



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Instituto
Municipal de Cultura
y Turismo

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA</small> <small>BUARAMANGA</small>	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		


1. INTRODUCCION

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004 establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, asignándoles la responsabilidad de formular y ejecutar los planes estratégicos de gestión del talento humano como eje fundamental del desarrollo institucional. Así mismo, el Decreto 612 de 2018 define las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, consolidando la planeación como un proceso articulado, orientado a resultados y alineado con los objetivos estratégicos de las entidades del Estado.

En este marco normativo, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga – IMCT, en cumplimiento de la normatividad vigente y comprometido con el fortalecimiento de su capital humano, ha venido consolidando una gestión estratégica del talento humano con enfoque técnico, integral y orientado a la mejora continua. Como resultado de este proceso, se formula el presente Plan Estratégico del Talento Humano – PETH Vigencia 2026, el cual recoge las experiencias, avances y lecciones aprendidas de vigencias anteriores, y refleja el fortalecimiento progresivo de las prácticas institucionales en esta materia.

El Plan Estratégico del Talento Humano constituye el instrumento mediante el cual se estructuran y articulan las estrategias dirigidas a garantizar las mejores prácticas en la gestión y desarrollo del talento humano, considerando la misión, visión y objetivos estratégicos del Instituto, así como las características, necesidades y expectativas de sus servidores públicos y contratistas. En concordancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el IMCT adopta la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, incluyendo el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, como herramienta fundamental para identificar brechas, priorizar acciones y realizar seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Para la vigencia 2026, la planeación estratégica del talento humano del IMCT se consolida con un enfoque orientado a agregar valor a la gestión institucional, fortaleciendo los procesos de desarrollo, bienestar, capacitación y estímulos, mediante el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades del talento humano. Este enfoque integral busca impactar positivamente la calidad de vida laboral, la satisfacción, la motivación y el compromiso de los servidores, generando condiciones que favorezcan un desempeño eficaz y ético, y que contribuyan directamente a la prestación de servicios culturales y turísticos con altos estándares de calidad, en respuesta a las demandas y expectativas de la ciudadanía.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

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
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)

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		


Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
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

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 ALCANCE BUARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
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

Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

1. ALCANCE

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA</small> <small>BUARAMANGA</small>	<small>Instituto</small> <small>Municipal de</small> <small>Cultura y Turismo</small>
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga tiene un alcance integral y transversal, orientado a beneficiar a la totalidad del talento humano que hace parte de la entidad, incluyendo a los servidores públicos de planta, trabajadores vinculados mediante contratos temporales de trabajo, aprendices, y demás vinculaciones que la normatividad vigente disponga, en los diferentes cargos, roles y niveles organizacionales.

Este Plan impacta de manera directa los procesos de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro del talento humano, así como las estrategias de bienestar, capacitación, estímulos, seguridad y salud en el trabajo y fortalecimiento de competencias, promoviendo condiciones laborales que favorezcan el desempeño, la motivación, el compromiso institucional y la calidad de vida laboral. De esta manera, el alcance del Plan Estratégico del Talento Humano se extiende a todos los espacios y dinámicas organizacionales del IMCT, consolidándose como un instrumento clave para el fortalecimiento de la gestión institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

2. 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.
- 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.

3. PROPÓSITO

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Fortalecer de manera integral la gestión del talento humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, mediante la formulación y ejecución de estrategias orientadas al desarrollo de competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes, que potencien el desempeño individual y colectivo, promuevan el crecimiento profesional y consoliden una cultura organizacional basada en la innovación, la inclusión, el bienestar y el compromiso institucional.

El Plan Estratégico del Talento Humano busca consolidar un equipo de trabajo altamente capacitado, motivado y alineado con los objetivos estratégicos del Instituto, reconociendo al talento humano como el eje fundamental para el desarrollo cultural y turístico del municipio. En este sentido, las acciones previstas están orientadas no solo a mejorar la calidad del servicio prestado a la ciudadanía, sino también a impactar positivamente la calidad de vida laboral de los servidores públicos y contratistas, así como la de sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la estabilidad emocional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

4. COMPONENTES

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se estructura a partir de un conjunto de componentes estratégicos que permiten una gestión integral, articulada y orientada a resultados del talento humano. Cada uno de estos componentes responde a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, garantizando coherencia entre la planeación, la ejecución y el seguimiento de las acciones desarrolladas.

A continuación, se describen los componentes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2026:

Plan Anual de Vacantes

Este componente permite identificar, planificar y gestionar de manera anticipada las vacantes existentes y proyectadas en la entidad, asegurando la continuidad del servicio y la provisión oportuna del talento humano requerido. Su implementación contribuye a una adecuada administración de la planta de personal y a la alineación de las necesidades institucionales con los procesos de selección y vinculación.

Plan de Previsión de Recursos Humanos


El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como propósito anticipar las necesidades futuras de talento humano del Instituto, considerando factores como cambios organizacionales, retiros, jubilaciones y proyecciones estratégicas. Este componente fortalece la toma de decisiones, reduce riesgos asociados a la falta de personal y garantiza la sostenibilidad del capital humano en el mediano y largo plazo.

Plan Institucional de Capacitación – PIC

Este componente orienta el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano, mediante procesos de formación y capacitación alineados con los objetivos estratégicos del IMCT. El PIC contribuye al mejoramiento continuo del desempeño, al desarrollo profesional de los servidores y a la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos

El Sistema de Estímulos busca promover el reconocimiento, la motivación y el compromiso del talento humano, a través de acciones de bienestar laboral e incentivos que impactan positivamente la calidad de vida, el clima organizacional y el sentido de

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA</small> BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

pertenencia. Este componente reconoce el aporte de los servidores al logro de los objetivos institucionales y fortalece la productividad y el desempeño.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este componente está orientado a proteger la integridad física, mental y social de los servidores, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales. Su implementación contribuye a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cultura Organizacional

El componente de Cultura Organizacional promueve valores, principios y comportamientos alineados con la misión, visión y objetivos estratégicos del Instituto. A través de este componente se fortalecen la comunicación interna, el trabajo en equipo, la ética pública y el compromiso institucional, generando un entorno laboral positivo y orientado al servicio a la ciudadanía.

Inclusión y Diversidad

Este componente busca garantizar entornos laborales inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Su desarrollo contribuye a la construcción de una entidad más justa, participativa y representativa, en coherencia con los enfoques diferenciales y las políticas de inclusión del Estado.

Plan de Preparación para la Jubilación

El Plan de Preparación para la Jubilación tiene como finalidad acompañar a los servidores próximos al retiro laboral, facilitando procesos de transición planificada, bienestar emocional y orientación para la nueva etapa de vida. Este componente reconoce la trayectoria y el aporte del talento humano, garantizando una desvinculación digna y responsable.

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

Previo a la formulación de la Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga desarrolló un ejercicio riguroso de análisis y organización de la información institucional, garantizando que las decisiones estratégicas se fundamenten en datos confiables, oportunos y debidamente actualizados. Este enfoque responde a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y consolida una gestión del talento humano orientada a resultados, mejora continua y generación de valor público.

7.1 Disposición de la información

En cumplimiento de las directrices del MIPG, el IMCT reconoce que la adecuada disposición de información oportuna, completa y actualizada constituye un insumo esencial para la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano. Contar con información confiable permite orientar la gestión hacia el fortalecimiento del desempeño institucional, la productividad de los servidores y la calidad de los

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

servicios prestados, generando un impacto positivo en el bienestar de la ciudadanía, como fin último de la función pública.

En este sentido, la Dimensión de Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga cuenta con información actualizada y debidamente organizada sobre la caracterización del talento humano y de los empleos, así como con los resultados derivados de las diferentes mediciones y evaluaciones realizadas durante la vigencia, entre ellas el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano. Esta información constituye la base técnica para la formulación y actualización del Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y los programas de inducción y reinducción, asegurando coherencia, pertinencia y alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

7.2 Caracterización de los Servidores Públicos del IMCT

Como resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificó la necesidad de fortalecer los mecanismos de caracterización de los servidores públicos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, con el fin de contar con información estructurada, confiable y actualizada que respalde la planeación y toma de decisiones en materia de talento humano.

En atención a lo anterior, el IMCT adelantó un ejercicio sistemático de recopilación, organización y análisis de información relevante de los servidores públicos, incorporando variables como antigüedad en la entidad, nivel educativo, género, tipo de vinculación, nivel de formación y demás datos pertinentes. Este proceso permitió consolidar una matriz de caracterización que se constituye en un insumo técnico fundamental para la gestión integral del talento humano.

Durante el periodo establecido para la recolección de la información, se consolidaron un total de cuarenta y seis (46) registros correspondientes a los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga – IMCT. Esta información representa la línea base institucional para el proceso de caracterización del talento humano y se consolida como el punto de partida para el análisis de capacidades, brechas, necesidades de formación y proyección del talento humano.

Los registros obtenidos fueron organizados y segmentados de acuerdo con la estructura organizacional de la entidad, permitiendo una visualización clara, ordenada y precisa de la composición del talento humano por dependencias. Para este ejercicio se consideraron las siguientes áreas: Dirección General, Oficina Asesora de Control Interno, Oficina Asesora Jurídica, Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección Técnica y Subdirección de Turismo.

La consolidación de esta línea base fortalece la gestión estratégica del talento humano al permitir contar con información confiable y permanentemente actualizada sobre la distribución, características y capacidades del talento humano del Instituto. Asimismo, facilita el seguimiento, evaluación y mejora continua de las estrategias implementadas, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos del IMCT.

7.3 Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se fundamenta en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 DEPARTAMENTO DE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

la Planta de Cargos, instrumento técnico que define de manera clara y estructurada las funciones, requisitos, competencias comportamentales y técnicas asociadas a cada empleo. Este Manual se encuentra debidamente armonizado mediante la Resolución No. 328 del 13 de noviembre de 2018 y se mantiene actualizado conforme a las necesidades del servicio y a los cambios organizacionales de la entidad.

Este ejercicio de caracterización permite contar con un marco de referencia confiable para la gestión del talento humano, facilitando la planeación de los procesos de provisión, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias. Asimismo, garantiza la coherencia entre los perfiles de los empleos, los objetivos estratégicos institucionales y las demandas del entorno, fortaleciendo la eficiencia, la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios que ofrece el IMCT.

7.4 Análisis de la Planta de Personal

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga es una entidad descentralizada del orden municipal, sometido al régimen jurídico previsto en la Ley y que hace parte del Sistema Nacional de Cultura, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, que tiene como objeto la Planeación, Dirección y Ejecución de la Política Cultural del Municipio de Bucaramanga, ofreciendo a la ciudadanía el servicio de una oferta cultural y artística que muchas veces es promovida por la institución o en otras apoyada a través de diferentes proyectos concertados en la ciudad, impulsando la realización de acciones que propendan por el óptimo desarrollo de las actividades de difusión cultural.

La planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga fue fijada mediante Resolución No. 328 del 13 de noviembre de 2018, "Por medio del cual se armoniza el Manual Específico de Funciones y competencias laborales de la planta de personal del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, cuenta con cuarenta y ocho (48) cargos en su planta de personal, distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

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

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.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Tabla. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025


Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacancia temporal	Vacancia Definitiva	Periodo de prueba	Total cargos
Libre Nombramiento y Remoción							8
Directivo	0	4	0	0	0	0	
Asesor	0	2	0	0	0	0	
Profesional	0	1	0	0	0	0	
Asistencial	0	1	0	0	0	0	
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacancia temporal	Vacancia Definitiva	Periodo de prueba	Total cargos
Carrera Administrativa							40
Profesional	1	2	3	0	0	0	6
Técnico	4	6	0	1	1	0	12
Asistencial	2	17	2	0	0	1	22

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

Tabla. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Matriz Planta de Personal				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
NIVEL DIRECTIVO				
LIBRE NOMBRAMIENTO				
Director General	050	01	1	8.33%
Subdirector Administra 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
LIBRE NOMBRAMIENTO				
Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	01	1	4.17%
Jefe Oficina Asesora Control Interno	105	01	1	
Total Nivel Asesor			2	
NIVEL PROFESIONAL				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
LIBRE NOMBRAMIENTO				
Tesorero General	201	01	1	2.08%
Total Nivel Profesional			1	
NIVEL ASISTENCIAL				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
LIBRE NOMBRAMIENTO				
Secretario Ejecutivo	425	01	1	2,08%
Total Nivel Asistencial			1	
CARRERA ADMINISTRATIVA PROFESIONALES				
Profesional Universitario	219	01	2	12.5%
Profesional Universitario (e)	219	01	1	
Profesional Universitario	219	02	3	
Total Nivel Profesional			6	
NIVEL TECNICO				
CARRERA ADMINISTRATIVA TECNICOS				
Técnico Operativo	314	02	1	25.00%
Técnico Operativo (e)	314	02	1	
Técnico Operativo	314	03	1	
Técnico Operativo (e)	314	03	1	
Técnico Operativo (no provisto - vacante temporal)	314	03	1	

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Matriz Planta de Personal				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS	PARTICIPACION % POR NIVEL
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				
CARRERA ADMINISTRATIVA ASISTENCIAL				45.84%
Auxiliar Administrativo	407	01	3	
Auxiliar Administrativo (e)	407	01	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	9	
Auxiliar Administrativo (e)	407	02	1	
Secretario	440	01	2	
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	1	
Auxiliar de Servicios Generales	470	04	4	
Conductor	480	01	1	
Total Nivel Asistencial			22	
Planta de Personal			48	

8 RESULTADOS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – VIGENCIA 2024

Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP emitió los resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional -IDI el 25 de junio de 2025, correspondientes a la vigencia 2024.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga IMCT alcanzó un puntaje de 86,7, evidenciando un avance significativo de +13,1 puntos frente a la vigencia anterior - 2023, cuyo resultado fue 73,6. Este progreso refleja una mejora sustancial en la gestión institucional y en la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, consolidando al Instituto dentro del quintil 5, es decir, en el 20% de las entidades con mejor desempeño a nivel nacional.

8.1 Resultados por Vigencia

✍ 2022: 73,8 puntos.

✍ 2023: 73,6 puntos (variación -0,2 frente a 2022).

✍ 2024: 86,7 puntos (variación +13,1 frente a 2023).

El comportamiento del indicador muestra estabilidad en las dos primeras vigencias (2022-2023), seguido de un avance notable en 2024, derivado de una mayor consolidación de los procesos de planeación, seguimiento y mejora continua, así

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA DE BUCARAMANGA</small> Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

como del fortalecimiento de los mecanismos de control, evaluación y gestión del conocimiento institucional.

8.2 Comparación con el Grupo Par

En 2022, el IMCT obtuvo un promedio de 66,50 puntos en comparación con su grupo par, mientras que en 2023 el valor fue 65,37, evidenciando una leve disminución (-1,13). Sin embargo, en 2024 el promedio del grupo par ascendió a 71,0, siendo superado por el IMCT en 15,7 puntos, lo que demuestra un posicionamiento sobresaliente respecto a entidades de características similares.

8.3 Desempeño por Dimensión MIPG (Vigencia 2024)

El análisis por dimensiones evidencia mejoras transversales en la mayoría de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- ✍ Dirección Estratégico y Planeación: incremento de +7 puntos, alcanzando 93.
- ✍ Gestión para Resultados y Evaluación: aumento de +22 puntos.
- ✍ Información y Comunicación: mejora de +23 puntos, fortaleciendo la transparencia y el acceso a la información pública.
- ✍ Gestión del Conocimiento y la Innovación: incremento de +24 puntos, aunque aún con un valor relativamente bajo (70 puntos), lo que representa una oportunidad de mejora.
- ✍ Talento Humano: leve incremento, pasando de 74 a 77 puntos.

Estas variaciones reflejan el fortalecimiento del ciclo de gestión institucional (planear, hacer, verificar y actuar), evidenciando el compromiso del Instituto con la mejora continua, la eficiencia administrativa y la orientación al servicio ciudadano.

8.4 Conclusiones del Análisis

El comportamiento del IDI durante las tres vigencias muestra una evolución positiva y sostenida en la gestión institucional del IMCT, especialmente entre 2023 y 2024. Este avance se explica por la implementación más efectiva del MIPG, el seguimiento oportuno a los planes de mejora derivados de los resultados anteriores y la articulación de los procesos.

El resultado de 2024 consolida al Instituto como una entidad con alta capacidad de gestión pública, orientada al cumplimiento de su misión cultural y turística, bajo principios de calidad, integridad, legalidad y transparencia.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 BUARAMANGA Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Gráfico 2. Ranking



Nota 1: El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo.

Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

8.5 Resultados por dimensiones evaluadas

Análisis por Dimensiones del Índice de Desempeño Institucional IDI 2022 – 2023 y 2024

El análisis de los resultados por dimensiones evidencia el progreso sostenido del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga - IMCT en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reflejando una mejora generalizada en la mayoría de los componentes que integran la medición del Desempeño Institucional.

a) Desempeño general por dimensiones - Vigencia 2024


Durante la medición correspondiente a la vigencia 2024, el Instituto obtuvo los siguientes resultados por dimensión:

Gráfico 3. Resultados por Dimensión



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Estos resultados ubican al IMCT por encima del promedio del grupo par en seis de las siete dimensiones evaluadas, destacándose el alto desempeño en Direccionamiento Estratégico y Planeación, 93,3 y Control Interno, 91,8, lo cual refleja un avance importante en la consolidación de los instrumentos de gestión, planeación y control.

8.6 Análisis Generales por dimensiones

El comportamiento de las dimensiones durante las tres vigencias refleja un avance integral en la madurez institucional del IMCT, consolidando la cultura de planeación, seguimiento y control. La evolución positiva de las dimensiones asociadas a planeación, evaluación y comunicación evidencia el fortalecimiento del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) dentro de los procesos de gestión.

