PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2025

DIMENSION DE TALENTO HUMANO – POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE DUITAMA”CULTURA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION 3

2. OBJETIVO 4

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS 4

3. ALCANCE 4

4. MARCO NORMATIVO 5

5. COMPONENTES 6

6. MARCO ESTRATEGICO 7

7. ESTADO DE INFORMACION GESTION DE TALENTO HUMANO 8

7.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA 8

8. ESTRUCTURA DE PROCESOS 8

9. RESULTADOS MEDICIONES 10

9.1 MEDICION FORMULARIO UNICO DE AVANCES 11

9.2 IDENTIFICACION DE ACCIONES 11

10. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 12

10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 13

10.2 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJ 13

10.3 PLAN DE PREVISION DE RECURSOS 14

10.4 PLAN ANUAL DE VACANTES 15

10.5 EVALUACION DE DESEMPEÑO 15

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN 16

INTRODUCCION

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la entidad, permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos.

Este documento está ligado a la gestión estratégica de los demás procesos del instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama”, se encuentra articulado con la política de gestión de Talento Humano del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y con la primera dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibiendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta el instituto. Dando cumplimiento con el decreto 612 del 4 de abril de 2018, “… las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al plan de acción de que trata el articulo 74 de la ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación.

el plan estratégico de talento humano del instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama” busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con la ciudadanía y con la entidad.

2. OBJETIVO

Planificar el desarrollo estratégico de las actividades que permitan evaluar y optimizar la gestión del talento humano para cada una de las etapas laborales de los servidores del instituto mediante la gestión del talento humano según el modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias, capacidades, aptitudes, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación y los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Establecer e implementar los métodos de prevención, reconocimiento, evaluación y control de riesgos en la seguridad, salud en el trabajo.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos con periodicidad mínima de un año, siguiendo los parámetros del Gobierno Nacional, fomentando un buen ambiente laboral para los servidores públicos de la institución mediante la mejora en la calidad de vida, fortaleciendo las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.

3. ALCANCE

El plan estratégico de gestión del talento humano contiene cada una de los componentes aplicados a los servidores público, (plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, clima organizacional, evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo y plan anual de vacantes) por lo tanto el punto de partida inicia con la identificación de las necesidades evidenciadas en cada uno de los planes institucionales y con el seguimiento y control de cada uno de ellos.

4. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	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
Constitución Política de Colombia de 1991	Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
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.
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, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 y las normas que modifiquen o adicionen	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

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
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 201
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.
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
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 del 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

Ley 2088 del 2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
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 Departamento Administrativo de la Función Pública

Tabla 1. Marco legal

5. COMPONENTES

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

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

6. MARCO ESTRATEGICO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tiene como apoyo el análisis del contexto estratégico de la entidad, donde se proyectan y atender las necesidades y expectativas del talento humano del instituto y la implementación del modelo integrado de planeación y gestión- MIPG.

a. MISION

Somos una Institución que promueve e incentiva el arte y la cultura, enfocado en valores éticos para el desarrollo cívico-social de nuestra población

b. VISION

Seguir construyendo a través del arte y la cultura mejores seres humanos.

C. ORGANIGRAMA

El organigrama del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “Culturama” se evidencia de la siguiente manera.

7. ESTADO DE INFORMACION GESTION DE TALENTO HUMANO

7.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla, a corte 31 de diciembre de 2024. se clasifican de acuerdo a el manual de funciones y las actualizaciones consignadas en los acuerdos n º01 de 2001 y el acuerdo nº 7 del 2021 donde se realizaron modificaciones a los cargos correspondientes a tesorería y gerente general:

Niveles	N.º de servidores	Código	grado	Libre nombramiento y remoción	Carrera administrativa
Directivo	1	050	08	1	0
Profesional universitario	1	201	06	1	0

Secretaria	1	440	03	0	1
Auxiliar administrativo	3	407	06	0	3
Auxiliar servicios generales	1	470	02	0	1
Celador	1	477	02	0	1
Total	8	n/a	n/a	2	6

8. ESTRUCTURA POR PROCESOS

El instituto de Cultura Y Bellas Artes de Duitama “Culturama”, adopto el Modelo Estándar de Control Interno MECI, el comité de control interno y el comité de gestión y desempeño. Hoy en día se está implementando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión con el fin de operar bajo un modelo por procesos, alineado a la estrategia institucional, contribuyendo al fortalecimiento organizacional y a la simplificación de estos.

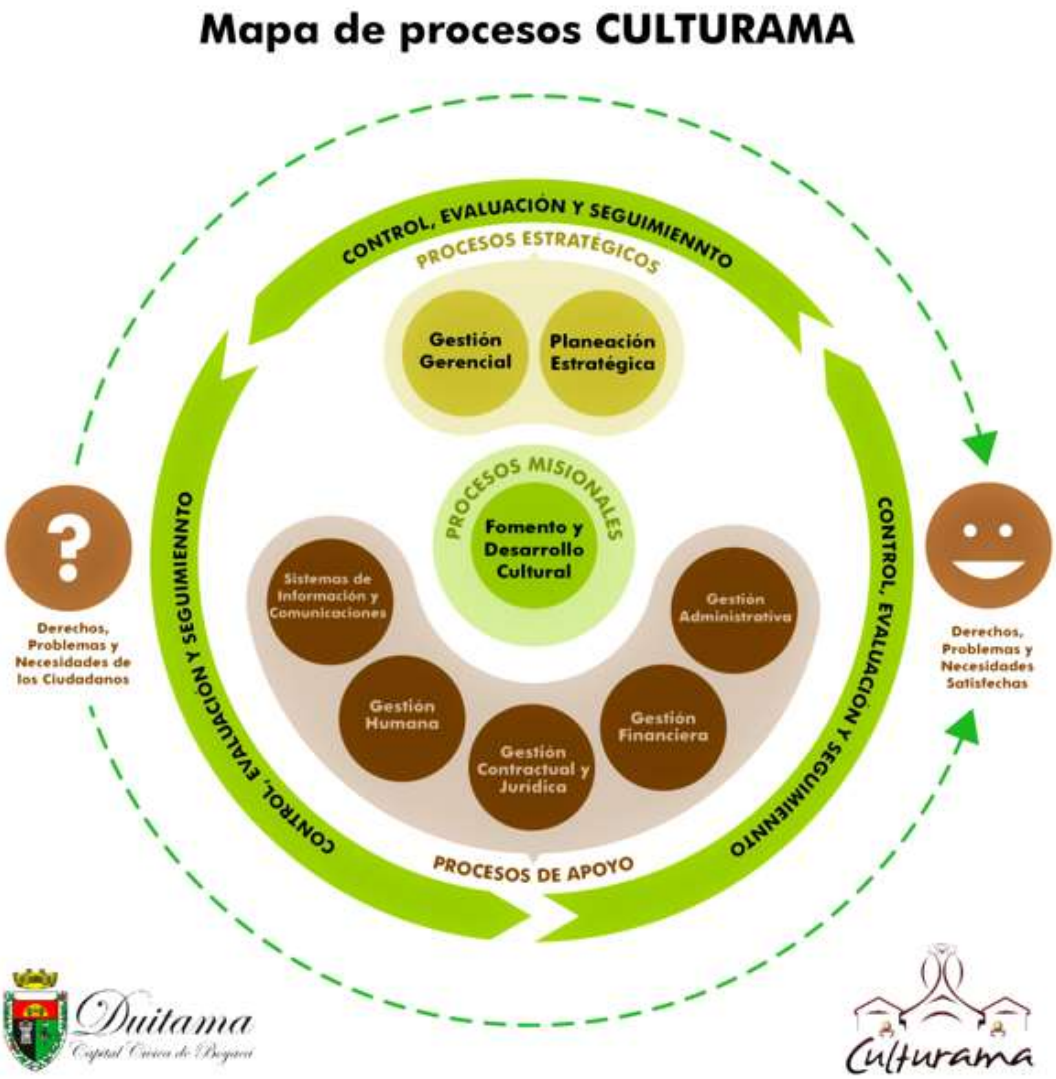
En su estructura el mapa posee: 2 procesos estratégicos, 1 proceso misional,5 procesos de apoyo y 2 procesos de mejoramiento y control para un total de 10 procesos. Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG permite trabajar articuladamente a través de sus políticas de gestión y desempeño institucional, desde donde se busca que los procesos internos desarrollen las actividades de manera eficiente y eficaz, contribuyendo con la generación de valor público.

