



**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2025**



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Instituto
de **Cultura y
Turismo**



CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

INTRODUCCION

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, responsabilizándolas de la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos. Asimismo, reglamenta las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga - IMCT en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral de sus funcionarios que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente plan.


El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es el instrumento que consolida las estrategias que permitan garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la misión y visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades. Con la entrada en vigencia del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Para la vigencia 2025, la planeación estratégica del talento humano del IMCT, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus funcionarios, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y mejora en la prestación de los servicios.


2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades:


Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Talento Humano

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto Ley 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.	Talento Humano Organigrama
Decreto Ley 785 de 2005	por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”	Perfiles de cargo
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8, 166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.	Talento Humano
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL)...	Certificación de Bono Pensional
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del DAFP.	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 2101 de 2021	Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP.	Vinculación

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 158 del 24 de febrero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP.	Vinculación
Resolución 259 del 27 de abril de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP.	Vinculación
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral	Talento Humano
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del DAFP.	Vinculación
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el DAFP.	Programa de Bienestar
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.	Talento humano Política de prevención de acoso sexual

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

3. ALCANCE

El Plan estratégico de Talento Humano beneficiará a todos los funcionarios del Instituto Municipal de cultura y Turismo de Bucaramanga vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos de la entidad.


4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

4.1 Objetivo General

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias laborales de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, orientado a lograr la productividad individual y grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

- Fortalecer la cultura organizacional mediante estrategias de integración, comunicación efectiva y apropiación de los valores institucionales, que promuevan el sentido de pertenencia, el liderazgo positivo y el trabajo en equipo en todos los niveles de la entidad.
- Implementar acciones que garanticen la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad en el entorno laboral, fomentando prácticas de no discriminación y la participación activa de todos los servidores y contratistas, en condiciones de igualdad de oportunidades.

5. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar su desempeño y fomentar su crecimiento profesional, en un entorno de trabajo creativo, inclusivo y enriquecedor. Nuestro objetivo es impulsar el desarrollo cultural y turístico a través de un equipo capacitado, motivado y comprometido, garantizando así un impacto positivo en la comunidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a la promoción y preservación del patrimonio cultural y turístico, sino también a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:


- ♣ Plan Anual de Vacantes
- ♣ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ♣ Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ♣ Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- ♣ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ♣ Cultura organizacional
- ♣ Inclusión y Diversidad
- ♣ Plan de preparación para la jubilación

7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

7.1 Disposición de la información

Conforme a las directrices de MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Talento Humano goce de insumos confiables para desarrollar una gestión que impacte en la productividad de los funcionarios y en los servicios prestados, lo que repercute en bienestar de los ciudadanos, que es el principal objetivo de las entidades públicas. Es por ello por lo que el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga cuenta con la información actualizada de la caracterización de los funcionarios y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el presente año, mediante el autodiagnóstico de gestión del talento humano, información básica para la elaboración de los planes de vacantes, previsión y programa de inducción y reinducción.

7.2 Caracterización de los Servidores Públicos del IMCT

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

El autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano evidenció la necesidad de contar con una matriz de caracterización de los funcionarios. En respuesta, se recopiló y organizó información clave, como antigüedad, nivel educativo, género, tipo de vinculación y nivel de estudios, entre otros datos, de los Servidores Públicos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, convirtiéndose en el principal insumo para la administración del talento humano.

a. Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se puede construir por medio del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Cargos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, armonizado mediante Resolución No. 328 del 13 de noviembre de 2018, en la cual se identifica la caracterización de dichos empleos y se actualiza conforme a las necesidades del servicio.


Al cierre de la vigencia 2024, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga tiene la siguiente planta de personal:

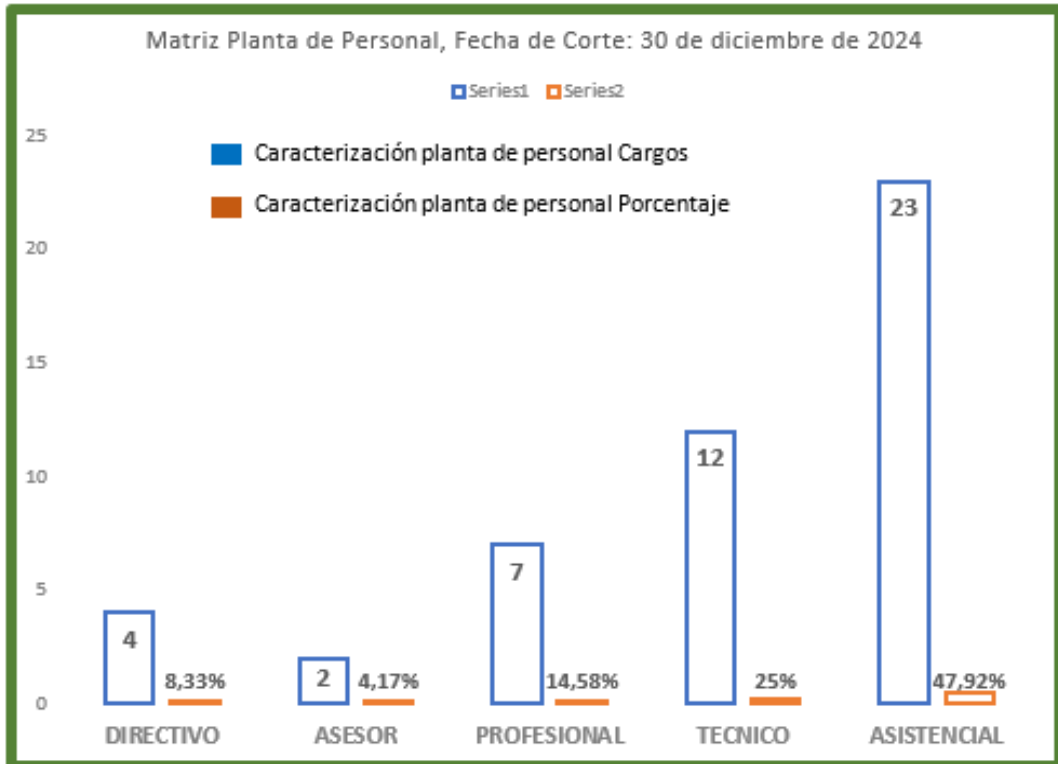
Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2024

