



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO
VIGENCIA 2022**

PGTH-DPETH-031

Versión: 003

Fecha de aprobación
27/01/2022

Página. 1 de 23

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO INSTITUTO DE CULTURAY
TURISMO DE BOLIVAR**



VIGENCIA 2022



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.
2. Visión.
3. Misión.
4. Normatividad
5. Alcance.
6. Objetivo.
7. Desarrollo del PEGTH.
8. Líneas Estrategias de Talento Humano 2021.
9. Evaluación del PEGTH.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 3 de 23

PRESENTACION


Este documento tiene como propósito establecer y divulgar las directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar (ICULTUR), enlazándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución garantizando así, la articulación con los demás procesos de gestión de calidad que maneja la institución, para dar cumplimiento a la norma asignada en la Ley 909 de 2004.

En un ambiente en exceso cambiante, donde las transformaciones sin lugar a duda se dan cada día con más y más rapidez, donde la tecnología y la tecnificación son parte de nuestra realidad y cotidianidad, el ser humano se vuelca y retorna a lo esencial.

La búsqueda del bienestar, el despertar de la emocionalidad y la felicidad se han convertido en una necesidad y así mismo el ímpetu de la sociedad en construir y establecer entornos más florecientes, saludables y felices.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El MIPG hace una declaración que resulta fundamental para entender la importancia de las personas que hacen parte de la entidad y que: “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”.


La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de Icultur.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 4 de 23

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la “línea estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano en la Entidad, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con estos lineamientos es que el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de su instancia en la entidad (Ingreso, permanencia y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (Ubicar la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 5 de 23

2 MISIÓN

Ser la entidad rectora de la política cultural del departamento de Bolívar y promotora del territorio de Bolívar como destino turístico, a partir de un proceso de articulación, planeación y desarrollo soportado en lineamientos de inclusión y sostenibilidad social, ambiental y económica, contribuyendo así a mejorar la competitividad y sustentabilidad de las prácticas y manifestaciones culturales y turísticas en el departamento de Bolívar.


3. VISIÓN

Para el año 2023, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar será reconocido a nivel departamental y nacional como modelo de gestión pública descentralizado, eficiente y efectivo en la formulación e implementación de políticas de desarrollo, para que el departamento de Bolívar se consolide como un territorio cultural y un circuito turístico sostenible.

4. NORMATIVIDAD


El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, creado por la Gobernación de Bolívar mediante Decreto No. 498 del 30 de octubre de 2013, previa autorización contenida en la Ordenanza No. 35 de 2013, es una entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, orientada al fomento, preservación, conservación, creación, desarrollo e industrialización del patrimonio cultural en sus diversas manifestaciones y al desarrollo, fomento y fortalecimiento del sector turístico en el Departamento de Bolívar.

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 6 de 23

se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- **Ley 489 de 1998.** Esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los funcionarios.
- **Ley 909 de 2004.** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia Pública.
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008.** Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- **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)
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **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 2015
- **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 7 de 23

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, Icultur, se aplica a la población de la entidad (servidores públicos de carrera, libre nombramiento, periodo y provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

6. OBJETIVO

Desarrollar acciones mediante la formulación de planes y el desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo efectivo, que permita el desarrollo individual conjuntamente con la consecución de las metas institucionales que además fortalezca la gestión de los procesos misionales.

Para cumplir con los objetivos el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar se concientiza en contar con un equipo humano que sea competente, que entienda y se comprometa con programas para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de cada bolivarense.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE ICULTUR

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se despliega a través del ciclo de vida del funcionario o servidor público, ingreso, desarrollo y retiro. Para La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Con el ánimo de dar cumplimiento a lo definido en la norma se realiza el siguiente modelo de Gestión. Lograr un modelo de gestión por competencias, de relaciones y de compromiso se debe partir de toda la información estratégica del instituto, involucrando a los directivos en la definición de un modelo, por lo tanto, las competencias que se definen en función a la estrategia de ICULTUR se clasifican en Competencias organizacionales específicas, que son aquellas que deben poseer todos los integrantes del Instituto y las Competencias comportamentales estratégicas las cuales son solo para ciertos grupos de personas, estas corresponden a las competencias del conocimiento.


