

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 1 de 8
	POLITICAS INSITUCIONALES		



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4.	MARCO NORMATIVO	3
5.	GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE.....	4
6.	MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL	4
7.	PRINCIPIOS RECTORES	5
8.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
9.	LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	5
10.	MAPA DE PROCESO Y PROCEDIMIENTOS	6
11.	EJES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
12.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	8

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil (ICT San Gil). Como entidad pública descentralizada, el Instituto reconoce que su capital humano es el motor de transformación cultural y turística del territorio, por lo que resulta imprescindible gestionar estratégicamente sus capacidades, competencias, bienestar y desarrollo.

La presente Política de Gestión del Talento Humano se enmarca en la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y tiene como objetivo consolidar un modelo de gestión que promueva la excelencia en el servicio, la equidad en las oportunidades, la ética pública, el desarrollo integral de las personas y la consolidación de una cultura organizacional orientada a resultados.

Esta política articula acciones para la vinculación, inducción, capacitación, evaluación, bienestar, desarrollo y desvinculación del personal, alineadas con los principios de mérito, transparencia, eficiencia y compromiso institucional. Además, promueve un entorno laboral que favorezca el respeto, la innovación, el trabajo en equipo y la participación activa de todos los servidores públicos en la construcción de valor público para la ciudadanía.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos estratégicos para la gestión integral del talento humano en el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, orientados al fortalecimiento de las capacidades institucionales, la consolidación de una cultura organizacional ética y participativa, y el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la misión institucional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer los procesos de planeación, gestión y evaluación del talento humano, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y las necesidades del contexto territorial.
- Promover el bienestar laboral y la calidad de vida de los servidores públicos, mediante acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional, la salud física y mental, y el reconocimiento del trabajo.
- Desarrollar competencias individuales y colectivas a través de programas de formación, inducción, reinducción y capacitación continua, acordes con los perfiles institucionales y los desafíos del entorno.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión, la transparencia, la ética pública y el compromiso con el servicio a la ciudadanía.
- Garantizar procesos de vinculación y retiro que sean transparentes, objetivos y ajustados al mérito, promoviendo la equidad, la eficiencia administrativa y la retención del talento.
- Implementar mecanismos de evaluación del desempeño, gestión del conocimiento y retroalimentación que contribuyan al mejoramiento continuo de los equipos de trabajo.

4. MARCO NORMATIVO

La Política de Gestión del Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se fundamenta en el marco jurídico nacional que rige la función pública y la gestión del talento humano en el Estado, así como en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Entre las principales disposiciones normativas que la sustentan se encuentran:

- Constitución Política de Colombia: Artículos 123, 209 y 210, que definen los principios de la función administrativa y el papel del servidor público.
- Ley 909 de 2004: Regula la función pública, la gerencia pública y el empleo público.

- Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015: Establecen disposiciones generales para el manejo del talento humano en el sector público.
- Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, que establece los deberes y faltas de los servidores públicos.
- Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018–2022): Refuerza la importancia de la gestión estratégica del talento humano.
- Decreto 1499 de 2017: Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como marco de referencia para la gestión pública en Colombia.
- Resolución 305 de 2019 del DAFP: Define la política de gestión estratégica del talento humano como parte del MIPG.
- Acuerdos y actos administrativos internos del ICT San Gil, especialmente aquellos relacionados con la planta de personal, manual de funciones y procesos de evaluación del desempeño.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- Bienestar laboral: Conjunto de acciones y condiciones que favorecen la salud física, emocional, social y profesional de los servidores públicos en su entorno laboral.
- Clima organizacional: Percepción colectiva de los servidores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo dentro de la institución.
- Competencias laborales: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe demostrar para desempeñar eficientemente sus funciones.
- Desempeño laboral: Resultado del trabajo de un servidor público frente a los objetivos y responsabilidades asignadas, evaluado mediante criterios previamente establecidos.
- Desvinculación laboral: Proceso mediante el cual se finaliza la relación laboral entre el servidor y la entidad, por causas como retiro voluntario, terminación de contrato, jubilación o restructuración.
- Gestión del conocimiento: Estrategias institucionales para identificar, compartir, preservar y aplicar el conocimiento generado en la organización, promoviendo el aprendizaje institucional.
- Inducción y reinducción: Procesos de orientación dirigidos a nuevos servidores o a quienes se reincorporan, para facilitar su integración a la cultura institucional, el conocimiento de funciones y procedimientos.
- Mapa de procesos: Representación gráfica de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación de la entidad, que permite visualizar cómo se interrelacionan para generar valor público.
- Meritocracia: Principio según el cual el ingreso, ascenso y permanencia en el empleo público deben basarse en los méritos, capacidades y logros del individuo.
- Plan de capacitación: Documento institucional que organiza y orienta las actividades de formación y fortalecimiento de competencias del talento humano.
- Política institucional: Declaración formal que establece lineamientos, principios y objetivos sobre un tema específico, orientando la gestión de la entidad.
- Talento humano: Todas las personas que hacen parte de una organización y aportan su trabajo, conocimiento, creatividad y compromiso para cumplir la misión institucional.

6. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

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

7. PRINCIPIOS RECTORES

La gestión del talento humano en el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se sustenta en principios orientadores que promueven una administración pública ética, transparente, eficiente y centrada en las personas. Estos principios guían todas las acciones, decisiones y estrategias relacionadas con la gestión del personal institucional:

- **Meritocracia:** El ingreso, permanencia y desarrollo de los servidores públicos se basa en criterios de mérito, capacidades, logros y compromiso con el servicio.
- **Equidad e inclusión:** Se promueve un entorno laboral libre de discriminación, que valora la diversidad y garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de género, orientación, identidad cultural, étnica o condición socioeconómica.
- **Bienestar y dignidad laboral:** Se reconoce el trabajo como una fuente de realización personal y colectiva, por lo que se impulsan condiciones laborales dignas, saludables y que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Desarrollo y aprendizaje continuo:** Se promueve el fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos del talento humano a través de procesos de formación permanentes, aprendizaje colaborativo y gestión del conocimiento.
- **Participación y comunicación efectiva:** Se estimula la participación activa de los servidores públicos en los procesos de planeación, evaluación y mejora de la gestión institucional, a través de canales abiertos, respetuosos y transparentes.
- **Ética pública:** La actuación de los servidores se fundamenta en principios de integridad, responsabilidad, legalidad y respeto por lo público.
- **Orientación al servicio y a los resultados:** El talento humano está comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor para los grupos de interés, mediante una gestión efectiva y orientada a resultados medibles.
- **Mejora continua:** Todos los procesos relacionados con el talento humano se someten a evaluación, retroalimentación y actualización permanente, con el fin de garantizar su pertinencia y efectividad.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política de Gestión del Talento Humano aplica a todos los servidores públicos, funcionarios de planta, contratistas y demás personas que prestan sus servicios al Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, sin distinción del tipo de vinculación, nivel jerárquico o área de desempeño.

Su implementación es obligatoria para todas las dependencias y procesos institucionales que participan directa o indirectamente en la planeación, gestión, seguimiento, evaluación o apoyo a la administración del talento humano. De igual manera, constituye un marco de referencia para el diseño, actualización y ejecución de políticas internas, planes de formación, bienestar, evaluación del desempeño, y acciones orientadas a la construcción de un entorno laboral ético, participativo, incluyente y orientado a resultados.

Esta política también se articula con los instrumentos de planeación institucional, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y las disposiciones legales que rigen el empleo público, la función administrativa y la gestión del talento en el sector público colombiano.

9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las siguientes líneas estratégicas orientan la implementación de la presente política y permiten articular la gestión del talento humano con los objetivos institucionales del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil:

1. Planeación y gestión por competencias

Definir, actualizar y aplicar perfiles de cargo basados en competencias laborales y comportamentales, que permitan una gestión más eficiente del recurso humano, alineada

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 6 de 8
	POLITICAS INSITUCIONALES		

con la misión institucional y los retos del entorno territorial y cultural.

2. Vinculación y permanencia con enfoque de mérito

Garantizar procesos de selección, contratación y permanencia del personal que sean transparentes, objetivos, equitativos y basados en el mérito, en cumplimiento de la normativa legal vigente y los principios del empleo público.

3. Inducción, reinducción y cultura organizacional

Diseñar y aplicar programas que faciliten la apropiación de la misión institucional, el conocimiento de los procesos y la integración de los nuevos servidores, fortaleciendo la identidad organizacional y el sentido de pertenencia.

4. Formación y desarrollo de competencias

Implementar planes de capacitación y fortalecimiento de capacidades técnicas, administrativas y humanas que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional y al crecimiento profesional de los servidores.

5. Evaluación del desempeño

Promover procesos objetivos, participativos y periódicos de evaluación del desempeño laboral, como mecanismo de retroalimentación, reconocimiento, mejora continua y gestión del talento con base en resultados.

6. Bienestar integral y calidad de vida laboral

Desarrollar acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral, el cuidado de la salud física y emocional, el clima organizacional y el sentido de equipo, en coherencia con el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos.

7. Gestión del conocimiento organizacional

Fomentar la identificación, preservación, transferencia y aplicación del conocimiento institucional, mediante estrategias colaborativas que fortalezcan la memoria organizacional, la innovación y el aprendizaje continuo.