No obstante, la dimensión de Gestión del Conocimiento se mantiene como el principal reto institucional, siendo necesario establecer estrategias de sistematización, intercambio de saberes y aprovechamiento de las lecciones aprendidas para garantizar la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Tabla 2. Análisis de R entre vigencia

Dimensión	Vigencia 2022	Vigencia 2023	Vigencia 2024	Variación 2023 –2024	Tendencia
D1. Talento Humano	74	74	77,1	+3,1	 Mejoró
D2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	86	86	93,3	+7,3	 Mejoró
D3. Gestión con Valores para Resultados	66	66	88,5	+22,5	 Mejoró 
D4. Evaluación de Resultados	66	66	88,6	+22,6	 Mejoró 
D5. Información y Comunicación	64	64	87,5	+23,5	 Mejoró 
D6. Gestión del Conocimiento	46	46	70,3	+24,3	 Mejoró 
D7. Control Interno	88	88	91,8	+3,8	 Mejoró 

Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

1. DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO.

Muestra un avance leve pero sostenido. Se fortalecieron las acciones de bienestar, capacitación y evaluación del desempeño, aunque aún requiere mayor articulación con la planeación estratégica y la gestión por competencias.

2. DIMENSIÓN: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN.

Se consolida como una de las dimensiones más sólidas, con una planeación más alineada al cumplimiento de metas institucionales.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

3. DIMENSIÓN: GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS.

Evidencia un crecimiento notable, reflejo de la adopción del enfoque por resultados y la implementación efectiva del ciclo PHVA, lo que ha permitido mayor control y seguimiento a los objetivos institucionales.

4. DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Presenta un avance significativo en la medición y análisis del desempeño institucional, con una mayor cultura de autoevaluación, seguimiento y aplicación de planes de mejora.

5. DIMENSIÓN: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

Experimenta un salto importante en transparencia activa, divulgación de información y fortalecimiento de los canales de comunicación internos y externos, consolidando una gestión más abierta y participativa.

6. DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

Aunque mejoró considerablemente, continúa siendo el punto más débil. Se requiere consolidar estrategias de documentación, intercambio de saberes y sistematización de buenas prácticas institucionales.

7. DIMENSIÓN: CONTROL INTERNO.

Mantiene un desempeño sobresaliente y estable. Su avance refleja la efectividad de los mecanismos de control, la aplicación de acciones preventivas y correctivas y la articulación con la gestión por procesos.

8. RESULTADOS POR POLÍTICA.

ANÁLISIS DE RESULTADOS POR POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2022 - 2023 Y 2024


El análisis comparativo de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG evidencia un avance sostenido y generalizado del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga IMCT durante el periodo 2022, 2023 y 2024.

De las diecinueve 19 políticas, catorce 14 fueron objeto de evaluación en la medición 2024 y trece de ellas presentaron mejora frente a la vigencia anterior, mientras que la política de Compras y Contratación Pública mantuvo un nivel alto pese a una leve reducción.

Gráfico 4. Resultados por políticas



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

A. Políticas con mayor avance

El crecimiento más significativo se observa en:

- ✍ POL12 - Racionalización de Trámites +39,7,
- ✍ POL7 - Gobierno Digital +29,3,
- ✍ POL8 - Seguridad Digital +28,9,
- ✍ POL11 - Servicio al Ciudadano +24,3,
- ✍ POL18 - Gestión del Conocimiento +23,4.

Estos resultados reflejan un fortalecimiento de la transformación institucional, la mejora de la atención ciudadana y la gestión del conocimiento institucional, aspectos clave para la modernización del IMCT y la consolidación de una cultura de innovación y aprendizaje.

B. Políticas con desempeño alto y consolidado

El Instituto mantiene niveles sobresalientes en:

POL3 - Planeación Institucional 91,6,

POL6 - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos 90,2,

POL13 - Participación Ciudadana 89,4,

POL14 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño 88,6, y

POL19 - Control Interno 91,8.

Estas políticas demuestran la madurez en la planeación estratégica, el seguimiento de resultados, la cultura participativa y la aplicación del control interno como tercera línea de defensa, elementos que garantizan la sostenibilidad de los logros institucionales.

C. Políticas con comportamiento estable o leve disminución


Solo una política presentó una leve reducción:

POL5 - Compras y Contratación Pública, que pasa de 100 a 97,1 puntos -2,9.

A pesar de la variación, el resultado sigue siendo alto, evidenciando la continuidad de buenas prácticas y transparencia, con oportunidades de mejora en eficiencia y trazabilidad de procesos.

D. Políticas no evaluadas

Las políticas POL4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, POL9 Defensa Jurídica, POL10 Mejora Normativa y POL17 Gestión de la Información Estadística no aplican al Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, conforme a los criterios de aplicabilidad definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el marco metodológico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Dichas políticas están orientadas a entidades con autonomía presupuestal, estructura orgánica compleja o competencias de orden nacional, razón por la cual no son objeto de medición dentro del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG para entidades descentralizadas del nivel municipal como el IMCT.

E. Síntesis general

Entre 2022, 2023 y 2024, el IMCT pasó de niveles intermedios de cumplimiento promedio 68 puntos a niveles altos promedio superior a 85 puntos.

La entidad muestra mejoras integrales en digitalización, planeación, control y transparencia, consolidándose dentro del quintil de entidades con mejor desempeño institucional.

Las políticas relacionadas con la gestión del conocimiento y la documentación institucional avanzan de manera importante, aunque siguen siendo un reto estratégico para 2025, al igual que la consolidación de la eficiencia presupuestal y la defensa jurídica.

F. Valoración general

El comportamiento de las políticas MIPG demuestra que el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga ha alcanzado un grado alto de madurez institucional, evidenciando compromiso con la mejora continua, la transparencia, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

Los resultados 2024 reflejan no solo el cumplimiento técnico, sino también la consolidación de una gestión pública moderna, ética y orientada a la ciudadanía.

En la siguiente tabla se presente el análisis de resultados obtenidos por políticas:

Tabla 3. Análisis de resultado por política

Código	Política MIPG	2022	2023	2024	Variación 23-24	Tendencia 2024
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano	69,4	85,0	87,5	+2,5	😊 Mejoró
POL2	Integridad	48,2	66,7	68,9	+2,2	😊 Mejoró
POL3	Planeación Institucional	79,7	83,9	91,6	+7,7	😊 Mejoró
POL4	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	0,0	—	—	—	○ No evaluada
POL5	Compras y Contratación Pública	98,8	100	97,1	-2,9	● Desmejoró
POL6	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	88,6	85,2	90,2	+5,0	😊 Mejoró
POL7	Gobierno Digital	64,9	61,6	90,9	+29,3	😊 Mejoró
POL8	Seguridad Digital	62,4	62,2	91,1	+28,9	😊 Mejoró
POL9	Defensa Jurídica	—	—	—	—	○ No evaluada
POL10	Mejora Normativa	0,0	—	—	—	○ No evaluada
POL11	Servicio al Ciudadano	80,0	63,6	87,9	+24,3	😊 Mejoró
POL12	Racionalización de Trámites	45,1	48,3	88,0	+39,7	😊 Mejoró
POL13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	69,1	69,1	89,4	+20,3	😊 Mejoró
POL14	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	68,5	66,6	88,6	+22,0	😊 Mejoró
POL15	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	69,0	78,9	89,3	+10,4	😊 Se mantiene
POL16	Gestión Documental	72,9	56,4	76,9	+20,5	😊 Mejoró
POL17	Gestión de la Información Estadística	0,0	—	—	—	○ No evaluada
POL18	Gestión del Conocimiento	59,4	46,9	70,3	+23,4	😊 Mejoró
POL19	Control Interno	81,4	87,4	91,8	+4,4	😊 Mejoró

Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

1. POL01- POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Promueve la planeación, desarrollo y bienestar del talento humano mediante estrategias de capacitación, evaluación del desempeño y fortalecimiento del liderazgo institucional.

Comportamiento 2022, 2023 y 2024:

69,4 → 85,0 → 87,5 (+18,1 puntos en el período).

Muestra una mejora sostenida y progresiva.

El incremento evidencia avances en la implementación del Plan Institucional de Capacitación, la medición del clima organizacional y la aplicación de evaluaciones del desempeño. El IMCT consolida un modelo de gestión del talento coherente con los principios del MIPG, orientado a fortalecer las competencias y el compromiso institucional.

Gráfico 5. Pol. Talento Humano



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

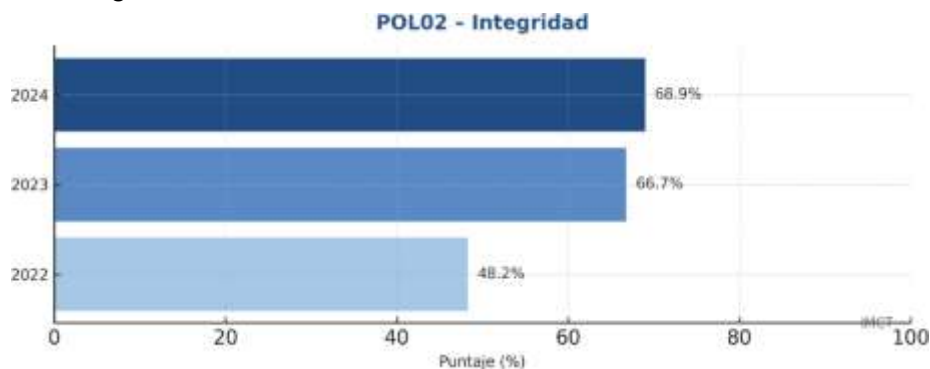
2. POL02 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Busca fortalecer la cultura de integridad pública mediante estrategias de ética, transparencia y prevención de conflictos de interés.