Procesos estratégicos	**Responsables del proceso**
Gestión gerencial	Gerencia
Planeación estratégica	Gerencia

Procesos estratégicos	**Responsables del proceso**
Fomento y desarrollo cultural	Secretario administrativo

Procesos apoyo	**Responsables del proceso**
Sistemas de información y comunicaciones	Secretario administrativo
Gestión humana	Gestión y desempeño
Gestión contractual y jurídica	Secretaria jurídica
Gestión financiera	Tesorería
Gestión administrativa	Secretario administrativo

Procesos	**Responsables del proceso**
Mejoramiento continuo	Control interno
Proceso control interno disciplinario	Control interno
Proceso control interno de gestión	Control interno



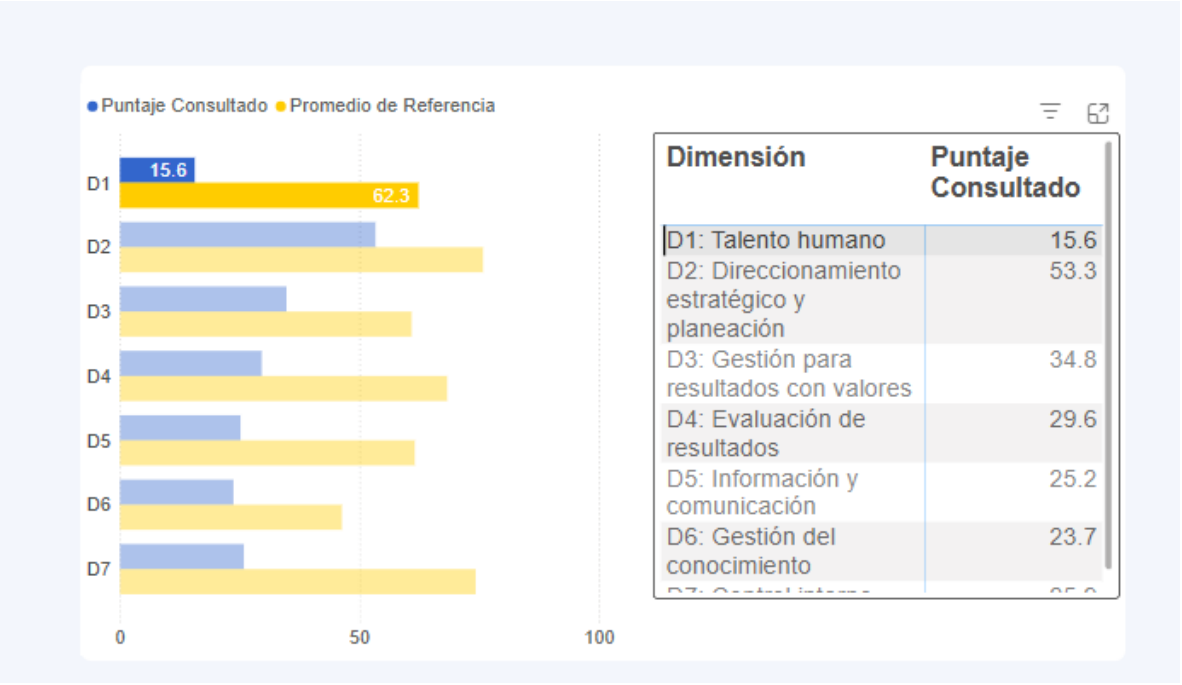
9. RESULTADOS DE MEDICIONES

La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que opera a través de siete dimensiones, siendo una de las principales la Gestión del Talento Humano, que esta compuesta por dos políticas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el índice de desempeño de acuerdo a los resultados FURAG así:

9.1 MEDICION FORMULARIO UNICO DE AVANCES (FURAG)

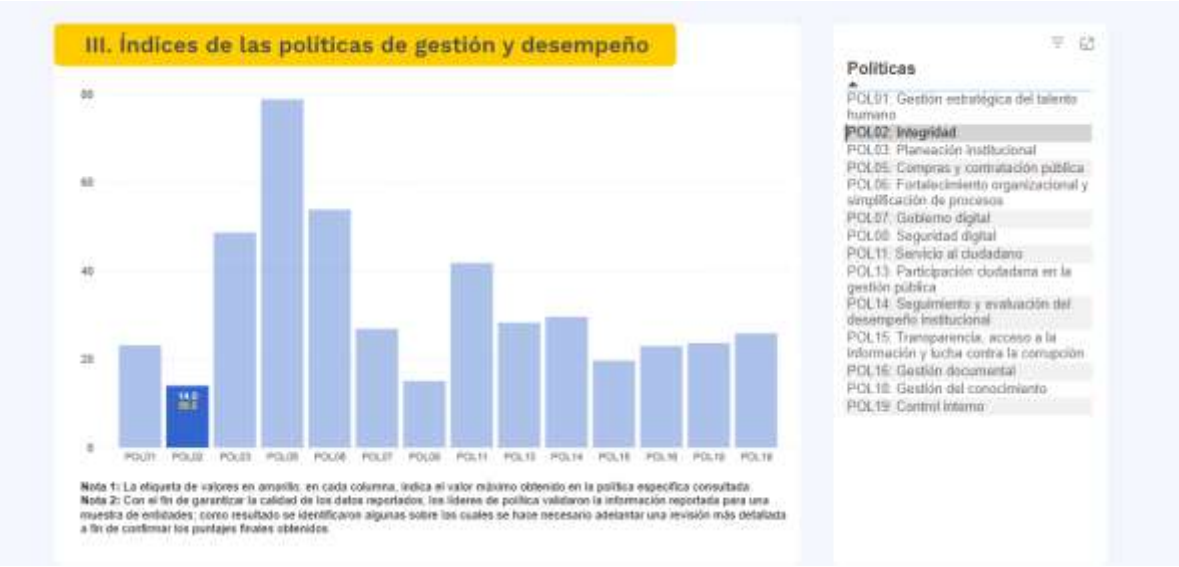
A continuación, se presentan los resultados de medición del FURAG, instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para estimar una medida del desempeño institucional.

Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	15.6
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	53.3
D3: Gestión para resultados con valores	34.8
D4: Evaluación de resultados	29.6
D5: Información y comunicación	25.2
D6: Gestión del conocimiento	23.7

Dado el resultado de FURAG y el sesgo de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en la vigencia 2023, se opto por realizar un plan de mejoramiento y fortalecer la dimensión de talento humano, la cual sigue en rediseño institucional.



9.2 IDENTIFICACION DE ACCIONES

Con el propósito de generar valor público, la gestión de talento humano del Instituto, se enfoca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como las rutas de reacción de valor. Se plantean acciones efectivas las cuales relacionan positivamente el funcionamiento del instituto y las mediciones de acuerdo a las 6 dimensiones del MIPG.

10. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la institución, alineado con la dirección estratégica y se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. El objetivo de la implementación del respectivo plan es potenciar las variables con calificaciones mas bajas, las cuales se obtienen del indicador de desempeño medición FURAG con estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano como se relacionan a continuación:

10.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Este plan va a permitir que los servidores públicos sesten enfocados en el desarrollo de las competencias y habilidades con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas.

Para cumplir con el enfoque de la estrategia se tienen en cuenta:

- Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.
- Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y el ciudadano.

10.2 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de trabajo SG-SST para la vigencia 2025 tiene como principal objetivo implementarlo a través de diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que pueden afectar el desempeño de nuestros servidores públicos.

11.3 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La estrategia esta enfocada en el bienestar social e incentivos, con el fin de generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores del instituto, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

10.3 PLAN DE PREVISION DE RECURSOS

El instituto de Cultura Bellas de Duitama- Culturama ha fijado como propósito en el marco del plan estratégico de talento humano, tener organizado el personal de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes organismos de la administración, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de estos. Este Plan será una herramienta clave para la administración del talento humano y para el desarrollo de la planeación institucional en general.

10.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes, contiene la descripción de la planta, refiriendo de forma expresa los que se encuentran en vacancia definitiva y su respectiva identificación por nivel, código y grado, además en la ubicación dentro de las diferentes dependencias que integran la estructura del instituto. De igual forma, este plan se fundamenta en las disposiciones legales y normativas relacionados con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Términos de la ley 909 de 2004 de regulación del empleo público, la gerencia pública.

10.5 EVALUACION DE DESEMPEÑO

La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o vinculados en provisionalidad en la planta de empleos del Instituto, con base en el acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la comisión nacional del estado civil.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los planes y la observancia de los criterios, los mecanismos que se tienen presentes para evaluar la gestión estratégica de talento humano, son los siguientes:

a. Implementación de diagnostico de la gestión estratégica de talento humano.
b. Implementación matriz de seguimiento trimestral
c. FURAG
d. Indicadores de gestión.
e. Revisión por procesos.

12. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

12.1 indicadores plan institucional de capacitación

- (Nº de capacitaciones contenidas en el plan ejecutadas/actividades contempladas en el plan) *100
- Promedio de calificaciones obtenidas en la evaluación de las capacitaciones contempladas en el PIC
- (Total de evaluaciones de impacto satisfactorias/ total de evaluaciones realizadas) * 100

12.2 indicador plan de incentivos institucionales

- (Nº de actividades ejecutadas/ Nº de actividades programadas) *100
- (Nº de servidores públicos satisfechos con las actividades realizadas/ Nº de servidores públicos encuestados) *100

12.3 indicador sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- (cumplimiento del cronograma de actividades del plan: Nº de capacitaciones realizadas/Nº de actividades planeadas) *100