

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL N.º: 900301249:3			 MUNICIPIO DE <b>SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 1 de 9	
	PLAN			

# PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO

## INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL – ICT



**SAN GIL – 2024**

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
OBJETIVOS .....	3
ALCANCE DEL DOCUMENTO .....	4
MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: .....	4
FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO .....	7
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL .....	8

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL N/º: 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 3 de 9	
	<b>PLAN</b>			

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Gestión, consignados en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en el **INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL**, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recursos humanos, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan operativo en dichas temáticas, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

## OBJETIVOS

### Objetivo General:

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación de la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

### Objetivo Específicos:

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Instituto.

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit: 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 4 de 9	
	<b>PLAN</b>			

- 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.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Instituto.

## ALCANCE DEL DOCUMENTO

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos del INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL y sus colaboradores.

## MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

La figura No. 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura No. 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

Figura No. 1



Tomado de: Modelo integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

**SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

Figura No. 2



Tomado de: Modelo integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

## METODOLOGÍA – MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit: 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 7 de 9	
	PLAN			

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia:** En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro:** Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tienen en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

## FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia – Empleo Público Fortalecido.

### 1. Identificaciones del direccionamiento Estratégico de la Entidad:

**Misión de la Entidad:** Somos la entidad rectora de la gestión cultural y turística del municipio de San Gil, proyectamos el desarrollo sostenible de nuestro territorio basados en el respeto por los elementos de la identidad sangileña, partiendo de programas vinculantes entre lo público y lo privado estratégicamente diseñados de tal manera que posibiliten los procesos de formación artística, la cobertura, la equidad y difusión del talento Sangileño y la promoción del destino.

**Visión de la Entidad:** En el 2030 seremos líderes activos del desarrollo cultural y turístico de San Gil y la provincia de Guanentá, siendo referente nacional a través de proyectos ejecutados que permitan la restauración del tejido social del territorio que impactamos.

### 2. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Talento Humano depende directamente del Despacho de la Dirección General del Instituto, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit: 900301249:3			
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 8 de 9	
	PLAN			

Las actividades relacionadas en los procesos de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos de Talento Humano son:

**Proceso de Administración de Personal:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

**Proceso de Fortalecimiento de Competencias:** El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Instituto, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

**Proceso de Bienestar e Incentivos:** El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

**Proceso de Evaluación del Desempeño:** El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

**Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

## ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Actualmente la planta de personal, se encuentra conformada así según el manual de funciones adoptado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No. 02 del 28 de octubre de 2013, en el mismo se establecen los requisitos de los empleos y la capacidad de ocupación de la planta de personal así:

PLANTA DE PERSONAL DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO					
DENOMINACIÓN ACTUAL	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NO. DE CARGOS	TIPO DE EMPLEADOS

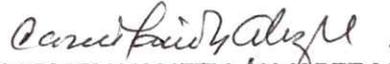
	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit: 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 9 de 9	
	PLAN			

DIRECTOR GENERAL	050	1	DIRECTIVO	1	Libre nombramiento y remoción
CONTROL INTERNO	219	1	PROFESIONAL	1	Periodo Fijo
TECNICO ADMINISTRATIVO DE CULTURA Y TURISMO	367	1	TÉCNICO	1	Libre nombramiento y remoción
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	ASISTENCIAL	1	Carrera Administrativa

Cargos con novedad administrativa de nombramiento:

PLANTA DE PERSONAL DE CARGOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO						
DENOMINACIÓN ACTUAL	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	NO. DE CARGOS	CARGOS OCUPADOS	OBSERVACIONES
CONTROL INTERNO	219	1	PROFESIONAL	1	1	Periodo fijo finaliza junio de 2025
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	ASISTENCIAL	1	1	Actualmente en provisionalidad

Dado en el Municipio de San Gil en el año 2024.

  
**CARMEN YANETH ÁLVAREZ MARTÍNEZ**

Directora General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil