



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE SAN GIL

## INTRODUCCIÓN

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

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

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

Para la vigencia 2022, la planeación estratégica del talento humano del ICT, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y mejora en la prestación de los servicios.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida, mediante la prevención de los riesgos laborales, por tal motivo se construyó un plan de trabajo en seguridad y salud en el cual se planea, ejecuta, verifica y actúa para el control de los riesgos prioritarios y la construcción de un entorno de trabajo saludable.

## OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

### 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 servidores del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

### Objetivos Específicos:

- Fortalecer las competencias laborales de los servidores del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, 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 de Cultura y Turismo de San Gil.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil.

- 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 servidores de la Entidad.

### ALCANCE

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

### MARCO NORMATIVO

COMPONENTES	CATEGORÍAS	NORMA	ACÁPITE
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Planeación Estratégica		
	Manual de funciones y competencias	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.2.2.1
INGRESO	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004 Ley 1712 de 2014	Artículo 15
DESARROLLO	Conocimiento institucional	Decreto 1567 de 1998	Artículo 7
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
	Gestión del desempeño	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes
	Capacitación	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
	Bienestar	Ley 1960 de 2019	Artículo 3
		Ley 489 de 1998	Artículo 26
		Ley 909 de 2004	parágrafo Artículo 36
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.1 y siguientes
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 20 al 25
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.4
		Corte Constitucional	Sentencia T-685
	Administración del talento humano	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 1780 de 2016	
Concepto 216141 de 2016 DAFP			
Decreto 1072 de 2015			
	Concepto 70171 de 2015 DAFP		

	Clima organizacional y cambio cultural	Ley 489 de 1998	Artículo 17
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
		Ley 1010 de 2006	
		Ley 734 de 2002	
RETIRO	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículos 26 y 47
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 41
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7

Dentro de las normas de impacto tenemos como principales la Ley 489 de 1998, la cual define la estructura organizacional de las entidades públicas del Orden Nacional, la planta de personal y los niveles jerárquicos. Relacionado con la Planeación Estratégica, esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los empleados públicos.

La Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización del Recurso Humano al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, 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.

La mencionada Ley 909 de 2004 estableció que, al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde diseñar mecanismos e instrumentos que contribuyan a que las entidades públicas puedan de forma coherente y armónica administrar los recursos humanos para la eficiente y racional administración del empleo público en Colombia y el mejoramiento de productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Así mismo la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El Decreto 1083 de 2015, unifica el cuerpo normativo reglamentario del Sector Función Pública, en el que se incluyen materias atinentes a empleo público, funciones, competencias, requisitos generales de los niveles jerárquicos, administración de personal, situaciones administrativas, capacitación, sistema de estímulos, retiro del servicio, reformas de las plantas de empleos, gerencia pública, entre otros temas. El Decreto 612 de 2018 fija directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

La ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 y el decreto Ley 1567 de 1998, establece los nuevos parámetros a aplicar para los procesos de provisión de empleos en encargo, concursos, mecanismos de movilidad horizontal, resultados de las pruebas en procesos de selección; asimismo, determina el acceso a los programas de capacitación y programas de bienestar de los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación.

## INSUMOS PARA LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

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

### Caracterización de los Funcionarios

Por medio del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano se pudo advertir la necesidad de contar con la matriz de Caracterización de los Servidores, por lo que se realizó y organizó la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, género, tipo de vinculación, nivel de estudio, entre otros.

### Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se puede construir por medio del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Planta de Cargos del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, la cual está integrada así:

### PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE SAN GIL

NIVEL DEL CARGO		
Directivo	1	Director General
Profesional	1	Jefe de Control Interno
Técnico	1	Técnico Administrativo
Asistencial	1	Auxiliar Administrativo
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>	<b>4</b>	

## RESULTADOS DE MEDICIONES

### **Diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano a través de la matriz GETH.**

Luego de realizar el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano que el Dirección General (Talento Humano), debe cumplir para ajustarse a los lineamientos del MIPG, en el resultado de las rutas de creación de valor, se evidencia que los puntajes menos favorables apuntan a encaminar esfuerzos para mejorar en la ruta del servicio y la ruta del análisis de datos; el resultado de la matriz permitió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora dirigidas a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

### **DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

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

### **ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO**

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

#### **Estrategia de Vinculación**

- Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.
- El ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación

### **Estrategia del Programa de Bienestar**

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

### **Estrategia Plan Institucional de Capacitación**

Mediante comunicación interna, se solicitó la opinión a los servidores de la entidad para definir los temas que permitan contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as) y el mejoramiento en la prestación de los servicios (contratistas), facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

### **Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

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

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

### **PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

Con el plan de Acción que se muestra a continuación se pretende organizar las variables resultantes y proponer las alternativas de mejora, así como los plazos

de las mejoras que se van implementar, direccionando estas a lograr el mejor desempeño de los funcionarios del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil y por ende la satisfacción de la ciudadanía.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje <b>RUTA DEL SERVICIO AL servicio de los ciudadanos</b>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir el plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Plan de Institucional de Capacitación	Implementar el Plan de Institucional de Capacitación	dic-20	80%
	IR	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Evaluación Periódica del Desempeño Laboral	Implementar la evaluación del Desempeño	dic-20	100%
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Plan de Inducción y Reinducción	Implementar el Plan de Inducción y Reinducción	dic-20	90%
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas			Implementar el Plan de	dic-20	60%



	rutas, e identifique las variables que son comunes	Plan de Bienestar e Incentivos	Bienestar e Incentivos		
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				

### FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8			
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Conociendo el Talento	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir el plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	Ruta para entender a las personas a través del uso de datos	IR	Monitoreo y Seguimiento del SIGEP	Implementar el monitoreo y seguimiento al SIGEP	dic-20	100%
					Evaluación Periódica del Desempeño Laboral	Implementar la evaluación del Desempeño	dic-20	100%
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				Plan Anual de Vacantes y previsión de	Implementar el Plan Anual de Vacantes y previsión de	dic-20	0%

		Recursos Humanos	Recursos Humanos		
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Plan de Bienestar y Capacitaciones	Llevar registro de todas las actividades del PIC y del Plan de Bienestar e Incentivos	dic-20	60%
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				

La planeación estratégica del talento humano del Instituto de Cultura y Turismo de San Gil, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, 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 ICT, cuenta con un programa de Bienestar Social y Estímulos, que 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 servidores públicos y su grupo familiar.