7.1 Jerarquización



7.2. Caracterización de los funcionarios

- De acuerdo con la antigüedad:

Solo el 30% de Los servidores de Icultur cuentan con una antigüedad laboral entre 5 y 6 años. El 70% se los servidores tienen aproximadamente 1 año de antigüedad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 9 de 23

- De acuerdo con la edad:

En general la edad promedio del 70% de los servidores de Icultur se encuentra entre 30 y 50 años de edad. En otro 30 % oscila entre 20 y 30 años. Se concluye que las personas entre 30 y 50 años de edad son los de más demanda para incursionar a trabajar en la entidad.

- De acuerdo al tipo de vinculación:

El 80% de los servidores de Icultur están vinculados por Libre Nombramiento y remoción. El 20% siendo la minoría se encuentran vinculados de manera provisional.

- De acuerdo con el género:


La mayoría funcionarios del Instituto son mujeres, comprendiendo así el 70% de la población. Mientras que los hombres representan solo el 30% (la minoría).

- De acuerdo con la experiencia:

El 64% de los funcionarios de Icultur cuentan con más de 7 años de experiencia laboral, mientras que el 37 por ciento solo tienen 3 años.

- De acuerdo al nivel educativo:

Los servidores del Instituto en su mayoría son profesionales con Post grado que corresponden al 50 %, mientras que el 30% son solo Universitarios y el 10 % sienta la minoría cuentan con título de tecnólogos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 10 de 23

7.3. Nivelación de Competencias

Tabla. 1 Niveles de dominio de las competencias.

NIVEL	DOMINIO
Nivel 1. Está familiarizado	Supone que el ocupante del puesto está familiarizado con los términos de la competencia, sus procesos y procedimientos. Conocimiento básico de métodos de trabajo.
Nivel 2. Imita y comprende	El trabajador logra reproducir con acierto tareas que alguien realiza y comprende lo que el está haciendo porque sabe lo que los demás han hecho.
Nivel 3. Aplica, adapta y elige	Aplica y adapta conocimientos que otras personas desde su organización le indican. Es responsable de su utilización práctica, adaptando los conocimientos a diferentes entornos eligiendo el más idóneo en cada momento.
Nivel 4. Define y analiza	Define y analiza conocimientos precisos para desarrollar las funciones propias de la ocupación, determinando como aplicarlos y analizar su impacto.
Nivel 5. Sintetiza e innova	Sintetiza e innova los conocimientos asociados a la compañía. Explica en cualquier entorno las aplicaciones, normas y actuaciones de la empresa en el ámbito de la competencia. Crea nuevos modelos y encuentra soluciones a problemas complejos.
Nivel 6. Relaciona y juzga	Relaciona y juzga entre todos los conocimientos asociados formulando procesos universales de actuación. Juzga y evalúa la consistencia lógica de una estrategia o una política, para el ámbito de la competencia, conforme a criterios externos e internos.


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página. 11 de 23

Tabla 2. Descripción Competencias organizacionales específicas.

COMPETENCIAS	DESCRIPCION	INDICADORES	NIVEL
CALIDAD EN EL SERVICIO	Es la disposición para atender y satisfacer las necesidades de los usuarios con eficiencia y oportunidad, en el marco de las normas y procedimientos que rigen la gestión Pública.	El servicio público del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar percibe e identifica las necesidades que plantean los usuarios y orienta su respuesta hacia la búsqueda de soluciones pertinentes.	1
		El servidor público conoce las normas aplicables a su gestión y a sus responsabilidades, las explica al usuario, investiga y aplica los procedimientos que se requieren para brindar un adecuado servicio.	2
		El servidor público promueve la cultura de calidad del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y la expresa en servicios a la comunidad, lo que redundará en desarrollo y calidad de vida de la población.	3

ORIENTACION A LA ARTICULACION	Es la capacidad para realizar acciones orientadas a la Integración de esfuerzos intersectoriales e interinstitucionales en el desarrollo efectivo de las políticas públicas de conformidad con las atribuciones de la entidad y en los términos establecidos por la ley.	El servidor público del Instituto identifica y conoce todas las áreas administrativas con las cuales debe integrar su trabajo y propicia los medios para compartir información y responsabilidad.	1
		El servidor público comprende las políticas públicas y diseña estrategias de trabajo en equipo, estableciendo relaciones efectivas con otras áreas e instituciones para desarrollar las políticas públicas.	2
		El servidor público promueve y facilita la coordinación interinstitucional y entre las áreas de la entidad, liderando procesos de articulación y trabajo en equipo para lograr la efectividad en la aplicación de las políticas públicas.	3