Comportamiento 2022, 2023 y 2024: 48,2 → 66,7 → 68,9 (+20,7 puntos desde 2022).

La tendencia ascendente refleja la apropiación del Código de Integridad y la aplicación de buenas prácticas éticas. El avance está asociado a la divulgación de valores institucionales y al fortalecimiento del liderazgo ético, en cumplimiento del principio MIPG de integridad en la gestión pública.

Gráfico 6. Pol. Integridad



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

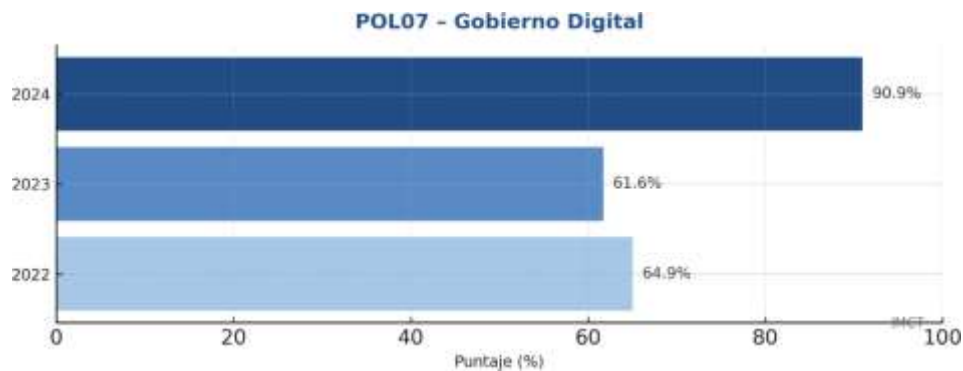
1. POL07 - POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL

Impulsa el uso estratégico de las TIC para transformar la gestión pública y garantizar servicios digitales accesibles y seguros.

Comportamiento (2022–2024): 64,9 → 61,6 → 90,9 (+26 puntos).

Se evidencia el fortalecimiento de los canales digitales, la gestión de datos institucionales. Refleja el cumplimiento de la Política de Gobierno Digital (Resolución 1519/2020) y consolida la madurez del IMCT en el eje de Transformación Digital.

Gráfico 10. Pol. Gobierno Digital



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

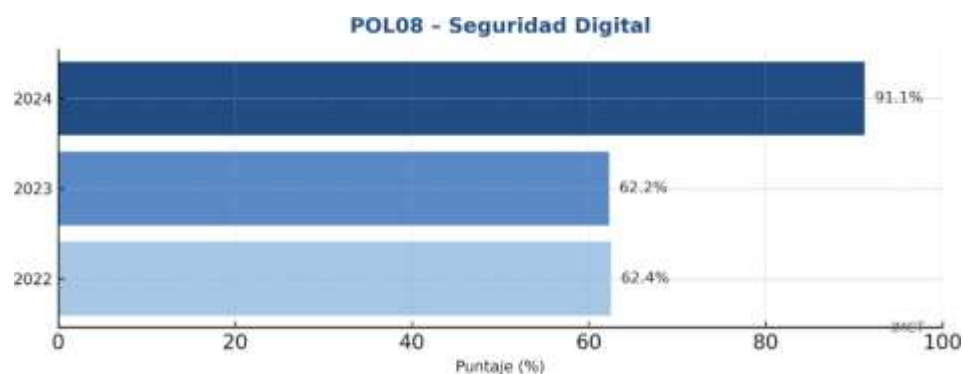
2. POL08 - POLÍTICA DE SEGURIDAD DIGITAL

Asegura la gestión de riesgos de información y la protección de datos, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad.

Comportamiento (2022–2024): 62,4 → 62,2 → 91,1 (+28,7 puntos).

El notable incremento refleja la implementación de controles de seguridad de la información, el fortalecimiento de la Política de Seguridad Digital (Resolución 347/2017) y el cumplimiento de las buenas prácticas del MinTIC. El IMCT evidencia madurez en la gestión de ciberseguridad institucional.

Gráfico 13. Pol. Seguridad Digital



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 INSTITUCIÓN BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

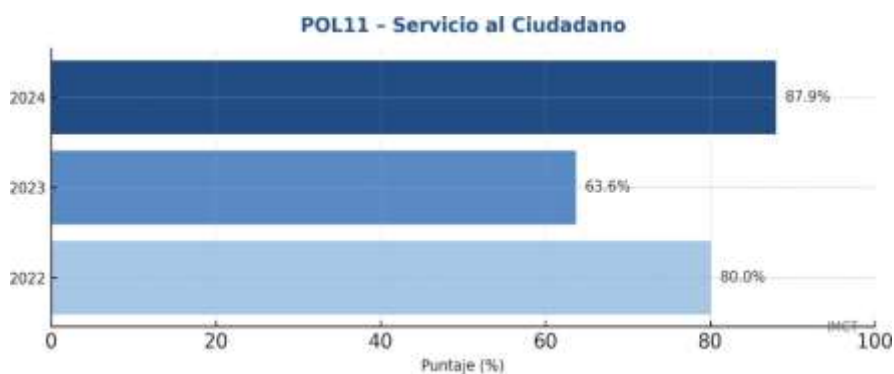
3. POL11 - POLÍTICA SERVICIO AL CIUDADANO

Garantiza la prestación de servicios con enfoque en la satisfacción ciudadana, accesibilidad y oportunidad.

Comportamiento (2022–2024): 80,0 → 63,6 → 87,9 (+7,9 puntos desde 2022).

La recuperación en 2024 muestra avances en los mecanismos de atención al ciudadano, protocolos de servicio y canales de participación. En el marco del MIPG, refleja un fortalecimiento del principio de orientación al usuario y de generación de valor público.

Gráfico 12. Pol. Servicio al Ciudadano



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

4. POL12- POLÍTICA RACIONALIZACIÓN DE TRAMITES

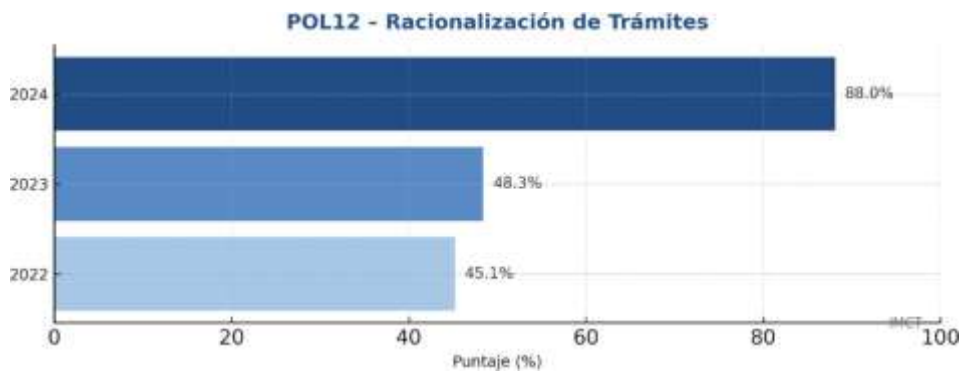
Busca simplificar y eliminar trámites innecesarios para mejorar la eficiencia y la experiencia del ciudadano.

Comportamiento (2022-2024):

45,1 → 48,3 → 88,0 (+42,9 puntos).

El salto positivo demuestra la efectividad del proceso de racionalización y el uso de la plataforma SUIT. El IMCT avanza hacia la simplificación administrativa y la interoperabilidad, en coherencia con los objetivos de Gobierno Digital.

Gráfico 13 Pol. Racionalización de Tramites



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 BUCA RAMANGA BUCA RAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

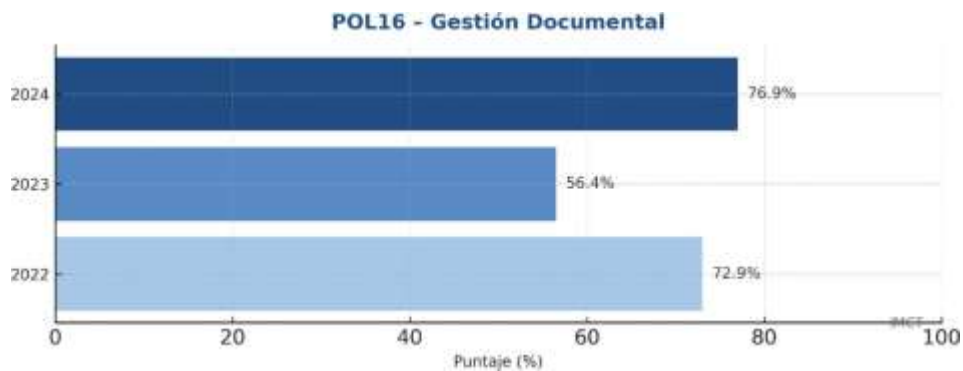
1. POL16 – GESTIÓN DOCUMENTAL

Regula la administración, conservación y acceso a los documentos, garantizando la memoria institucional.

