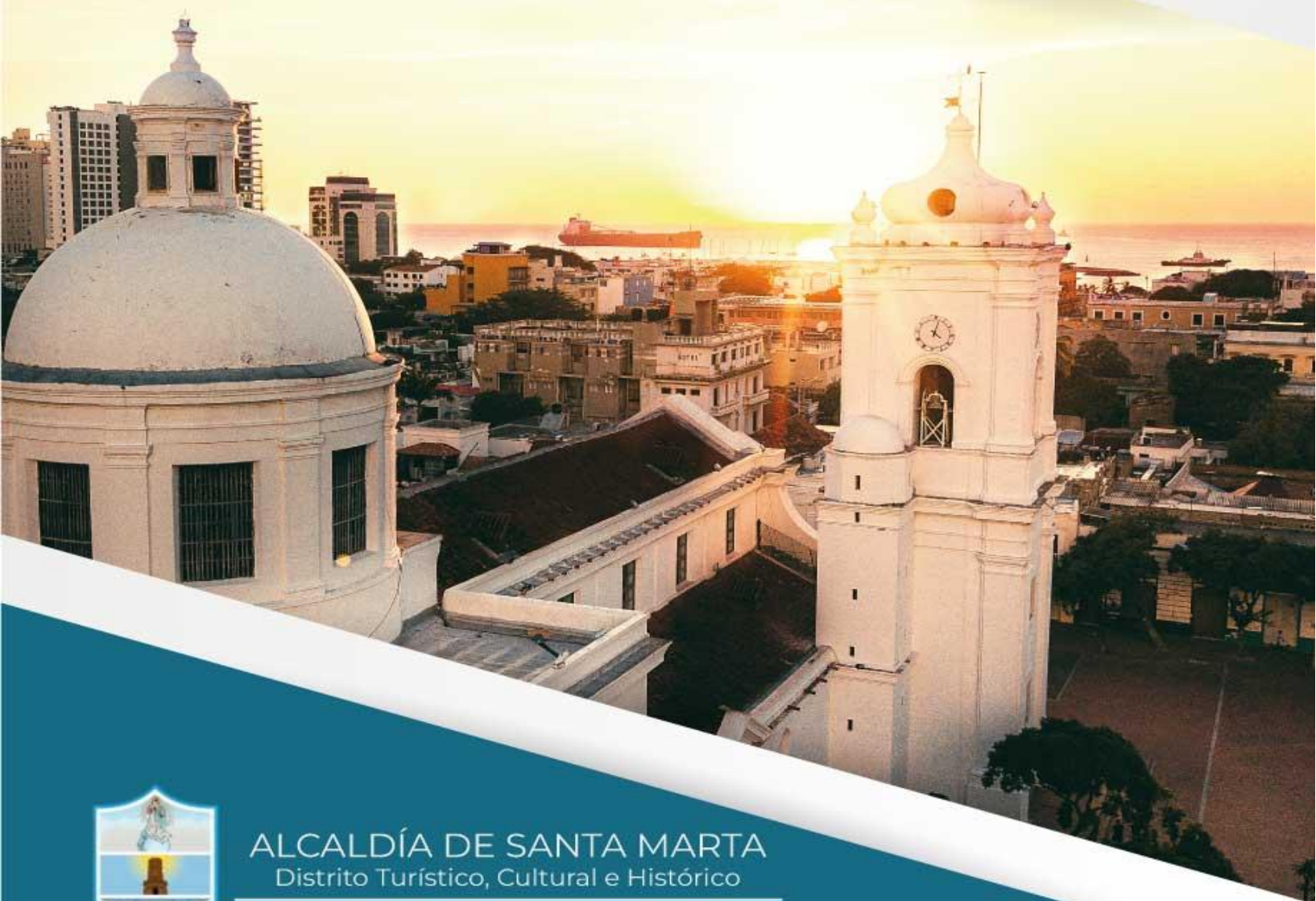


# Plan de Talento HUMANO

---

## INDETUR 2026



ALCALDÍA DE SANTA MARTA  
Distrito Turístico, Cultural e Histórico

Instituto Distital de Turismo  
de Santa Marta

WWW.INDETUR.GOV.CO  
CALLE 15 No 2 - 60 Ed. Bolivar Piso 3  
@INDETURSMR



## Contenido

<b>1.</b>	INTRODUCCIÓN.....	3
<b>2.</b>	OBJETIVOS .....	4
2.1	Objetivo General .....	4
2.2	Objetivos Especificos.....	5
<b>3.</b>	MARCO LEGAL.....	5
<b>4.</b>	ALCANCE .....	6
<b>5.</b>	PRINCIPIOS BASE.....	7
<b>6.</b>	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	9
6.1	Información sobre talento humano.....	9
6.1.1.	Régimen laboral .....	9
6.1.2	Caracterización de los empleados.....	9
6.1.3	Personal vinculado .....	10
6.1.4.	Caracterización de la población objetivo .....	10
<b>7.</b>	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	12
<b>8.</b>	ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	15
8.1.	Estrategia Plan de Capacitación .....	15
8.2.	Estrategia de Inducción y Reinducción .....	15
8.3	Estrategia Plan de Bienestar .....	16
8.4.	Estrategia de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	16
8.5.	Estrategia Plan de Integridad.....	16
8.6.	Estrategia de gestión de nómina .....	17
<b>9.</b>	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	17
<b>10.</b>	BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN.....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta - INDETUR, busca que su capital humano es de vital importancia para la entidad en su desarrollo misional, y como en toda entidad pública, en el marco del aporte a la sociedad, requiere de una fuerza de trabajo en donde se logre captar a los mejores servidores, además de estimularlos y retenerlos, y en cumplimiento con el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que tiene como objetivo principal consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, se hace necesario el planteamiento del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual será desarrollado con todo el contenido referente a la administración, contratación, capacitación y protección de todos los colaboradores de la entidad.

El Manual de Talento Humano, se enfoca en agregar valor a las actividades que desarrollan los funcionarios y estimularlos, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esta satisfacción, motivación y compromiso conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Así mismo es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Se resalta que el presente documento se encuentra en fase de implementación por primera vez al ser una entidad de reciente tiempo de funcionamiento, por lo tanto, no se toman mediciones de años anteriores para la mejora del mismo, y al contrario sirve como punto de partida para futuras vigencias, de acuerdo a la adecuada implementación del mismo.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo General

Fortalecer el área de talento humano del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta - INDETUR, planeando, desarrollando y evaluando la gestión del mismo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere el INDETUR para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del INDETUR.

### 3. MARCO LEGAL

- 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.
- 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.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003: Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 20 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.
- Decreto 189 del 26 de enero de 2004: Establece la planta de personal del DAFP.
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008: Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- 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.
- 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.
- Resolución 312 del 24 de abril de 2013: Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
- 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).
- Resolución 365 del 17 de junio de 2015: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016: Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016: Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

#### 4. ALCANCE

El plan de Talento Humano del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta - INDETUR, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población total (servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

humano en el Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta – INDETUR, se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los ciudadanos en los servidores del INDETUR.
- Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar

productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

## 5. PRINCIPIOS BASE

La gestión estratégica del talento humano en el Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta - INDETUR, se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- Orientación a resultados: la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los ciudadanos en los servidores del INDETUR.
- Articulación interinstitucional: la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- Excelencia y calidad: desde el accionar de cada servidor público es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia: cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- Aprendizaje e innovación: el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos.

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

En ese orden de ideas, la estrategia desde el INDETUR se apunta a lograr que el empleo público sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

## 6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 6.1. Información sobre talento humano

Para realizar la gestión estratégica del talento humano, se debe contar con la información de todos los servidores de la entidad, actualizada y centralizada, a continuación, se presenta el resumen de la información más relevante:

### 6.1.1. Régimen laboral

Por su naturaleza de establecimiento público del orden distrital descentralizado por servicios, los servidores del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta- INDETUR, son trabajadores oficiales, empleados públicos de libre nombramiento y remoción y contratistas, conforme con lo establecido en el artículo quinto del Decreto 3135 de 1968, que establece: "Las personas que prestan sus servicios a las empresas industriales y comerciales del estado, son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos".

### 6.1.2. Caracterización de los empleados

N° DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRADO
1	Director General Código 050	3
1	Subdirector Corporativo Código 084	2
1	Subdirector de Promoción y Mercadeo Código 084	2
1	Subdirección de Gestión Integral Destino Código 084	2
1	Jefe de Control Interno Código 105	1
1	Asesor Código 105	1
3	Profesional Universitario Código 219	2
1	Profesional Universitario Código 219	3
1	Profesional Especializado Código 222	4
1	Auxiliar administrativo	3
13	TOTAL EMPLEADOS	

Niveles jerárquicos de los empleos:

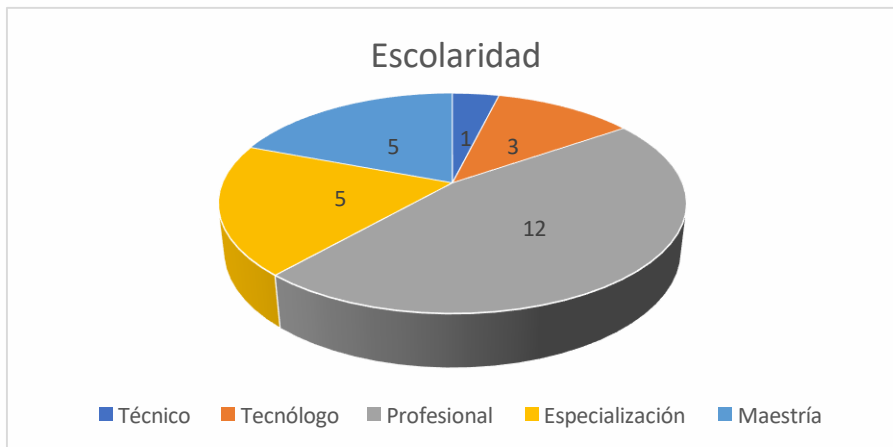
Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño y conforme a lo establecido en el Decreto 785 de 2005, los empleados de la entidad se clasifican en los niveles directivo, asesor, profesional, especializado, técnico y asistencial, de la cual en este momento se cuenta con una participación del 44% directiva, 44% profesional universitarios Código 219 grado 02 y 11% profesional universitario código 219 grado 03 y un 10% especializado.

### 6.1.3. Personal vinculado

Para la estructuración del Plan Estratégico de Talento Humano, se tiene en cuenta el total de personas que se encuentran vinculadas a la entidad con fecha de corte 1 de octubre del 2024. En total hay veintisiete (15) personas vinculadas, de las cuales 10 son servidores de planta, en calidad de empleados públicos y 5 son contratistas.

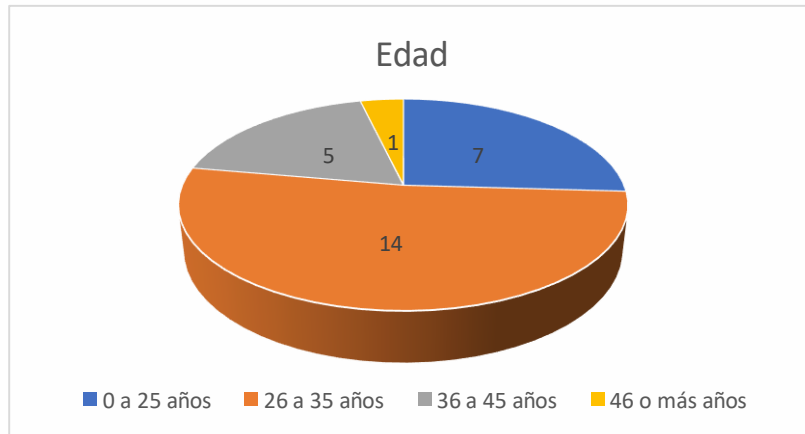
### 6.1.4. Caracterización de la población objetivo

Para caracterizar a los servidores se revisaron las hojas de vida de los servidores de planta y contratistas y se hizo una encuesta de caracterización sociodemográfica, con los siguientes resultados:



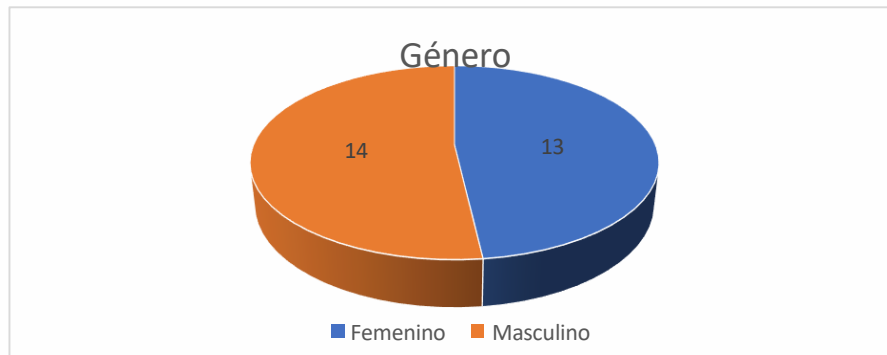
- Edad:

RANGO DE EDAD	PLANTA	CONTRATISTAS	PRACTICANTES	TOTAL
0 A 30 AÑOS	0	1	1	2
26 A 35 AÑOS	1	2	1	4
36 A 50 AÑOS	8	8	0	16
50 O MÁS	2	2	0	2