ORIENTACION AL ENFOQUE DIFERENCIAL	Disposición para expresar a través de las acciones institucionales, el reconocimiento de los derechos de las poblaciones especiales adaptándolas a las características de los diferentes grupos Poblacionales.	El servidor público conoce la legislación sobre reconocimiento de derechos para los diferentes grupos poblacionales y la expresa en su gestión y en el cumplimiento de sus funciones.	1
		El servidor público de Icultur diseña estrategias y programas orientados a fortalecer el reconocimiento de los derechos de las poblaciones especiales.	2
		El servidor público del Instituto lidera actividades que fortalezcan el reconocimiento de los derechos de las poblaciones especiales y propone nuevas estrategias que promuevan el desarrollo de dichas poblaciones.	3

AUTOCONTROL EN LA GESTION	Capacidad para medir y evaluar el desarrollo de los planes, programas y actividades de Icultur y aquellas que dentro del marco de la colaboración armónica realice la Gobernación de Bolívar en función de su impacto y del cumplimiento de los requerimientos de calidad de la entidad.	El servidor público de Icultur reconoce la importancia de registrar su gestión para contribuir al logro de los indicadores de los planes operativos anuales de la entidad, de lo relativo a la cultura y el turismo en el plan de desarrollo del Departamento de Bolívar y consigna evidencia de los resultados de su gestión en el marco de los requerimientos de calidad de Icultur.	1
		El servidor público de Icultur evalúa los indicadores de su gestión en términos de su pertinencia y propone nuevos indicadores, ajustando su gestión al comportamiento de estos.	2
		El servidor público de Icultur lidera y promueve una cultura de medición y de autocontrol en el marco del Sistema de Gestión de calidad de la entidad.	3


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 15 de 23

Tabla 3. Competencias comportamentales estratégicas.

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	NIVEL
CONCILIACION E IMPARCIALIDAD	Capacidad para generar ambientes y espacios que permitan el dialogo y la concertación de manera objetiva y beneficiosa para las partes dentro de los marcos normativos de los procesos.	El servidor público conoce y aplica los mecanismos de conciliación en el marco de los procesos jurídicos y de gestión y orienta a los usuarios en la utilización de las estrategias de conciliación.	1
		El servidor público investiga, analiza y diseña estrategias basadas en información objetiva que permitan concertar, dirimir conflictos y tomar decisiones objetivas en los marcos de los procesos normativos y de disminución del riesgo jurídico.	2
		El servidor público representa a la entidad en procesos consiliarios, de concertación y de negociación de acuerdos beneficiosos para las partes, utilizando información objetiva, dentro del marco de los procesos normativos	3
		El servidor público se interesa en la búsqueda de conocimientos que amplíen y actualicen su gestión frente a la comunidad que asiste, orientado a la población hacia el desarrollo y hacia el mejoramiento de sus condiciones de vida.	1

GESTION DEL CONOCIMIENTO Y ASITENCIA TECNICA		El servidor público participa en procesos de formación y de investigación con el fin de analizar y comprender los cambios del entorno, enmarcando su gestión en conocimientos actualizados y pertinentes.	2
		El Servidor público promueve y lidera espacios de análisis y de generación de conocimientos a través de proyectos y actividades que permitan el desarrollo de nuevas aplicaciones tanto tecnológicas como sociales en la población.	3
MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS	Capacidad para administrar de forma óptima y racional los recursos económicos, locativos, de bienes y servicios, dando atención oportuna a las necesidades que surjan en el cumplimiento de los fines y funciones de Icultur.	El servidor público identifica las necesidades de los usuarios internos y externos de la entidad y brinda atención oportuna en el cumplimiento de sus fines y funciones.	1
		El servidor público diseña estrategias y procedimientos que permitan anticipar respuestas en el suministro de recursos para garantizar el cumplimiento de los fines y funciones de la Entidad.	2
		El servidor público establece políticas de ejecución y del uso racional y adecuado de los recursos a su cargo, propiciando el cuidado de estos y el equilibrio en los costos y beneficios.	3
	Capacidad para desarrollar acciones de promuevan el desarrollo humano	El servidor público conoce los proyectos del área en la que labora y los involucra en sus funciones y en la gestión a su cargo	1