Comportamiento (2022–2024): 72,9 → 56,4 → 76,9 (+4 puntos netos).

En el 2024 reflejó un fortalecimiento de los procesos archivísticos, inicio de actualización de las Tablas de Retención Documental TRD y el avance del PINAR. El IMCT recupera su nivel de cumplimiento en la política de gestión documental conforme a los lineamientos del Archivo General de la Nación y el MIPG.

Gráfico 17. Pol. Gestión Documental



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

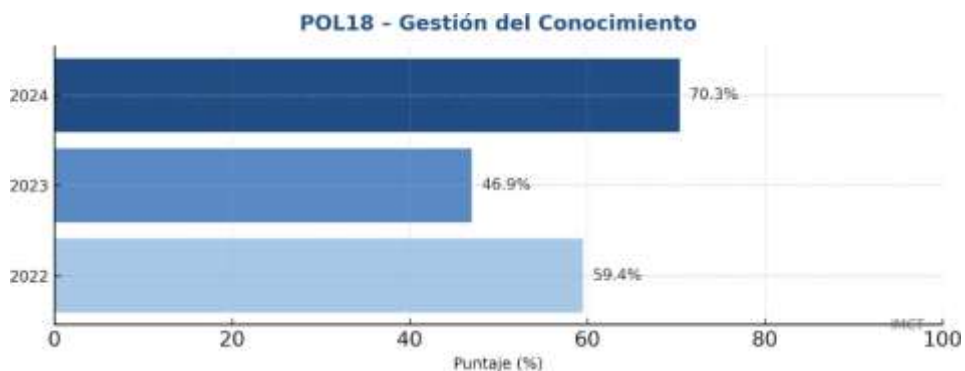
2. POL18 – GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Fomenta la creación, intercambio y aplicación del conocimiento institucional para mejorar la gestión pública.

Comportamiento (2022–2024): 59,4 → 46,9 → 70,3 (+10,9 puntos netos).

El aumento refleja la reactivación de espacios de aprendizaje organizacional, socialización de buenas prácticas y uso de repositorios institucionales. El IMCT avanza hacia una cultura de gestión del conocimiento que fortalece la innovación y la memoria organizacional.

Gráfico 18. Pol. Gestión del Conocimiento -GESCO



Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 KICAUCADE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

Tabla 4. Posición según resultados


Nivel / Ámbito	2022	2023	2024	Análisis técnico (MIPG)
Puntaje IMCT - IDI	73,8	73,6	86,7	Avance sostenido (+13,1 puntos)
Posición nacional (casilla)	2655	2563	2100 (estimado, quintil 5)	Mejóro: mantiene ascenso progresivo y estabilidad en el grupo superior
Posición departamental	287	200	87	Mejóro notablemente; se consolida entre las 100 mejores entidades de Santander
Área Metropolitana de Bucaramanga	31	28	15	Mejora constante; mantiene liderazgo en la región metropolitana
Municipio de Bucaramanga	20	10	5	En ascenso sostenido; entre las entidades municipales con mejor desempeño
Entes descentralizados	9	7	3	Fortalecimiento del desempeño institucional; alta madurez en gestión pública

Tabla. Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

ANÁLISIS DE RECOMENDACIONES POR POLÍTICAS MIPG – VIGENCIA 2024

En la evaluación 2024 se registraron 167 recomendaciones emitidas por el DAFP, distribuidas en las diferentes políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Este resultado representa una reducción importante frente a las 532 recomendaciones obtenidas en 2024, lo que refleja avances significativos en la gestión institucional, el cumplimiento normativo y la efectividad de los planes de mejora implementados durante el último año.

Nº	Política MIPG	Recomendaciones 2023	Recomendaciones 2024	Variación Absoluta	Variación %	Tendencia
1	Talento Humano	11	12	+1	+9 %	Leve aumento
2	Integridad	33	29	-4	-12 %	Mejóro
3	Planeación Institucional	20	8	-12	-60 %	Mejóro
5	Compra y Contratación Pública	0	1	+1	—	Nuevo caso
6	Fortalecimiento Organizacional y	9	4	-5	-55 %	Mejóro

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

	Simplificación de Procesos					
7	Gobierno Digital	79	19	-60	-76 %	Mejóro notablemente
8	Seguridad Digital	14	4	-10	-71 %	Mejóro notablemente
11	Servicio al Ciudadano	42	14	-28	-67 %	Mejóro
12	Racionalización de Trámites	14	3	-11	-79 %	Mejóro
13	Participación Ciudadana	53	11	-42	-79 %	Mejóro
14	Seguimiento y Evaluación	54	1	-53	-98 %	Mejóro significativamente
15	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	36	7	-29	-80 %	Mejóro
16	Gestión Documental	49	16	-33	-67 %	Mejóro
18	Gestión del Conocimiento (GESCO)	57	27	-30	-53 %	Mejóro
19	Control Interno	61	9	-52	-85 %	Mejóro significativamente
Total general	—	532	167	-365	-69 %	Mejóro globalmente

Tabla. Datos proporcionados por el informe ejecutivo de resultados del Índice de Desempeño Institucional IDI – vigencia 2024 del IMCT. (Subdirección Técnica)

9 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 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.

10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Para el desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, se tomaron como insumo principal los resultados obtenidos en la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, producto del Autodiagnóstico MIPG. A partir de este análisis, se identificaron las fortalezas institucionales y las oportunidades de mejora, priorizando aquellos aspectos con mayor nivel de criticidad y estableciendo acciones estratégicas orientadas al cierre de brechas, al fortalecimiento de las capacidades institucionales y a la generación de valor público.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

El enfoque adoptado para la vigencia 2026 se orienta a la implementación de acciones concretas, medibles y alineadas con los objetivos estratégicos del IMCT, garantizando que el desarrollo del talento humano contribuya de manera directa al mejoramiento del desempeño institucional, a la calidad de los servicios prestados y al cumplimiento de los fines misionales de la entidad.

9.1 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2026

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga reconoce al talento humano como el eje estratégico fundamental para el cumplimiento de su misión y el logro de sus objetivos institucionales. En este sentido, el talento humano se concibe no solo como el principal activo de la entidad, sino como el factor determinante para la generación de valor público, la mejora continua de la gestión y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

En coherencia con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el área de Talento Humano lidera la formulación, implementación y seguimiento de estrategias orientadas al fortalecimiento integral de los servidores públicos y demás vinculados a la entidad. Estas estrategias están dirigidas a potenciar las competencias, capacidades y habilidades del talento humano, promover el bienestar y la motivación, fortalecer la cultura organizacional y consolidar prácticas de gestión alineadas con los principios de eficiencia, transparencia y ética pública.

Las estrategias definidas para la vigencia 2026 se formulan con un enfoque de planeación estratégica y mejora continua, permitiendo que los servidores cuenten con las herramientas necesarias para alcanzar las metas institucionales y contribuir de manera efectiva al desarrollo cultural y turístico del municipio de Bucaramanga.

9.1.1. Estrategia de Vinculación

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga cuenta con un Plan Anual de Vacantes que orienta de manera estratégica los procesos de vinculación, provisión y ascenso del empleo público, garantizando la continuidad del servicio, la eficiencia administrativa y la adecuada gestión del talento humano. La provisión de los empleos se realiza conforme a los lineamientos establecidos en la Ley 909 de 2004 y demás normas que regulan la administración del empleo público y la carrera administrativa.

Para los empleos de libre nombramiento y remoción, la entidad realiza nombramientos ordinarios previo el cumplimiento de los requisitos y competencias exigidas para el desempeño del cargo, asegurando que las decisiones de vinculación respondan a criterios técnicos, normativos y a las necesidades del servicio.

En el caso de los empleos de carrera administrativa, el ingreso, permanencia y ascenso se fundamentan exclusivamente en el principio del mérito, mediante procesos de selección que garantizan la transparencia, la igualdad de oportunidades y la objetividad, sin discriminación de ninguna índole. Estos procesos son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de concursos públicos de méritos, desarrollados directamente o mediante contratos o convenios interadministrativos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior debidamente acreditadas.

Esta estrategia de vinculación fortalece la gestión del talento humano del IMCT, al asegurar la incorporación de personal idóneo, competente y comprometido con los

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

objetivos institucionales, contribuyendo así al cumplimiento de la misión del Instituto y a la prestación de servicios culturales y turísticos de calidad para la ciudadanía.

9.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, a través del Programa de Bienestar e Incentivos, promueve la generación de condiciones laborales que favorezcan el bienestar integral, la motivación y el compromiso del talento humano, reconociendo que un entorno laboral sano, participativo y estimulante impacta de manera directa en el desempeño institucional y en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Para la vigencia 2026, el Programa de Bienestar se orienta a fortalecer la creatividad, la identidad institucional, la participación activa de los servidores públicos y el sentido de pertenencia, mediante la implementación de estrategias y actividades integrales que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, la calidad de vida en el trabajo y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. El programa contempla acciones en las áreas de recreación y deporte, cultura, integración social, bienestar psicosocial, estímulos e incentivos, educación y el acompañamiento a servidores en etapa de preparación para la jubilación.