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	8.33%
ASESOR	2	4.17%
PROFESIONAL	7	14,58%
TECNICO	12	25%
ASISTENCIAL	23	47,92%
TOTAL	48	100%

Fuente: Área de Nómina – Subdirección Adiva y Financiera – Talento Humano

Ilustración 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2024

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	




Fuente: Área de Nómina – Subdirección Adiva y Financiera – Talento Humano

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla 2. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2024

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA				
FUNCIONARIOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
NIVEL DIRECTIVO				
Director General	050	01	1	8.33%
Subdirector Administrativo y Financiero	068	01	1	
Subdirector Técnico	068	01	1	
Subdirector de Turismo	070	01	1	
Total Nivel Directivo			4	
NIVEL ASESOR				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	01	1	4.17%
Jefe Oficina Asesora Control Interno	105	01	1	
				27.65%


CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA FUNCIONARIOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Total Nivel Asesor			2	
NIVEL PROFESIONAL				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Tesorero General	201	01	1	14.58%
Profesional Universitario	219	01	2	
Profesional Universitario (e)	219	01	1	
Profesional Universitario	219	02	3	
Total Nivel Profesional			7	
NIVEL TECNICO				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Técnico Operativo (no provisto)	314	01	1	25.00%
Técnico Operativo	314	02	1	
Técnico Operativo	314	03	2	
Técnico Operativo (e)	314	03	1	
Técnico Operativo	314	04	3	
Técnico Operativo (e)	314	04	2	
Técnico Operativo (no provisto)	314	04	1	
Técnico Administrativo	367	02	1	
Total Nivel Técnico			12	
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	01	3	47.92%
Auxiliar Administrativo (e)	407	01	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	9	
Auxiliar Administrativo (no provisto)	407	02	1	
Secretario Ejecutivo	425	01	1	
Secretario	440	01	2	
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1	
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3	
Auxiliar de Servicios Generales (no provisto)	470	04	1	
Conductor	480	01	1	
Total Nivel Asistencial			23	
TOTAL			48	

Fuente: Área de Nómina – Subdirección Adiva y Financiera – Talento Humano

8. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión durante la vigencia.

DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO - D1

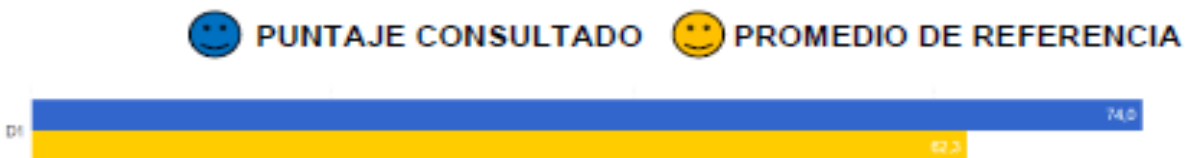
La dimensión de talento humano tiene como objetivo brindar herramientas a la entidad para gestionar adecuadamente el talento a través del ciclo de vida del servidor público y está orientada al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleados, el desarrollo de las competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desarrollo individual.

Tabla 2. Comparativo de entre vigencia

COMPARATIVO POR DIMENSIONES DEL PUNTAJE OBTENIDO POR EL IMCT VIGENCIA 2022- 2023			
Dimensiones	Vigencia 2022	Vigencia 2023	Estado
D1 Talento Humano	56,9	74	Mejóro

Fuente: Resultados del reporte de información en el Índice de Desempeño Institucional – IDI

Gráfico. Puntaje promedio



Fuente: Resultados del reporte de información en el Índice de Desempeño Institucional – IDI

La Medición del FURAG, permite lo siguiente:


A través de la medición del FURAG, la entidad conoce el grado de apropiación de las políticas de gestión y desempeño institucional para soportar la toma de decisiones estratégicas y de gestión.

Se conoce con esta medición el estado del Sistema de Control Interno Institucional. Se identifican aspectos susceptibles de mejora a nivel institucional en materia de gestión, desempeño institucional y control.

A través de la aplicación de las políticas, del MIPG se facilita el logro de resultados en aspectos complementarios del desempeño institucional, competitividad, productividad, y en general, en el logro de los objetivos Institucionales y el uso eficiente de los recursos en la prestación de los servicios.

Nota: Los resultados de la vigencia 2023 son comparado con la vigencia anterior para establecer el plan de mejora de acuerdo con los resultados de mediciones, para que los líderes de las políticas establezcan el plan de acción apuntando a la obtención de mejores resultados.