GESTION DE PROYECTOS	de la población bolivarenses a través de la cultura y el turismo en el departamento de Bolívar.	El servidor público participa en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, aplicando conocimientos e información inherente a su disciplina académica ajustada a la normatividad y requisitos legales.	2
		El servidor público diseña y formula proyectos de desarrollo dentro de un plan de gestión y un sistema de gerencia pública orientado al desarrollo de las comunidades y al mejoramiento de las condiciones de vida de la población-	3
PROMOCION DEL DESARROLLO HUMANO A TRAVES DE LA CULTURA Y EL TURISMO	Capacidad para desarrollar acciones que promuevan el desarrollo humano de la población bolivarenses a través de la Cultura y el Turismo en el Departamento de Bolívar,	El servidor público capta, interpreta y comprende las necesidades de las personas y las comunidades y da respuestas oportunas enmarcadas en las políticas públicas que protegen las diferentes poblaciones.	1
		El servidor público realiza análisis y desarrolla estudios que brinden soluciones efectivas y pertinentes a las poblaciones vulnerables..	2
		servidor público lidera programas y estrategias que desarrollen políticas públicas de atención a diversos grupos poblacionales Del Departamento con el fin de generar su desarrollo humano a través de la cultura y el turismo en el Departamento de Bolívar	3



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 18 de 23

Tabla4. Matriz convalidación de las competencias

Competencias organizacionales	NIVELES				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
CALIDAD EN EL SERVICIO	3	3	2	2	1
ORIENTACION A LA ARTICULACION	3	3	2	2	1
ORIENTACION AL ENFOQUE DIFERENCIAL	3	3	2	2	1
AUTOCONTROL EN LA GESTION	3	3	2	2	1
Competencias comportamentales					
CONCILIACION E IMPARCIALIDAD	3	3	2	2	1
GESTION DEL CONOCIMEINTO Y ASITENCIA TECNICA	3	3	2	2	1
MANEJO EFICIENTE DE LOS RECURSOS	3	3	2	2	1

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022			PGTH-DPETH-031	
				Versión: 003	
				Fecha de aprobación 27/01/2022	
				Página 19 de 23	

GESTION DE PROYECTOS	3	3	2	2	1
PROMOCION DEL DESARROLLO HUMANO A TRAVES DE LA CULTURA Y EL TURISMO	3	3	2	2	1

8. LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2021


Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

Estrategia de Vinculación.

Para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Nacional, se instauraron procesos y herramientas de selección que permitan vincular funcionarios idóneos y que se puedan alinear con los objetivos Institucionales. Dado lo anterior, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente en cada una de las dependencias del Instituto.

Estrategia Plan Anual de Vacantes

El plan anual de vacantes diseña estrategias de planeación para la provisión del recurso humano, con la finalidad de identificar las necesidades de la planta de personal, contando así con información veraz y actualizada sobre los ingresos y retiros del personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 20 de 23

Estrategia de Programa de Bienestar Laboral y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.


El programa de Bienestar Laboral y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, tiene como base para su fundamentación los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar, Medición de Clima Organizacional, exámenes médicos y recomendaciones de la ARL.

Se realiza con énfasis en las actividades que permitirán incrementar la calificación en cada una de las dimensiones de MIPG

- Realizar programas que permitan mejorar la calidad de vida los funcionarios, tales como; programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico y prevención del riesgo (exámenes médicos). Buscando mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.
- Reconocimiento: contar con planeas y actividades que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.
- Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 21 de 23

entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

- Teletrabajo: en Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El Teletrabajo ofrece los siguientes beneficios:

- ✓ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.
- ✓ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas.
- ✓ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.
- ✓ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo.
- ✓ Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar.
- ✓ Ahorros en tiempos por desplazamientos entre hogar y oficina.
- ✓ Mejoras en la salud al reducir el estrés derivado de los desplazamientos y los gastos asociados, además de oportunidades de incluir en la rutina diaria tiempo para el cuidado físico.
- ✓ Mejora en los lazos familiares y vecinales al tener mayor

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 22 de 23

presencia física en el hogar y otros espacios de socialización.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. *Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen."*

Estrategia Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.


Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Con el Plan Institucional de Capacitación se busca fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y los resultados de la medición de clima organizacional.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Establecimiento de estrategias que le permitan al Instituto la identificación y el análisis de las causas de retiros de los Servidores de la Entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	PGTH-DPETH-031
		Versión: 003
		Fecha de aprobación 27/01/2022
		Página 23 de 23

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana del Instituto de cultura y Turismo de Bolívar se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes, los cuales hacen parte integral de este documento. Adicionalmente se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- Informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.
- FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Natacha González Vallejo Directora Administrativa y Financiera 18/01/2022	Iván Sanes Pérez Director General 22/01/2022	Comité Institucional de Gestión y Desempeño 27/01/2022