Estas acciones se desarrollan bajo un enfoque de inclusión, equidad y reconocimiento, promoviendo espacios que fortalecen las relaciones interpersonales, la salud emocional y el desempeño eficiente, eficaz y efectivo de los servidores. De esta manera, el Programa de Bienestar e Incentivos se consolida como un pilar estratégico del Plan Estratégico del Talento Humano, contribuyendo al desarrollo integral del talento humano y al cumplimiento de los objetivos misionales del IMCT.


9.1.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga formuló el Plan Institucional de Capacitación a partir de un ejercicio participativo y articulado, que incluyó la consulta y retroalimentación de los jefes de cada área, con el propósito de identificar las necesidades reales de formación y priorizar los temas estratégicos que contribuyan al fortalecimiento de las competencias laborales del talento humano.

Este proceso permitió alinear las acciones de capacitación con los objetivos institucionales, las funciones misionales y los retos estratégicos de la entidad, promoviendo el mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo de los servidores públicos. A través de una comunicación interna efectiva y de la consolidación de los requerimientos formativos, el Plan Institucional de Capacitación se orienta a potenciar conocimientos, habilidades y actitudes que impacten positivamente la eficiencia, la calidad del servicio y el cumplimiento de las metas trazadas por el IMCT.

De esta manera, la estrategia de capacitación se consolida como un instrumento clave para el desarrollo profesional del talento humano y para el fortalecimiento de la capacidad institucional, contribuyendo de forma directa a la prestación de servicios culturales y turísticos con altos estándares de calidad para la ciudadanía.

a. Proceso de inducción y Reinducción

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

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 laborales.

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 laboral

La evaluación del desempeño consiste en la valoración permanente y objetiva de los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes, aptitudes y resultados alcanzados por el servidor público durante el período evaluado. Las evaluaciones se desarrollan de manera parcial, semestral y, cuando se requiera, de forma eventual, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

La calificación corresponde a la asignación de un puntaje porcentual, sustentado en evidencias objetivas que dan cuenta del desempeño y comportamiento del evaluado. El resultado de la calificación definitiva se clasifica en los niveles de cumplimiento establecidos: sobresaliente, satisfactorio o no satisfactorio, de acuerdo con la normatividad aplicable.

Compromisos laborales y competencias.

Los compromisos laborales evidencian el cumplimiento de las competencias funcionales y comportamentales propias del empleo, y constituyen el eje central del proceso de evaluación del desempeño.

- **Competencias funcionales:** Definen las capacidades técnicas y operativas que debe demostrar el servidor público para el adecuado ejercicio de su cargo,

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>MAYORALDIA</small> <small>BUCARAMANGA</small>	<small>Instituto</small> <small>Municipal de</small> <small>Cultura y Turismo</small>
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

y se establecen con base en el contenido funcional del empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018.

- **Competencias comportamentales:** Corresponden a las características individuales del servidor público, tales como habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones, que se reflejan en su comportamiento laboral y que inciden directamente en el logro de las metas institucionales, el cumplimiento de los compromisos funcionales y la interacción efectiva en los equipos de trabajo.

Las competencias comportamentales se evalúan teniendo en cuenta criterios como:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad en la toma de decisiones.
4. Iniciativa e innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad del cargo.

Marco normativo

Las competencias comportamentales evaluadas corresponden a las definidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales del IMCT o, en su defecto, a las establecidas en el Decreto 815 de 2018, en concordancia con el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

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

En cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, y de conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga reafirma su compromiso con la protección, promoción y mantenimiento de la salud y seguridad de sus trabajadores, en todos los centros de trabajo donde desarrolla su actividad institucional.

A través de la implementación y fortalecimiento del SG-SST, el IMCT orienta sus acciones a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, procurando la integridad física, mental y social de los servidores públicos, contratistas y visitantes. Este compromiso se materializa mediante la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos, la aplicación de controles eficaces, el mejoramiento continuo del sistema y el desarrollo permanente de actividades de promoción y prevención, en estricto cumplimiento de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

Asimismo, todos los niveles de dirección del Instituto asumen un rol activo y responsable en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, la asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios, y la consolidación de un ambiente de trabajo sano, seguro y saludable. De esta manera, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se consolida como un componente estratégico del Plan Estratégico del Talento Humano, contribuyendo al bienestar integral del talento humano y al fortalecimiento del desempeño institucional.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

d. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

La Estrategia en el Procedimiento de Retiro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se orienta a identificar, analizar y gestionar de manera integral las causas de retiro de los servidores públicos, con el propósito de generar insumos que fortalezcan la toma de decisiones, el mejoramiento de los procesos de talento humano y la sostenibilidad institucional.

En este sentido, la entidad promueve acciones preventivas y de acompañamiento, incentivando la permanencia del talento humano mediante la implementación de los planes y programas de Talento Humano, los cuales incorporan beneficios sociales, estrategias de bienestar y variables de salario emocional definidas por el IMCT. Asimismo, se desarrollan actividades articuladas con entidades aliadas como la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO y la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, orientadas a brindar apoyo psicosocial, orientación y herramientas que faciliten la adaptación y afrontamiento del cambio para los servidores que culminan su vinculación laboral.

De manera complementaria, el IMCT cuenta con un procedimiento formal y documentado para la desvinculación de funcionarios, en el cual se establecen de manera clara y estandarizada los pasos, responsabilidades y controles necesarios para garantizar un proceso de retiro ordenado, transparente y respetuoso, salvaguardando los derechos del servidor y los intereses de la entidad. Esta estrategia contribuye a una gestión responsable del talento humano, fortaleciendo el clima organizacional y la imagen institucional del IMCT.

11 RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL

En cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos técnicos aplicables en materia de clima laboral y riesgos psicosociales, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga aplicó la encuesta de clima laboral al cien por ciento (100 %) de los funcionarios, utilizando como herramienta la Batería de Riesgo Psicosocial, con el propósito de fortalecer la mejora continua del clima organizacional, la comunicación interna, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y la promoción de una cultura orientada a la innovación. A partir de los resultados obtenidos, los cuales evidenciaron un clima laboral favorable y condiciones positivas en los factores evaluados, se determinó, como medida técnica y razonable, la aplicación de la encuesta con una periodicidad bienal, razón por la cual no fue necesario realizarla durante la vigencia 2025. No obstante, para la vigencia 2026 se tiene proyectada nuevamente la aplicación de la encuesta a la totalidad de los servidores del Instituto, con el fin de continuar realizando seguimiento, medición y fortalecimiento del clima organizacional.

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: 04		
FA: 29/01/2026	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	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	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.

12 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

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

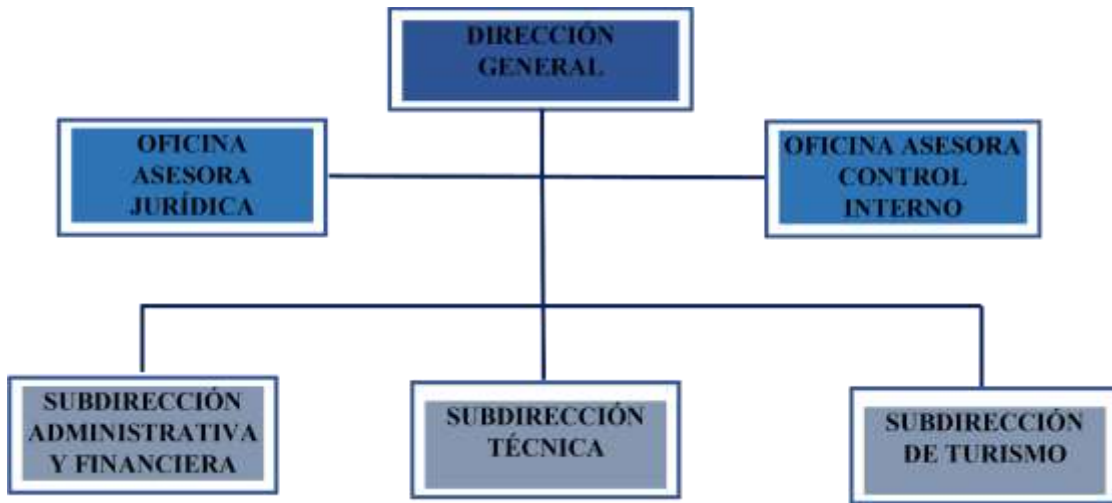


Tabla 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025

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

MAPA DE PROCESOS



CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

7.1 RECURSOS ASIGNADOS

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

Concepto de gasto	Presupuesto a apropiar
➤ Nomina	\$5.250.589.561
➤ Mantenimiento	\$247.706.493
➤ PIC	\$4.138.432
➤ Plan de Bienestar	\$200.350.181
➤ SST	\$28.000.000

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

- Plataforma amigos de la Turbay
- Plataforma de catálogo bibliográfico JANIAM
- Plataforma SIGEP II
- Plataforma SECOP II
- Plataforma ARL SURA
- Plataforma ASOPAGOS
- SUITE OFFICE 365
- Software Financiero GD
- Software PQRS - DIGICOWEB

13 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.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social y Estímulos para la vigencia 2026 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 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 Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga planea, formula y ejecuta el Plan Institucional de Capacitación – PIC como un instrumento estratégico orientado al fortalecimiento integral de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA BUCARAMANGA</small>	<small>Instituto Municipal de Cultura y Turismo</small>
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

conocimientos del talento humano, reconociendo que el desarrollo de las competencias de los servidores públicos constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público.