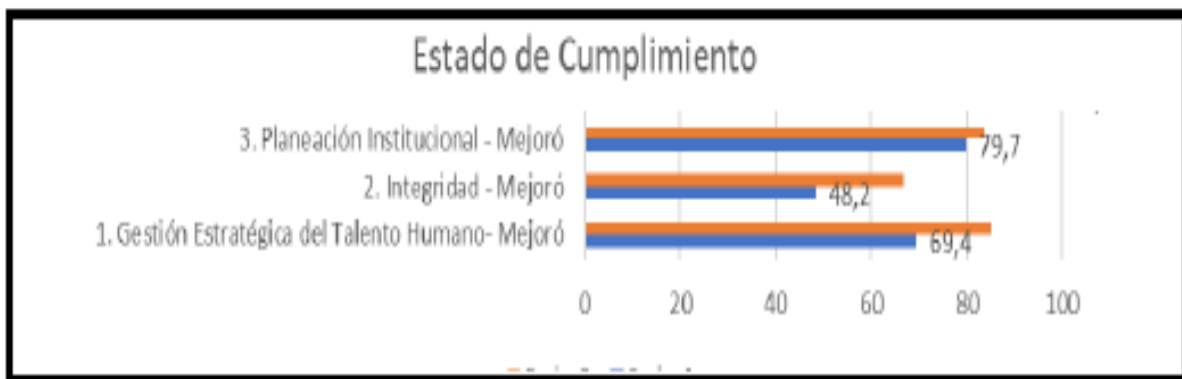
Tabla. Análisis de resultado por política

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

CODIGO	POLÍTICA	Vigencia 2022	Estado	Vigencia 2023
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano	69,4	Mejóro	85,0
POL2	Integridad	48,2	Mejóro	66,7
POL3	Planeación Institucional	79,7	Mejóro	83,9

Fuente: Resultados del reporte de información en el Índice de Desempeño Institucional – IDI

Gráfico. Estado de cumplimiento



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Promover el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus colaboradores, el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a través de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y el fortalecimiento de sus procesos en la gestión estratégica de Talento Humano, cumpliendo con la normatividad vigente.


Esta política de acuerdo con los resultados obtenidos presenta un avance de cumplimiento de 85,0 frente a la vigencia anterior que fue de 69,4 superando la calificación en 15,6 puntos.

Gráfico. Pol. Talento Humano



Las recomendaciones para esta política son las siguientes:

Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos para desempeñar el empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

Tener en cuenta los resultados del diagnóstico (matriz GETH) y avances de la vigencia inmediatamente anterior, de acuerdo con las intervenciones realizadas en los planes y programas de talento humano para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.

Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.

Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.

Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.

Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.


Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.

Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Identificar y promover los valores y deberes de carácter ético que deben cumplir los colaboradores en el desarrollo de sus funciones, estableciendo los criterios, conductas y controles que normen el comportamiento de los funcionarios de la entidad, orientados hacia la prevención de conflictos, Estableciendo que la confianza en sus colaboradores abarca toda la serie de acciones y actitudes que posibilitan una actuación responsable que distinga lo legal, lo justo y lo honesto.

Gráfico. Política de Integridad


CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	




Esta política de acuerdo con los resultados obtenidos presenta un avance de cumplimiento para la vigencia 2023 de 66,7 frente a la vigencia anterior que fue de 48,2 superando la calificación en 18,5 puntos

Las recomendaciones para esta política y establecer acciones de mejora son las siguientes:

- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Establecer los medios y mecanismos para la declaración y gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Jornadas de capacitación para divulgar información sobre conflictos de intereses y su respectivo trámite (identificación, canales, implicaciones, etc.)
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: La definición de un protocolo o procedimiento para las instancias internas (área, grupo trabajo, comité institucional) respecto al seguimiento y trazabilidad de las situaciones manifestadas como conflictos de interés.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.
- Analizar la información recibida a través de Informes internos (Informes del comité de disciplinario), para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

- Articular con la Administradora de Riesgos Laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales.
- Articular desde la planeación estratégica anual, acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses.
- Capacitar a los servidores públicos y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés.
- Contar con un procedimiento interno confidencial y conciliatorio que permite la operación efectiva de las funciones del comité de convivencia laboral
- Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores públicos y contratistas.
- Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.
- Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública.
- Elaborar un autodiagnóstico que contemple el estado de los elementos de la política de integridad previo al desarrollo de su estrategia anual.
- Establecer en el mapa de riesgos a partir de la identificación de los riesgos, los líderes de los procesos, programas o proyectos, los riesgos presupuestales en la fase de programación, gestión y ejecución presupuestal.
- Elaborar un autodiagnóstico que contemple el estado de los elementos de la política de integridad previo al desarrollo de su estrategia anual.
- Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública.
- Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.
- Desarrollar las actividades propuestas en materia de integridad en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores públicos y contratistas.
- Contar con un procedimiento interno confidencial y conciliatorio que permite la operación efectiva de las funciones del comité de convivencia laboral
- Capacitar a los servidores públicos y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés.
- Articular con la Administradora de Riesgos Laborales acciones de asesoría y asistencia técnica para la intervención de factores psicosociales.
- Analizar la información recibida a través de Informes internos (Informes del comité de convivencia, Informes de la comisión de personal, Informes de la oficina de control interno disciplinario), para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Analizar la información recibida a través de denuncias internas presentadas por servidores o contratistas de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		


- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: La definición de un protocolo o procedimiento para las instancias internas (área, grupo trabajo, comité institucional) respecto al seguimiento y trazabilidad de las situaciones manifestadas como conflictos de interés.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Jornadas de capacitación para divulgar información sobre conflictos de intereses y su respectivo trámite (identificación, canales, implicaciones, etc.)
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Establecer los medios y mecanismos para la declaración y gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.

POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

El IMCT, comprometido con la planeación institucional con los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del plan estratégico institucional y planes de acción de la entidad.

Esta política de acuerdo con los resultados obtenidos presenta un avance de cumplimiento para la vigencia 2023 de 83,9 frente a la vigencia anterior que fue de 48,2 superando la calificación en 33,9 puntos

Gráfico. Pol. Planeación Institucional

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		



Las recomendaciones para esta política y establecer acciones de mejora son las siguientes:

Analizar el contexto organizacional teniendo en cuenta las condiciones para la implementación de la política: personas, procesos y tecnologías con las que cuenta la entidad

Articular desde la planeación estratégica anual, acciones asociadas a la gestión de conflictos de intereses.

Contemplar los objetivos institucionales en el proceso de planeación de la entidad para garantizar una planeación acorde a misionalidad de la entidad.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del presente Plan, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, centrándose en los puntajes más críticos e implementando acciones eficaces que aporten al desarrollo del talento humano de la entidad y por consiguiente de la entidad misma.

9.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2025


El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por lo tanto, como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el área de Talento Humano está comprometida con el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que aportarán y contribuirán a los funcionarios para alcanzar las metas institucionales. Estas estrategias se definen a continuación:

9.1.1. Estrategia de Vinculación

El IMCT cuenta con un Plan de vacantes donde define la vinculación y ascenso del empleo público; para la provisión de empleos realiza los procesos de selección y ascenso siguiendo los lineamientos de la ley 909 de 2004.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

El ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

9.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar

A través del programa de bienestar e incentivos del año 2025 se busca propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad de su desempeño, abarcando actividades en el área de recreación y deportes, cultural, social, área de calidad y vida laboral donde se encuentra clima laboral, programa pre pensionados, estímulos e incentivos y educación.

9.1.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Mediante comunicación interna, se solicitó la opinión de los jefes de cada área para definir los temas que permitan contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios y el mejoramiento en la prestación de los servicios, facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

a. Proceso de inducción y Reinducción

Como estrategia de preparación a los nuevos funcionarios, se determina mediante el procedimiento del área de talento humano, que hacen parte como primera línea formativa, con el objetivo de dar a conocer las generalidades más esenciales sobre la entidad, para que se inicie un proceso de articulación que permita que el nuevo funcionario de la entidad comprenda de forma clara el funcionamiento de esta.

El programa de capacitación y entrenamiento responderá a las necesidades planteadas en los panoramas de factores de riesgos, las inspecciones de seguridad, el reporte e investigación de accidentes de trabajo, el COPASST, los PVE, el diagnóstico sociodemográfico, los estudios de salud pública, el plan de evacuación y emergencias y en general todas las acciones del Sistema que puedan sugerir necesidades de capacitación y entrenamiento.


La efectividad del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción se evaluará a partir de los resultados estadísticos relacionados con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La inducción al personal se realizará en temas como misión, visión, políticas, matriz de peligros y valoración del riesgo del cargo a desempeñar, responsabilidades y funciones, sistema de capacitación, programas de intervención, planes de emergencia, requisitos básicos legales en SST (COPASST, Designado de la alta dirección, reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo, etc.), presentación y aspectos generales de SST entre otros que se consideren relevantes en el momento de la inducción.

La reinducción se realizará por lo menos una vez al año y estará dirigida a reorientar la integración de los trabajadores a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se sucedan dentro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga y su sistema de gestión en SST, que requieran ser conocidos por los funcionarios. Incluirán igualmente actualización y refuerzo de los temas establecidos para la inducción.

b. Estrategia de Evaluación de Desempeño

Estas evaluaciones permiten comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, por lo tanto, cada jefe de área realiza evaluaciones de desempeño semestralmente, las cuales se consolidan en el año; de esta manera el IMCT obtiene información para la toma de decisiones definiendo planes de mejoramiento para los casos en los que el desempeño sea menor a lo estipulado.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

c. Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

De conformidad con lo estipulado en las normas del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecida en la Ley 1562 de 2012, Decreto Único Reglamento del Sector Trabajo 1072 de 2015, y Resolución 312 de 2019; en la política el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, en todos sus centros de trabajo, procurando su integridad física y mental mediante el control de riesgos, mejoramiento continuo y desarrollo de actividades de prevención y promoción de la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Asimismo, todos los niveles de dirección del IMCT asumen la responsabilidad de identificar los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y sus respectivos controles, generando un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo requisitos legales aplicables y destinando los recursos necesarios para el buen funcionamiento del sistema.

d. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Se enfoca en identificar y analizar las causas de retiro de los funcionarios de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los funcionarios a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en el IMCT y generando actividades con la Caja de Compensación COMFENALCO y la ARL SURA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran.

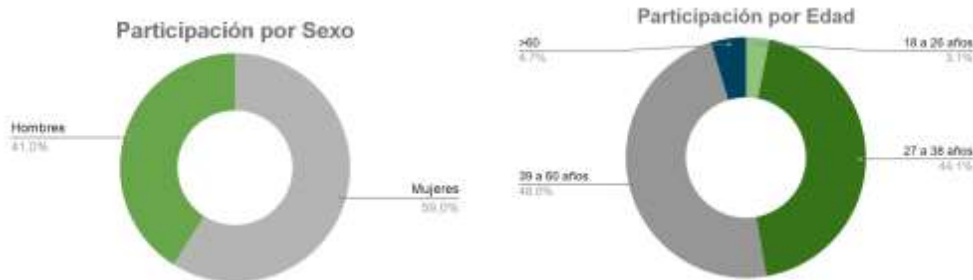
De igual manera se cuenta con un procedimiento para la **DESVINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS**, en el cual se establecen los pasos a seguir para realizar la correcta desvinculación de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.


10. RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL

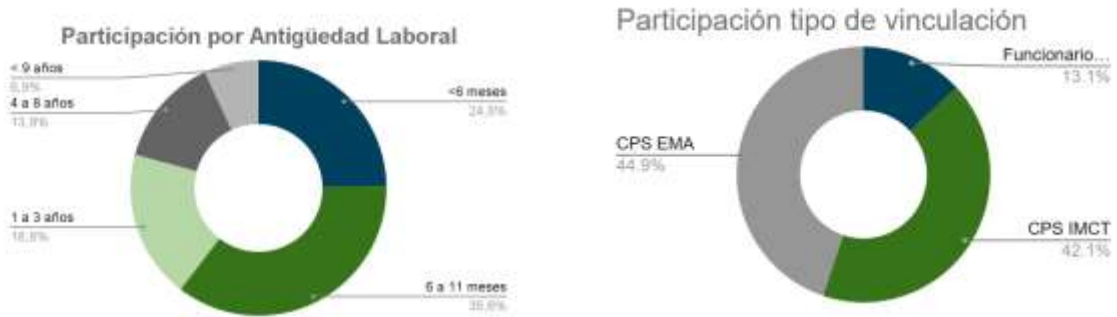
La encuesta fue aplicada al 100% de los funcionarios del IMCT, utilizando como herramienta principal la Batería de Riesgo Psicosocial, por medio de una encuesta que busca la mejora continua en el Clima Organizacional del IMCT, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

Una vez aplicada la encuesta a los 42 funcionarios, se obtuvieron los siguientes resultados:

Nivel de participación



CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	



Resultados Generales



Calificación Global



Interacción Social

Calidad de las relaciones entre los empleados, la colaboración entre equipos, y la comunicación interpersonal en el ambiente de trabajo.



Comunicación

Efectividad de la comunicación interna entre empleados, la dirección, y entre los distintos departamentos de la organización.



Condiciones de trabajo

Ambiente físico de trabajo, disponibilidad de recursos, comodidad, y la adecuación del entorno para realizar las tareas laborales de manera eficiente.




Riesgo Psicosocial

Medidas y políticas implementadas por el Instituto para prevenir y manejar riesgos psicosociales, como el estrés laboral, el acoso, la sobrecarga de trabajo, y otros factores que puedan afectar la salud mental y emocional de los empleados.



Reconocimiento, satisfacción y pertenencia

Cómo se sienten los empleados respecto a la valoración de su trabajo, su satisfacción general en el entorno laboral, y su sentido de pertenencia a la organización.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	



Remuneración

Equidad, competitividad y satisfacción con el salario y otros beneficios económicos ofrecidos por la organización.



Formación

Calidad, disponibilidad y relevancia de las oportunidades de formación y desarrollo profesional ofrecidas por la organización.



Promoción y Desarrollo

Oportunidades de crecimiento profesional, las posibilidades de ascenso y los programas de desarrollo personal y profesional dentro de la organización,



Liderazgo

Efectividad, estilo y calidad del liderazgo ejercido por los directivos y responsables de equipo en la organización.



Autonomía e innovación

Capacidad para tomar decisiones autónomas, proponiendo ideas innovadoras.



Orientación al cliente

Capacidad de los empleados para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes externos y de los clientes internos




Motivación

Nivel de compromiso, energía, y entusiasmo que los empleados tienen hacia su trabajo y la organización



Organización

Estructura, planificación, coordinación de actividades, y la eficiencia con la que se gestionan los recursos y tareas en la institución

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

11. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal autorizada por el IMCT es de 48 empleos, distribuidos según clasificación por nivel jerárquico y tipo de contratación.

ORGANIGRAMA

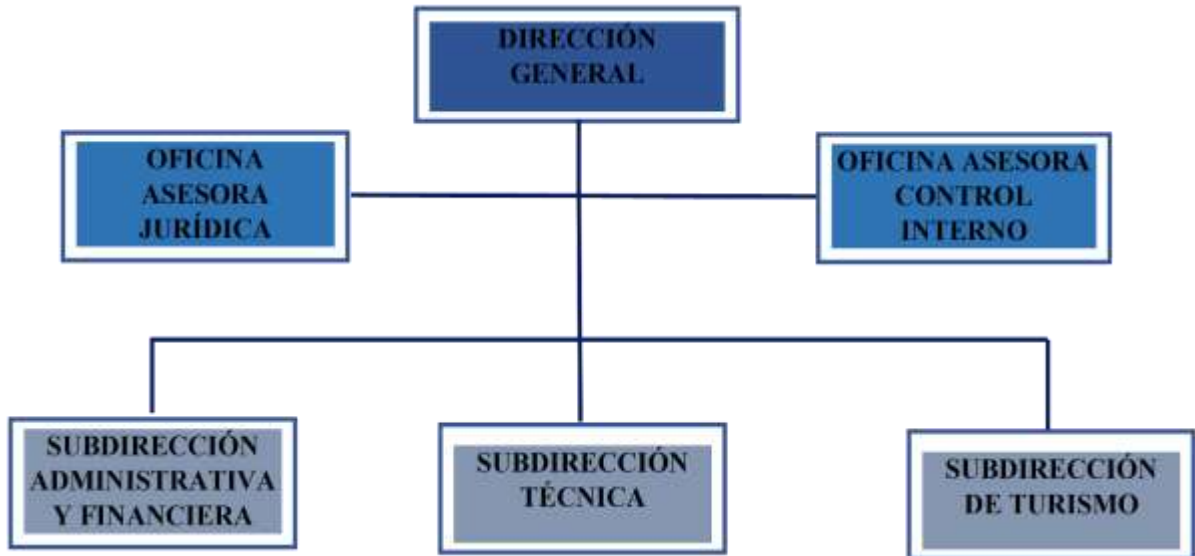



Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2024

CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	8.33%
ASESOR	2	4.17%
PROFESIONAL	7	14,58%
TECNICO	12	25%
ASISTENCIAL	23	47,92%
TOTAL	48	100%

