



Instituto de
**Cultura y
Turismo**

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER
INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL
Nº: 900301249-3

Código:

Versión: 0.0

Página 1 de 8

PLANES INSTITUCIONALES



SAN GIL

Instituto de
**Cultura y
Turismo**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4.	ALCANCE	3
5.	CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	4
6.	MARCO NORMATIVO.....	4
7.	COMPONENTES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO	5
8.	PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN	7
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nº: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 3 de 8
	PLANES INSTITUCIONALES		

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil tiene como propósito fundamental alinear la gestión del recurso humano con el direccionamiento estratégico institucional, en coherencia con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Gestión.

Este instrumento busca integrar los principios organizacionales con la satisfacción y desarrollo integral de los servidores públicos, reconociendo su papel en la consolidación de una cultura institucional basada en la identidad, la memoria, la coherencia organizacional y la apropiación del territorio como espacio de sentido y acción.

La formulación de este plan parte de un diagnóstico interno, que permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano. Con base en ello, se definen la misión, visión y política del área, y se estructuran estrategias concretas en los diferentes procesos: administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo.

El resultado es un plan que orienta las decisiones y acciones institucionales en materia de talento humano, articulando los objetivos individuales y colectivos con la misión cultural y turística del Instituto, y promoviendo una gestión pública más eficiente, ética y centrada en el bienestar de quienes lo conforman.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano en el Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, mediante la implementación de políticas, programas y acciones que promuevan el desarrollo integral, el bienestar, la motivación, el compromiso institucional y la consolidación de una cultura organizacional centrada en el servicio, la identidad y la transformación cultural del territorio.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Alinear la gestión del talento humano con el direccionamiento estratégico institucional y los principios misionales del Instituto.
- Desarrollar e implementar estrategias para la administración eficiente de la planta de personal, con base en criterios de mérito, equidad y racionalización del recurso.
- Fortalecer las competencias laborales, técnicas, transversales y comportamentales de los servidores públicos a través de un Plan Institucional de Capacitación ajustado a las necesidades reales.
- Promover el bienestar físico, emocional y social del personal vinculado al Instituto, mediante programas de bienestar e incentivos que favorezcan la calidad de vida laboral.
- Consolidar una cultura institucional orientada al servicio público, la ética, la participación, la innovación y el sentido de pertenencia.
- Implementar mecanismos de evaluación del desempeño laboral que permitan retroalimentar el ejercicio profesional y mejorar los procesos internos.
- Garantizar la adecuada gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), minimizando riesgos y promoviendo entornos laborales seguros y saludables.
- Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua a la gestión del talento humano, articulados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024–2027 aplica a todos los servidores públicos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, sin distinción del tipo de vinculación,

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nº: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 4 de 8
	PLANES INSTITUCIONALES		

nivel jerárquico o modalidad de nombramiento, e involucra tanto al equipo directivo como al operativo.

Este plan comprende el diseño, implementación y seguimiento de estrategias integrales en los siguientes componentes clave:

- Administración eficiente de la planta de personal;
- Planeación y provisión de vacantes con criterios de mérito y racionalidad;
- Fortalecimiento de competencias mediante procesos de capacitación continua;
- Bienestar laboral e incentivos para la calidad de vida del equipo humano;
- Evaluación del desempeño orientada a la mejora continua y la gestión por resultados;
- Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- Promoción de una cultura institucional basada en la ética, el compromiso y el servicio público.

Su implementación será progresiva y flexible, permitiendo ajustes según las dinámicas institucionales, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los recursos disponibles y los retos propios del sector cultural y turístico.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil es un ente descentralizado del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, cuya misión es promover, fortalecer y desarrollar los procesos culturales y turísticos del territorio, en articulación con las políticas públicas y el desarrollo integral del municipio.

En este marco, el talento humano se reconoce como uno de los activos más valiosos del Instituto, al ser el motor que dinamiza los programas, proyectos y servicios que se brindan a la comunidad. La gestión estratégica del recurso humano se convierte, por tanto, en una condición indispensable para garantizar el cumplimiento de los fines misionales y el impacto positivo de las acciones institucionales en el entorno local y regional.

El Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca dentro de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y se articula con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 y del Plan de Acción Institucional, respondiendo también a las dinámicas y retos propios del sector cultural y turístico.

Este contexto exige una gestión del talento humano con visión estratégica, capaz de fortalecer la capacidad institucional, consolidar la cultura organizacional, y contribuir al posicionamiento del Instituto como referente de innovación, participación ciudadana y transformación social desde la cultura y el turismo.

6. MARCO NORMATIVO

La formulación e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se fundamenta en el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales que rigen la administración del recurso humano en las entidades públicas, especialmente en los siguientes instrumentos normativos:

- Constitución Política de Colombia: Artículos 123 a 130, sobre la función pública, los servidores públicos y el mérito como principio fundamental para el acceso a cargos públicos.
- Ley 909 de 2004: Establece las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y la gestión del recurso humano en el Estado. Define la obligatoriedad de los planes de carrera, capacitación, bienestar, incentivos y evaluación del desempeño.