El PIC del IMCT se estructura en coherencia con los tres ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, bajo el propósito de “enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento humano como el activo más importante de la entidad y como el principal factor crítico de éxito que facilita la gestión institucional, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de los resultados misionales.

La gestión estratégica del talento humano se concibe, en este marco, como un eje transversal que acompaña al servidor a lo largo de su ciclo de vida laboral dentro de la entidad, contribuyendo tanto a su desarrollo profesional como al fortalecimiento de la capacidad institucional del IMCT. Para ello, el PIC articula las necesidades identificadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con los retos propios del contexto institucional, promoviendo un actuar responsable, ético y comprometido en los ámbitos laboral, legal, social y cultural.

En este sentido, y con el fin de consolidar los avances logrados en la vigencia anterior y proyectar nuevas acciones para la vigencia 2026, el Plan Institucional de Capacitación se construye a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, así como de los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación aplicada al talento humano del IMCT. Este ejercicio permitió priorizar acciones formativas alineadas con los ejes temáticos estratégicos, tales como: paz total, memoria y derechos humanos; mujer, inclusión y diversidad; transformación digital y cibercultura; ética, probidad e identidad de lo público; habilidades y competencias; y territorio, vida y ambiente.

De esta manera, el PIC se consolida como una herramienta fundamental del Plan Estratégico del Talento Humano, orientada al fortalecimiento de capacidades, al mejoramiento continuo del desempeño y a la prestación de servicios culturales y turísticos de calidad, en beneficio de la ciudadanía de Bucaramanga.

Propósito

Impulsar la mejora continua del desempeño laboral de los servidores del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, mediante el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades, en coherencia con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030. Lo anterior, atendiendo los retos y desafíos que plantea la industria 4.0 y la transformación tecnológica, bajo criterios de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos de capacitación.

Este propósito se fundamenta en la premisa de que el fortalecimiento permanente del talento humano incide de manera directa en la calidad del servicio público, permitiendo a la entidad responder de forma eficiente, innovadora y transparente a las necesidades de la ciudadanía, y contribuyendo al fortalecimiento de la confianza de los ciudadanos en la gestión pública y en el Estado.

Alcance

El componente de Capacitación del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga comprende de manera integral todas las etapas del proceso formativo,

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

iniciando con la identificación y detección de las necesidades de capacitación en cada una de las dependencias y finalizando con la medición y evaluación de la eficacia de las acciones formativas implementadas. Este enfoque permite asegurar que los procesos de capacitación respondan de manera pertinente a las necesidades institucionales y a los retos propios de la gestión pública.

El alcance del componente está orientado al fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, competencias y habilidades de los servidores del IMCT, garantizando criterios de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades en el acceso a la capacitación, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030. De esta manera, se contribuye al mejoramiento continuo del desempeño laboral y al fortalecimiento de la capacidad institucional para la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.



Ilustración. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

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.

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.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

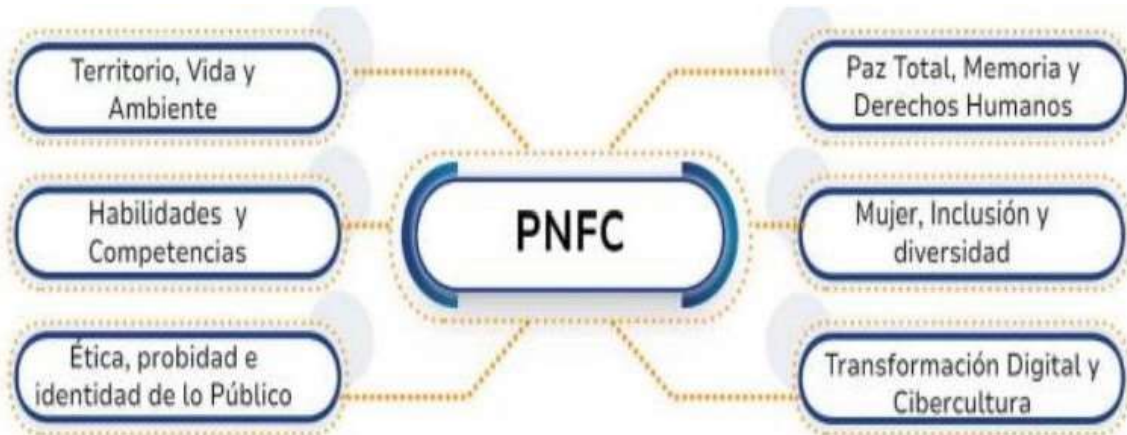
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- Propender por el desarrollo de habilidades, conocimientos y aptitudes en los servidores de la Entidad que les impacten en el ejercicio de sus funciones en el empleo público y su desempeño en el cargo.

Ejes Temáticos PNFC

De conformidad con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, la priorización temática para las entidades públicas se estructura a partir de un conjunto de ejes estratégicos orientados al fortalecimiento de las competencias del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión pública. Estos ejes constituyen el marco de referencia para la formulación y ejecución de los procesos de capacitación, asegurando su alineación con los objetivos institucionales, los retos del entorno y las demandas de la ciudadanía.

A continuación, se presentan los ejes temáticos definidos por el PNFC 2023-2030, los cuales orientan las acciones de formación y capacitación desarrolladas por el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga:

Figura. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga avanza en la consolidación y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, mediante la implementación de estrategias integrales orientadas al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos por la normatividad vigente. Este componente se orienta a garantizar ambientes laborales seguros, saludables y libres de riesgos, promoviendo la prevención de accidentes de trabajo, la reducción de enfermedades laborales y la disminución del ausentismo, factores que inciden directamente en el desempeño, bienestar y productividad de los servidores públicos.

La gestión del SG-SST se desarrolla bajo un enfoque de mejora continua, que incluye la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos, la definición y ejecución de controles, la vigilancia de las condiciones de trabajo y el fortalecimiento de la cultura preventiva en todos los niveles organizacionales. De esta manera, el IMCT reafirma su compromiso con la protección integral del talento humano, la

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

promoción de la salud física y mental y el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, fortaleciendo la capacidad institucional y aportando al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

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

OBJETIVO GENERAL

Garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para el desarrollo de las actividades del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, mediante la promoción de la salud, la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento del bienestar físico y mental del talento humano, a través de la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos ocupacionales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás situaciones que puedan afectar la calidad de vida y el desempeño de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ▢ Identificar, evaluar y controlar de manera sistemática los peligros y riesgos presentes en los diferentes entornos laborales del Instituto, con el propósito de prevenir la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- ▢ Promover el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, mediante la implementación de programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades, que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral.
- ▢ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores del IMCT, fortaleciendo la implementación y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los principios de prevención y autocuidado.
- ▢ Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales, asegurando la aplicación de los requisitos técnicos, legales y reglamentarios que rigen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga constituyen instrumentos estratégicos fundamentales para garantizar la adecuada administración del empleo público y la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional. Su formulación involucra de manera articulada a la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera – Gestión del Talento Humano, y a todas las dependencias del IMCT, asegurando un enfoque integral que abarca desde el ingreso hasta la desvinculación del servidor público.

Este proceso inicia con la identificación y análisis de las necesidades de personal en cada dependencia, considerando aspectos como movimientos en la planta, vacancias, proyecciones de retiro, reorganizaciones internas y demandas estratégicas de la entidad. Posteriormente, se realiza un diagnóstico detallado y una revisión técnica de la situación administrativa y de los empleos vacantes, con el propósito de planificar la

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

provisión de cargos para las vigencias 2025-2026, en concordancia con los lineamientos establecidos por la Función Pública.

De igual forma, el Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano orienta la incorporación de servidores públicos competentes, garantizando que los procesos de selección, provisión y ascenso se desarrollen bajo los principios de mérito, transparencia e igualdad de condiciones. Para ello, el IMCT promueve la participación en concursos de mérito, tanto en modalidad de ascenso como en modalidad abierta, asegurando que la planta de personal cuente con perfiles idóneos y alineados a las necesidades institucionales.

En conjunto, estos instrumentos fortalecen la capacidad institucional, optimizan la gestión del talento humano y contribuyen al logro de los objetivos misionales del Instituto, consolidándose como pilares estratégicos del Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2026.

OBJETIVOS

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.


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 Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se concibe como un eje estratégico que integra los valores, principios, creencias, normas, símbolos y prácticas que orientan el comportamiento de los servidores públicos y contratistas en el ejercicio de sus funciones. Este componente promueve un entorno laboral basado en la confianza, el respeto, el sentido de pertenencia y la cohesión institucional, reconociendo que una cultura organizacional sólida es fundamental para el logro de los objetivos estratégicos y misionales del Instituto.

A través del fortalecimiento de la cultura organizacional, el IMCT busca consolidar una identidad institucional coherente y compartida, fomentar el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y el compromiso con la ética pública. Asimismo, se promueven conductas y prácticas alineadas con el Código de Integridad, los principios del servicio público y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG,

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 <small>ALCALDÍA</small> <small>BUCARAMANGA</small>	<small>Instituto</small> <small>Municipal de</small> <small>Cultura y Turismo</small>
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

generando condiciones que favorezcan el desempeño, la innovación y la mejora continua.