Fuente: Área de Nómina – Subdirección Adiva y Financiera – Talento Humano

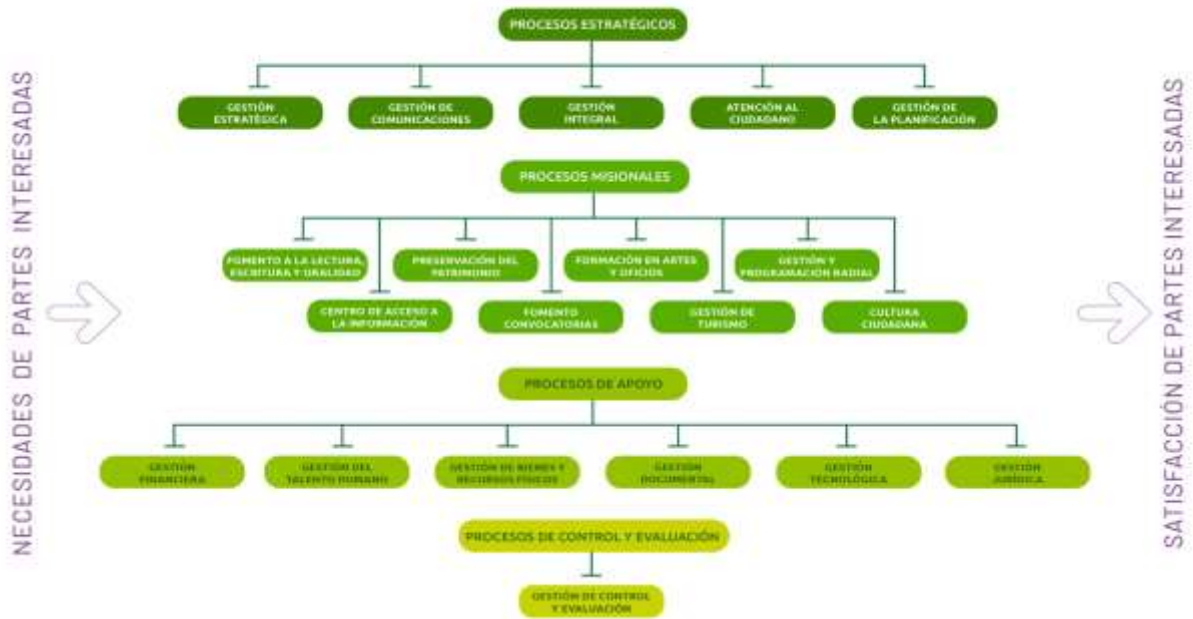
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA				
FUNCIONARIOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
NIVEL DIRECTIVO				
Director General	050	01	1	8.33%
Subdirector Administrativo y Financiero	068	01	1	
Subdirector Técnico	068	01	1	
Subdirector de Turismo	070	01	1	
Total Nivel Directivo			4	

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA FUNCIONARIOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
NIVEL ASESOR				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	01	1	4.17%
Jefe Oficina Asesora Control Interno	105	01	1	
Total Nivel Asesor			2	27.65%
NIVEL PROFESIONAL				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Tesorero General	201	01	1	14.58%
Profesional Universitario	219	01	2	
Profesional Universitario (e)	219	01	1	
Profesional Universitario	219	02	3	
Total Nivel Profesional			7	
NIVEL TECNICO				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
Técnico Operativo (no provisto)	314	01	1	25.00%
Técnico Operativo	314	02	1	
Técnico Operativo	314	03	2	
Técnico Operativo (e)	314	03	1	
Técnico Operativo	314	04	3	
Técnico Operativo (e)	314	04	2	
Técnico Operativo (no provisto)	314	04	1	
Técnico Administrativo	367	02	1	
Total Nivel Técnico			12	
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	01	3	47.92%
Auxiliar Administrativo (e)	407	01	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	9	
Auxiliar Administrativo (no provisto)	407	02	1	
Secretario Ejecutivo	425	01	1	
Secretario	440	01	2	
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1	
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	3	
Auxiliar de Servicios Generales (no provisto)	470	04	1	
Conductor	480	01	1	
Total Nivel Asistencial			23	

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

MAPA DE PROCESOS




7.1 RECURSOS ASIGNADOS

- Humanos:** Funcionarios y contratistas que atiendan los principales requerimientos del área.
- Financieros:** Los recursos asignados para el año 2025 se enuncian a continuación:

Concepto de gasto	Presupuesto a apropiar
➤ Nomina	\$4.835.752.725
➤ Mantenimiento	\$208.430.178
➤ PIC	\$3.941.364
➤ Plan de Bienestar	\$140.000.000
➤ SST	\$20.000.000

- Tecnológicos:** Actualmente el IMCT cuenta con 9 sistemas de información:

- Plataforma amigos de la Turbay
- Plataforma de catálogo bibliográfico JANIUUM
- Plataforma SIGEP II
- Plataforma SECOP II
- Plataforma ARL SURA
- Plataforma ASOPAGOS
- SUITE OFFICE 365

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

- Software Financiero GD
- Software PQRS – DIGICOWEB

12. PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica del talento humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga para la vigencia 2025, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus funcionarios, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios de calidad, acordes con las demandas de la ciudadanía.

En relación con lo anterior el IMCT, cuenta con:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS


Apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables frente al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos y su grupo familiar.