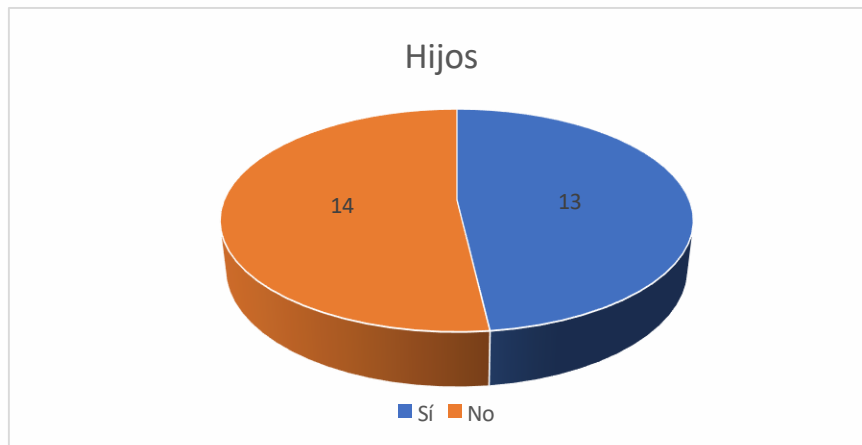
- Género

GÉNERO	PLANTA	CONTRATISTAS	PRACTICANTES	TOTAL
<b>FEMENINO</b>	5	3		<b>8</b>
<b>MASCULINO</b>	6	10		<b>16</b>



- Información de los hijos

HIJOS	PLANTA	CONTRATISTAS	PRACTICANTES	TOTAL
SI	12	5		15
NO	3	0		3



## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta – INDETUR, orienta el desarrollo del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro; este ciclo se desarrolla a través de la ejecución de las cinco rutas establecidas en el MIPG, de la siguiente manera:

- Ruta de la felicidad:

Bajo el supuesto, de que "cuando el servidor es feliz, tiende a ser más productivo", se busca generar conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. En desarrollo de esta ruta, EL INDETUR realiza las siguientes acciones:

- ✓ Formulación e implementación del programa de salud y seguridad en el trabajo, que incluye actividades de promoción y prevención de la salud.
- ✓ Mejoramiento del clima organizacional, para lo cual se implementarán encuestas de clima organizacional.
- ✓ Formulación y ejecución del Plan de Bienestar.

- ✓ Ambiente Físico: el INDETUR cuenta con ambientes físicos saludables, adicionalmente, a través del programa de medicina preventiva y del trabajo se realizarán los diagnósticos y evaluaciones por parte de la ARL, que permitan establecer si es necesario realizar mejoras.
- ✓ Capacitaciones: se establecerá e implementará un manual institucional de capacitación vigencia 2024.
- ✓ Inducciones y reinducciones: se desarrollará e implementará manual de inducción oficial de INDETUR, para que todos los servidores cuenten con la información necesaria de la entidad y se actualice en cualquier cambio que haya, para garantizar el adecuado cumplimiento de su labor.

- Ruta del Crecimiento:

Para el cumplimiento de las metas organizacionales, el INDETUR requiere contar con el compromiso de las personas, para lo cual es necesario fortalecer el rol de nuestros líderes y generar un ambiente de trabajo con valores, para apoyar y fortalecer estos temas, se realizarán distintas actividades desde el plan de capacitación vigencia 2021.

- Ruta del servicio:

El Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta – INDETUR, tiene como misión "Diseñar e implementar políticas públicas orientadas a promover la innovación en el sector turismo, mejorar la calidad de los servicios turísticos y la competitividad incentivando a la generación de mayor valor agregado, promoviendo el desarrollo sostenible, del Distrito de Santa Marta. ". En este sentido todos los servidores del INDETUR, deben orientar su gestión al servicio de los ciudadanos.

El INDETUR adelanta acciones en busca del desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, para que paulatinamente se genere una cultura de valores orientada a resultados. Para desarrollar esta ruta, la empresa adelanta las siguientes acciones:

- ✓ Se diseña un Plan de Capacitación 2024, orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.
- ✓ Se diseña un plan de inducción y reinducción el cual contiene toda la información a saber de los funcionarios incluyendo sus derechos y deberes como servidores públicos.
- ✓ Se diseña e implementa un Plan Institucional de Bienestar, el cual tiene como

objetivo "Propiciar condiciones que generen un clima organizacional armonioso, y generar bienestar en los servidores para que manifiesten motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión."

- ✓ Formulación del Plan de Integridad, como componente del plan anticorrupción de la empresa.
- ✓ Rendición de cuentas: la entidad realiza rendición de cuentas a la ciudadanía.