De esta manera, la Cultura Organizacional se consolida como un componente transversal del Plan Estratégico del Talento Humano, que impacta positivamente el clima laboral, fortalece las relaciones interpersonales y contribuye a la prestación de servicios culturales y turísticos de calidad, en beneficio de la ciudadanía.

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.
- 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


El componente de Inclusión y Diversidad del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se orienta a la consolidación de entornos laborales justos, equitativos, accesibles y libres de cualquier forma de discriminación, en los que se reconozca, valore y respete la diversidad humana como un elemento fundamental para el fortalecimiento institucional. Este enfoque promueve el respeto por las diferencias individuales en aspectos como género, etnia, orientación sexual, edad, discapacidad, condiciones sociales, culturales y demás enfoques diferenciales, en coherencia con los principios de igualdad, dignidad humana y derechos fundamentales.

A través de este componente, el IMCT impulsa la igualdad de oportunidades, la participación plena y efectiva de todos los servidores públicos y contratistas, así como la adopción de prácticas inclusivas en los procesos de gestión del talento humano. De esta manera, se contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, la cohesión institucional y el compromiso de los equipos de trabajo, en armonía con la normativa vigente, las políticas públicas de inclusión y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El enfoque de Inclusión y Diversidad se consolida como un eje transversal del Plan Estratégico del Talento Humano, aportando al desarrollo integral del talento humano, a la mejora del desempeño institucional y a la prestación de servicios culturales y turísticos con enfoque diferencial y sentido de responsabilidad social.

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

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

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

El Plan de Preparación para la Jubilación del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se concibe como una estrategia integral de acompañamiento dirigida a los servidores públicos próximos a culminar su etapa laboral activa, orientada a facilitar una transición planificada, informada y armónica hacia la etapa de retiro. Este componente reconoce la trayectoria, experiencia y aporte de los servidores a la entidad, promoviendo procesos de cierre laboral dignos y responsables.

El Plan integra acciones orientadas al fortalecimiento de aspectos financieros, sociales, emocionales y de salud, así como a la proyección personal y familiar, con el propósito de brindar herramientas que favorezcan el bienestar integral, la estabilidad emocional y la calidad de vida en la etapa posterior a la jubilación. De igual manera, se promueve el desarrollo de capacidades para la adaptación al cambio y el aprovechamiento de nuevas oportunidades personales y sociales.


De esta manera, el Plan de Preparación para la Jubilación se consolida como un componente fundamental del Plan Estratégico del Talento Humano, contribuyendo al bienestar del talento humano, al fortalecimiento del clima organizacional y a una gestión humana responsable, alineada con los principios de respeto, reconocimiento y dignidad del servicio público.

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.

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.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

EVALUACIÓN DEL PLAN

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.

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga se desarrolla a través de un conjunto de mecanismos institucionales que permiten realizar un seguimiento sistemático, objetivo y permanente a la ejecución, resultados e impactos de las estrategias implementadas. Estos instrumentos facilitan la medición del desempeño, la identificación de avances, brechas y oportunidades de mejora, y fortalecen la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los mecanismos definidos para la evaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano son los siguientes:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano

Mediante la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano se consolidan y analizan los resultados obtenidos en la vigencia evaluada, permitiendo realizar un ejercicio comparativo frente al puntaje alcanzado en el año inmediatamente anterior. Este instrumento facilita la identificación de avances significativos, niveles de cumplimiento y el impacto de las acciones ejecutadas, constituyéndose en una herramienta clave para el seguimiento y la mejora continua del Plan.

Sistema de Gestión Institucional – SGI

El Sistema de Gestión Institucional – SGI articula los lineamientos de planeación de las diferentes dependencias del IMCT, permitiendo realizar el seguimiento integral a los compromisos asociados al Plan Estratégico del Talento Humano. Este sistema se consolida como un insumo fundamental para la Oficina de Control Interno en los procesos de evaluación por dependencias, posibilitando evidenciar de manera cualitativa y cuantitativa el nivel de cumplimiento, eficacia y coherencia del Plan frente a los objetivos institucionales.


FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

El FURAG II constituye un instrumento estratégico para la verificación, medición y evaluación del desempeño institucional. En lo relacionado con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, permite monitorear la eficacia de las políticas, así como los niveles de madurez alcanzados en su implementación, ofreciendo una visión integral y complementaria de la gestión. Los resultados obtenidos a través de este instrumento sirven como base para la formulación de planes de mejora, el fortalecimiento de capacidades institucionales y la consolidación de una gestión del talento humano orientada a la excelencia.

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

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 2026
	Publicar plan estratégico del talento humano en el portal web de la entidad	enero 2026
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas.	según aplique cuando se presente una situación.
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos y fortalecer las rutas de Creación de Valor del funcionario público: <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruta de Calidad 2. Ruta de análisis de datos 	31 de enero de 2026 31 de julio de 2026 o en caso de que se presente un evento.
	Implementar acciones para realizar el estudio, diagnóstico y análisis pertinentes para la ampliación de la planta de personal.	Vigencia 2026
Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Elaborar el plan de bienestar e incentivos	enero 2026
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos	según se programen durante el año 2026
	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 2026
	Elaborar la matriz de actividades en seguridad y salud en el trabajo	enero 2026
	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 2026
	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	Después de cada capacitación
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

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 CALDACE BUCARAMANGA	Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04			
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable	Periodo De Ejecución
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el periodo 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	Realizar capacitaciones en igualdad de género y prevención de la discriminación laboral.	Trimestralmente o según aplique en programación del PIC.
Cultura laboral	<p>Fortalecimiento de la Identidad Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> Jornada de socialización de la misión, visión, objetivos estratégicos y valores institucionales y fortalecimiento de las rutas de Creación de Valor del funcionario público: <ol style="list-style-type: none"> Ruta del servicio Ruta de Calidad. <p>Clima Laboral y Bienestar Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la Encuesta de Clima Laboral (vigencia 2026) y socialización de resultados. Construcción e implementación de planes de mejora del clima laboral por dependencia. Jornadas de autocuidado, manejo del estrés, salud mental y equilibrio vida-trabajo determinadas para las rutas de Creación de Valor del funcionario público: <ol style="list-style-type: none"> Ruta de la Felicidad. Ruta del crecimiento. Ruta del servicio. 	Trimestralmente o según aplique en programación del PIC.
Plan de Preparación para la Jubilación	Taller introductorio: “Proyectando mi retiro” (planeación financiera y organización personal).	Trimestralmente o según aplique en

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable	Periodo De Ejecución
	<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>	<p>programación del PIC.</p>

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

TABLA DE REFERENCIA DE DOCUMENTOS CONSULTADOS				
DOCUMENTOS DE REFERENCIA				
TIPO DE DOCUMENTO	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CÓDIGO	ORIGEN	
			Externa	Interna
Norma legal	Constitución Política de Colombia		X	
Ley	Ley 909 de 2004 – Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública		X	
Ley	Ley 1562 de 2012 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales		X	
Decreto	Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública		X	
Decreto	Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo		X	
Resolución	Resolución 312 de 2019 - Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		X	
Decreto	Decreto 815 de 2018 – Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral		X	
Acuerdo	Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de 2018 – Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral		X	
Política pública	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		X	
Documento estratégico	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030		X	
Instrumento de medición	Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG II		X	
Documento institucional	Plan Estratégico del Talento Humano Vigencia			X
Documento institucional	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Talento Humano			X
Documento institucional	Plan Institucional de Capacitación - PIC			X
Documento institucional	Programa de Bienestar e Incentivos - PIB			X
Documento institucional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo			X
Documento institucional	Código de Integridad y Ética			X
Sistema institucional	Sistema de Gestión Institucional - SGI		X	

CÓDIGO: GTH-PL-03	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	 BUCHARAMANGA Instituto Municipal de Cultura y Turismo
VERSIÓN: 04		
FA: 29/01/2026	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	
04	29	01	2026	La actualización de actividades para la vigencia 2026 se realiza con el fin de ajustar la planeación a las nuevas necesidades institucionales, lineamientos vigentes y metas establecidas, garantizando una ejecución eficiente y oportuna.	
ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ			DEPENDENCIA RESPONSABLE		
Jenny Patricia Carreño García			Subdirectora - Subdirección Administrativa y Financiera		
Jessica Natalia Pinilla Porras			CPS Profesional - Subdirección Administrativa y Financiera		
REVISIÓN TECNICA SGC					
NOMBRES Y APELLIDOS			DEPENDENCIA RESPONSABLE		
Diana Carolina Duarte Galindo			Subdirección Técnica		
Yeimis Vasquez Torres			Subdirección Técnica		
APROBÓ (RESPONSABLE DEL PROCESO)					
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO		FECHA
Alid María Lindarte Rincón			Subdirectora Administrativa y Financiera		31 01 2025
					26 08 2025
Jenny Patricia Carreño García			Subdirectora Administrativa y Financiera		29 01 2026
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
	N°. 01				29 01 2026