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2025 del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, en cumplimiento de la normatividad vigente y en respuesta a las necesidades y expectativas de los Servidores Públicos, con el propósito de fomentar su desarrollo integral, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, fortalecer su sentido de pertenencia hacia la entidad, y promover un clima laboral positivo que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas, de salud y calidad de vida laboral.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario público, en su vida personal y familiar para que se constituyan en factores motivacionales para su buen desempeño laboral
- Generar condiciones de buen clima laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los Servidores Públicos, para lograr eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los Servidores Públicos y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los Servidores Públicos que prestan sus servicios en la organización, en busca de la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo de los Servidores Públicos y de su grupo familiar.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Incentivar el buen desempeño de los Servidores Públicos con los resultados obtenidos según los diferentes programas institucionales que permitan un reconocimiento especial por su desarrollo dentro de la Entidad.
- Crear y sensibilizar a los Servidores Públicos que se encuentran dentro de los pre-pensionados, a través de una participación en actividades planeadas para su inclusión.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El IMCT planea y desarrolla el PIC con el objetivo de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios públicos, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del recurso humano del IMCT, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas por fuentes de diagnóstico, para el fortalecimiento de las competencias y así contribuir al mejoramiento del desempeño y competitividad laboral, para que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el desarrollo de competencias en los servidores del IMCT, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Título 4, y aquellas relacionadas en el manual de funciones de la entidad, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- Propender por el desarrollo de habilidades, conocimientos y aptitudes en los servidores de la Entidad que les impacten en el ejercicio de sus funciones en el empleo público y su desempeño en el cargo.

El abordaje en la orientación de las temáticas para desarrollar el plan de capacitación se esquematiza en cuatro ejes:

Figura. Ejes temáticos priorizados

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Función Pública, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos.

1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1. OBJETIVO GENERAL


Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, para el desarrollo de las diferentes actividades del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, a través de la promoción de la salud y la prevención de riesgos, el bienestar físico y mental y la identificación, evaluación de control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los funcionarios públicos.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los peligros y riesgos que puedan ocasionar accidentes, incidentes o enfermedades laborales y evaluarlos para establecer los respectivos controles que mitiguen su materialización en Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.
- Fomentar el bienestar físico y mental de los funcionarios públicos a través de programas de promoción y prevención de salud y enfermedades.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo de Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.
- Cumplir la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan anual de vacantes, involucra a la Dirección General, a la subdirección Administrativa y Financiera – Gestión del Talento Humano y a todos los funcionarios de planta del IMCT con el fin de cumplir a cabalidad la misión y objetivos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga. Inicia identificando las necesidades

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

de personal desde la vinculación y pasando por todas las etapas en la Entidad hasta la desvinculación del funcionario.

Realizar el diagnóstico, revisión y análisis de la situación administrativa actual para proveer vigencia 2025-2026 los empleos vacantes en Función Pública. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

1.OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Gestionar y mantener actualizada la información sobre las vacantes en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, con el objetivo de optimizar la planificación y provisión de los cargos a lo largo de la vigencia fiscal.

1.2. Objetivos Específicos

- Llevar a cabo la revisión, depuración y análisis de la situación administrativa actual para garantizar la vinculación de servidores públicos idóneos mediante el concurso de méritos, en las modalidades de abierto y ascenso, a través de la CNSC.
- Implementar estrategias de planificación y previsión de empleos, con el fin de establecer un plan de acción efectivo que permita identificar oportunamente las necesidades de la planta de personal, asegurando una adecuada respuesta a las novedades que surjan durante la vigencia y evitando afectaciones en el funcionamiento normal de las dependencias.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La Cultura Organizacional del IMCT se concibe como el conjunto de valores, principios, creencias, normas, símbolos y prácticas que orientan el comportamiento de los servidores y contratistas, consolidando un ambiente de confianza, pertenencia y cohesión institucional. Este componente busca fortalecer la identidad organizacional, fomentar el trabajo en equipo y promover conductas alineadas con el Código de Integridad y los objetivos estratégicos del Instituto.

Objetivo General:

Consolidar una cultura organizacional sólida en el IMCT, que promueva la identidad institucional, la ética pública, la colaboración y la innovación, como base para el logro de los objetivos misionales y el fortalecimiento de la confianza ciudadana.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos y contratistas mediante estrategias de integración y apropiación de los valores institucionales.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

- Promover prácticas de liderazgo positivo, comunicación asertiva y trabajo en equipo, que favorezcan el clima organizacional.
- Fomentar el compromiso con el Código de Integridad y la transparencia en la gestión pública.
- Diseñar e implementar iniciativas que refuercen la identidad del IMCT y su rol en la promoción cultural del municipio.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Definición

El componente de Inclusión y Diversidad del IMCT busca garantizar un entorno laboral equitativo, accesible y libre de discriminación, en el que se valoren y respeten las diferencias individuales de género, etnia, orientación sexual, edad, condición física, social o cultural. Su propósito es promover la igualdad de oportunidades y la participación plena de todos los servidores y contratistas, en consonancia con los principios de derechos humanos y la normativa vigente.

Objetivo General:

Garantizar la inclusión, equidad y diversidad en la gestión del talento humano del IMCT, mediante la implementación de políticas, programas y acciones que fortalezcan el respeto, la igualdad de oportunidades y la participación de todos los servidores públicos y contratistas.

Objetivos Específicos:

- Implementar estrategias de sensibilización y formación en igualdad de género, diversidad cultural y no discriminación.
- Garantizar condiciones laborales inclusivas y accesibles que permitan la participación equitativa de todas las personas.
- Promover el reconocimiento y la valoración de la diversidad como un factor de enriquecimiento institucional y social.
- Diseñar programas y lineamientos que prevengan y atiendan situaciones de discriminación o exclusión en el entorno laboral.