- Ruta de la Calidad:

La calidad de los servicios que presta la Empresa está relacionada con la satisfacción de los ciudadanos, razón por la cual la gestión estratégica del talento humano está ligada al desempeño institucional y de las personas. Para lo cual se realizan las siguientes acciones:

- ✓ En la concertación de los acuerdos de gestión se toma como base el Plan de Acción de la entidad, es decir, se relaciona directamente los resultados de la gestión de esta y la gestión de los servidores.
- ✓ Se desarrollará el plan de integridad, el cual busca promover una cultura ética enmarcada en el servicio público.

- Ruta de Análisis de Datos:

Para lograr un Plan Estratégico de Talento Humano, la entidad requiere contar con información actualizada, que permita la toma de decisiones en forma oportuna, para tal fin desde el área de talento humano se mantendrá registro detallado, de todas las actividades de capacitación, bienestar, SST, etc.

## 8. ESTRATÉGIAS PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Adicional a las actividades establecidas en cada una de las rutas, para la gestión estratégica del Talento Humano, a través del ciclo de vida del servidor público se desarrollarán las siguientes estrategias:

### 8.1. Estrategia Plan de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación, se busca ampliar las competencias, destrezas y habilidades de los servidores, para mejorar su desempeño presente o futuro,

por medio de actividades de formación, capacitación, educación para el trabajo y desarrollo humano. Las actividades para desarrollar se establecen en el Cronograma de Capacitación, en este caso vigencia 2024 y las modificaciones según las ofertas que surjan y nuevas necesidades que identifiquen los líderes de los procesos según el desempeño de los funcionarios.

Ver Anexo Plan Institucional de Capacitación 2024.

### 8.2. Estrategia de Inducción y Reinducción

A través de la estrategia de Inducción y Re-inducción, se busca facilitar la adaptación e integración del nuevo empleado y/o contratista a la entidad, su cargo y a su puesto de trabajo, por medio del suministro de la información relacionada con las características, funciones, valores y dimensiones de esta, logrando que El Instituto Distrital de Turismo de Santa Marta – INDETUR, cuente con un equipo de trabajo asertivo, de alto rendimiento y con un sentido de pertenencia, con el objetivo final de enfocar nuestros esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional.

Ver Anexo Manual de Inducción y Reinducción.

### 8.3. Estrategia Plan de Bienestar

El plan estratégico de Bienestar tiene como objetivo, propiciar condiciones que generen un clima organizacional armonioso, y generar bienestar en los servidores para que manifiesten motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión, esto se logrará con el cumplimiento del cronograma de actividades de Bienestar, de lo cual se llevará un control por medio de los indicadores establecidos para el mismo.

Ver Anexo Plan Institucional de Bienestar.

### 8.4. Estrategia de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

La entidad tiene un alto compromiso gerencial, para mejorar las condiciones de salud de sus trabajadores y evitar la materialización de eventos por concepto de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en cumplimiento de este, se realizarán actividades

contenidas dentro del plan anual, para la identificación de riesgos y peligros y realizar el tratamiento y gestión que estos requieran para ser mitigados o eliminados.

Ver Anexo Manual de Salud y Seguridad en el Trabajo

#### 8.5. Estrategia Plan de Integridad

Formular los parámetros para el trámite y respuesta a los derechos de peticiones que se presenten en la entidad, a fin de que los funcionarios y/o contratistas tengan clara la naturaleza de la solicitud y las gestiones a realizar.

Ver Anexo Código de Integridad.

#### 8.6. Estrategia de gestión de nómina

En la liquidación mensual de la nómina y liquidaciones definitivas se da cumplimiento a las normas que regulan la materia, el proceso se realiza de forma sistematizada a través de la adecuada gestión del área financiera del INDETUR.

### 9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se evalúa, por medio del seguimiento a las diferentes estrategias que se tienen contempladas para el cumplimiento de este, dado que cada una de estas tienen un sistema de indicadores que permiten medir el grado de acatamiento de los diferentes cronogramas y planes.

### 10. BITACORA DE ACTUALIZACIÓN.

INFORMACIÓN DEL PROCESO					
Nombre del Proceso:		Manual de Talento Humano			
Número	Descripción del cambio	Fecha de aprobación	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
01	Primera elaboración del documento ajustada y/o actualizada para implementación.	Octubre 21 de 2024	Carmen Estrella Navarro - Asesora Dirección	Carlos Páez Rojas – Subdirector Corporativo	José Domingo Dávila - Director General