8. Desvinculación, retiro y cierre del ciclo laboral

Asegurar procesos dignos, respetuosos y bien gestionados en las etapas finales de la relación laboral, con acompañamiento al servidor y retroalimentación institucional que aporte al mejoramiento y la continuidad de la gestión.

Estas líneas estratégicas permiten una gestión del talento humano coherente, participativa y sostenible, alineada con la transformación institucional, la excelencia en la prestación de servicios y la consolidación del Instituto como referente en cultura y turismo.

10. MAPA DE PROCESO Y PROCEDIMIENTOS

El Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil ha definido un mapa de procesos que estructura y orienta su operación institucional, permitiendo alinear sus funciones con la generación de valor público para la comunidad. Este esquema clasifica los procesos en cuatro categorías: estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación. La gestión del talento humano se ubica dentro de los procesos de apoyo, articulándose de manera transversal con todas las áreas para garantizar que los servicios culturales y turísticos se presten con calidad, eficiencia y calidez.

A continuación, se presenta el mapa de procesos del Instituto, que refleja cómo la planeación, la ejecución, el soporte administrativo y el control institucional se integran para responder a las necesidades del territorio y contribuir al bienestar de la comunidad sangileña:

Mapa de proceso y procedimientos Instituto de Cultura y Turismo de San Gil



11. EJES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estos **ejes de acción** desarrollan las líneas estratégicas ya planteadas y permiten operativizar la política con enfoque MIPG y sentido territorial:

1. Vinculación y selección con enfoque de mérito

Garantizar procesos de ingreso que valoren el conocimiento, la experiencia y el compromiso con lo público, fortaleciendo la transparencia y la equidad.

2. Inducción, reinducción e integración institucional

Acompañar a los servidores en su proceso de incorporación y reintegración mediante espacios formativos que fortalezcan el sentido de pertenencia, el conocimiento institucional y la apropiación de los valores del Instituto.

3. Formación y capacitación continua

Diseñar e implementar planes de formación articulados a los perfiles de cargo, a los planes de desarrollo institucional y a las necesidades del territorio, promoviendo el desarrollo profesional y técnico del equipo humano.

4. Evaluación del desempeño laboral

Aplicar un sistema justo, objetivo y formativo para valorar los aportes individuales y colectivos, identificar fortalezas y necesidades, y retroalimentar la gestión institucional.

5. Bienestar laboral y calidad de vida

Promover el cuidado físico, emocional y social de los servidores mediante programas de bienestar que favorezcan un entorno laboral armónico, seguro y motivador.

6. Desarrollo del talento y proyección institucional

Implementar estrategias para identificar potenciales de liderazgo, fortalecer habilidades blandas y garantizar la continuidad del conocimiento en la entidad, como parte de la sostenibilidad del servicio público.

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 8 de 8
	POLÍTICAS INSITUCIONALES		

7. *Clima organizacional y relaciones laborales*

Fomentar un ambiente de respeto, confianza y colaboración entre los servidores, garantizando espacios de diálogo, participación y resolución de conflictos de forma constructiva.

8. *Desvinculación y cierre digno del ciclo laboral*

Asegurar procesos de retiro del personal con enfoque humano, institucional y de transferencia del conocimiento, que dignifiquen la trayectoria del servidor público y aporten a la memoria organizacional.

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La Política de Gestión del Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil será objeto de seguimiento, evaluación y actualización periódica, con el fin de asegurar su efectividad, pertinencia y alineación con los cambios normativos, institucionales y del entorno territorial.

El seguimiento estará a cargo del equipo directivo, con el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, e incluirá:

- La revisión de avances en el cumplimiento de las líneas estratégicas.
- La evaluación de indicadores relacionados con bienestar, formación, desempeño y clima organizacional.
- La retroalimentación proveniente de encuestas, informes, auditorías y espacios participativos.
- La identificación de buenas prácticas, oportunidades de mejora y aprendizajes institucionales.

Los resultados del seguimiento serán insumo para los planes de mejora institucional, el Plan de Bienestar Social, el Plan de Capacitación, los informes de gestión y los ejercicios de rendición de cuentas ante la ciudadanía.

El compromiso con la mejora continua garantizará que esta política se mantenga como un instrumento vivo, adaptable y útil para consolidar una gestión humana moderna, ética y centrada en las personas.

La presente Política de Gestión del Talento Humano se adopta como marco estratégico para promover una administración pública basada en el mérito, la transparencia, el bienestar y el desarrollo del talento humano, en coherencia con la misión institucional del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil y los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Su implementación contribuirá a consolidar una cultura organizacional ética, participativa y orientada a resultados, fortaleciendo la capacidad institucional para generar valor público desde la cultura, el turismo y la identidad territorial.

Este documento será revisado y actualizado según las evaluaciones internas, los cambios normativos o estructurales, y las dinámicas del entorno local y sectorial.