PLAN DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

Definición

El Plan de Preparación para la Jubilación del IMCT busca acompañar a los servidores próximos a culminar su vida laboral activa, brindándoles herramientas para una transición armónica hacia la etapa de retiro. Este componente integra aspectos financieros, sociales, emocionales y de salud, con el fin de garantizar una jubilación digna, activa y en condiciones de bienestar.

Objetivo General:

Facilitar la transición de los servidores públicos del IMCT hacia la jubilación mediante programas de orientación, formación y acompañamiento que fortalezcan sus competencias para la planeación de esta etapa, favoreciendo su bienestar integral y la continuidad de proyectos de vida.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCALDIA DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02			
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Objetivos Específicos:

- Ofrecer formación y asesoría en planeación financiera, salud física y mental, y desarrollo personal para la etapa de jubilación.
- Fomentar espacios de reflexión y preparación psicológica y emocional frente al cambio de rol y estilo de vida.
- Brindar estrategias para el fortalecimiento de redes de apoyo social y comunitario en la etapa de retiro.
- Impulsar la participación en actividades culturales, recreativas y educativas que fortalezcan la calidad de vida en la jubilación.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:


a) **Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.** A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

b) **Sistema de Gestión Institucional – SGI.** A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.


c) **FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).** Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable	Periodo De Ejecución
Plan estratégico del talento humano	Elaborar el plan estratégico del talento humano.	enero 2025
	Publicar plan estratégico del talento humano en el portal web de la entidad	enero 2025
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas	mensualmente según aplique
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos.	semestral o en caso de un evento
	Implementar acciones para realizar el estudio, diagnóstico y análisis pertinentes para la ampliación de la planta de personal.	semestral
	Elaborar el plan de bienestar e incentivos	enero 2025


CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos	según se programen durante el años
	Realizar las evaluaciones de satisfacción y percepción de las actividades ejecutadas	después de cada actividad desarrollada
Cumplimiento plan anual en seguridad y salud en el trabajo	Elaborar el plan anual en seguridad y salud en el trabajo	enero 2025
	Elaborar la matriz de actividades en seguridad y salud en el trabajo	enero 2025
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan anual en seguridad y salud en el trabajo	mensualmente según aplique
Cumplimiento plan institucional de capacitación	Elaborar el plan institucional de capacitación	enero 2025
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan institucional de capacitación	mensualmente según programación
	Realizar las evaluaciones de satisfacción y percepción de las capacitaciones ejecutadas	mensualmente según programación
Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro.	según aplique
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la nómina.	mensualmente
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos	según aplique en cumplimiento al cronograma
	Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente	según aplique
	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo	según aplique
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes	según aplique
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos	mensualmente
	Realizar seguimiento a las personas expuestas políticamente – pep y declaración de conflicto de interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo al decreto 830 de 2021 y ley 2013 de 2019	según aplique
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas	julio de 2025
Inclusión y Diversidad	Capacitación en igualdad de género y prevención de la discriminación laboral.	Cuarto trimestre del 2025.
	Taller de accesibilidad y ajustes razonables en el entorno laboral.	

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

	Foro institucional sobre diversidad como motor de innovación y enriquecimiento social.	
Cultura laboral	<p>Encuesta de percepción del clima organizacional y liderazgo.</p> <p>Taller de liderazgo positivo y comunicación asertiva para equipos.</p> <p>Conversatorio “Nuestro rol cultural en Bucaramanga”.</p> <p>Evento de cierre anual: reconocimiento a servidores y contratistas destacados.</p>	Cuarto trimestre del 2025.
Plan de Preparación para la Jubilación	<p>Taller introductorio: “Proyectando mi retiro” (planeación financiera y organización personal).</p> <p>Charlas de autocuidado y salud física/mental en la etapa de transición.</p> <p>Espacios de reflexión y acompañamiento psicológico grupal: “Viviendo el cambio de vida”.</p> <p>Encuentro recreativo y cultural con pre jubilados: actividades artísticas y comunitarias para fortalecer redes de apoyo.</p>	Cuarto trimestre del 2025.

TABLA DE REFERENCIA DE DOCUMENTOS CONSULTADOS				
DOCUMENTOS DE REFERENCIA				
TIPO DE DOCUMENTO	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CÓDIGO	ORIGEN	
			Externa	Interna

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 02		
FA: 26/08/2025	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

RELACIÓN DE VERSIONES

ELABORACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTOS CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		
	DD	MM	AAAA			
01	7	02	2024	Elaboración inicial para su implementación		
02	31	01	2025	Actualización de actividades para la vigencia 2025		
03	26	08	2025	Actualización de actividades en atención a las necesidades identificadas en talento humano		
ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ			DEPENDENCIA RESPONSABLE			
Alid María Lindarte Rincón			Subdirección Administrativa y Financiera			
REVISIÓN TECNICA SGC						
NOMBRES Y APELLIDOS			DEPENDENCIA RESPONSABLE			
Diana Carolina Duarte Galindo			Subdirección Técnica			
APROBÓ (RESPONSABLE DEL PROCESO)						
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO		FECHA	
					DD MM AAAA	
Alid María Lindarte Rincón			Subdirectora Administrativa y Financiera		31 01 2025	
					26 08 2025	
APROBÓ POR LA ALTA DIRECCIÓN- COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO						
NÚMERO DE ACTA	N°. 02		FECHA	31	01	2025
	N°. 05			26	08	2025