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nº: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 5 de 8
	PLANES INSTITUCIONALES		

- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública: Compila y regula aspectos relacionados con la gestión del talento humano en las entidades públicas, incluyendo el ciclo de vida laboral, los sistemas de información y los procesos de planeación estratégica del recurso humano.
- Decreto 612 de 2018: Establece los lineamientos generales para la formulación e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual la gestión del talento humano es uno de sus ejes estratégicos fundamentales.
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción): Promueve una gestión pública transparente y ética, y establece medidas para prevenir la corrupción en todos los niveles del Estado, incluyendo los procesos de selección, evaluación y permanencia del personal.
- Ley 909 de 2004 – Art. 36 al 41 y 51: Regulan aspectos como la evaluación del desempeño, los sistemas de estímulos, la capacitación y las causales de retiro del servicio.
- Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083 en aspectos relacionados con el sistema de evaluación del desempeño y el fortalecimiento de la carrera administrativa.
- Resoluciones y circulares del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): Brindan lineamientos técnicos específicos para la formulación de planes de bienestar, capacitación, evaluación del desempeño, gestión del conocimiento, y políticas de talento humano.

El presente plan también se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027, y demás políticas públicas que orientan el accionar institucional en materia de cultura, turismo, y desarrollo territorial.

7. COMPONENTES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE TALENTO HUMANO

7.1. Ingreso y Provisión del Talento Humano

Objetivo: Asegurar la incorporación oportuna y transparente de personal idóneo al Instituto, a través de procesos de selección y provisión fundamentados en el mérito, la equidad y la eficiencia administrativa.

Estrategias:

- Actualizar y ejecutar el **Plan Anual de Vacantes**, conforme a la planta actual y las necesidades institucionales.
- Fortalecer el proceso de **Inducción Institucional**, promoviendo el sentido de pertenencia y la apropiación del rol público desde el ingreso.
- Coordinar con la CNSC la provisión de empleos en provisionalidad mediante **concursos de méritos**.
- Mantener actualizada la base de datos de servidores y su historial institucional (situación administrativa, hoja de vida, competencias).

7.2. Desarrollo y Fortalecimiento de Competencias

Objetivo: Mejorar las capacidades, habilidades y conocimientos del equipo humano del Instituto, alineando la formación con los objetivos estratégicos, las necesidades del servicio y las dinámicas culturales y turísticas.

Estrategias:

- Implementar el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** con enfoque por competencias.

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

- Priorizar la formación en áreas clave: gestión cultural, turismo sostenible, atención al usuario, normatividad, innovación pública, entre otras.
- Fomentar el aprendizaje colaborativo y la transferencia de conocimiento interno.
- Evaluar el impacto de las acciones de capacitación en el desempeño laboral.

7.3. Bienestar e Incentivos Laborales

Objetivo: Promover entornos laborales saludables y humanizados, que contribuyan al bienestar físico, emocional y social de los servidores, fortaleciendo el compromiso institucional y la motivación.

Estrategias:

- Ejecutar el **Plan de Bienestar e Incentivos** con actividades orientadas a la calidad de vida laboral, autocuidado, recreación y sentido de comunidad.
- Aplicar instrumentos de diagnóstico (encuestas, grupos focales) para identificar necesidades reales del personal.
- Establecer estrategias de reconocimiento e incentivos no económicos, como menciones, distinciones simbólicas o espacios de visibilidad del trabajo.

7.4. Evaluación del Desempeño Laboral

Objetivo: Establecer mecanismos objetivos de evaluación del desempeño que retroalimenten el ejercicio de la función pública, promuevan la mejora continua y sirvan como insumo para decisiones de formación, estímulos y carrera administrativa.

Estrategias:

- Coordinar el proceso de evaluación de desempeño conforme a los lineamientos del DAFP y el Sistema Tipo.
- Capacitar a los evaluadores y evaluados en el uso de la herramienta y la interpretación de resultados.
- Usar los resultados para identificar brechas de desempeño y formular acciones de mejora personal y organizacional.
- Articular el proceso de evaluación con los sistemas de estímulo y carrera.

7.5. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Objetivo: Garantizar la protección de la salud física, mental y social de los servidores públicos, a través de la implementación de medidas de prevención, promoción y mitigación de riesgos laborales.

Estrategias:

- Ejecutar el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** conforme a los estándares mínimos exigidos.
- Realizar jornadas de sensibilización sobre autocuidado, salud mental, pausas activas y ergonomía.
- Aplicar instrumentos de diagnóstico del entorno psicosocial y condiciones laborales.
- Realizar evaluaciones periódicas y planes de mejora del sistema.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE ACCIÓN

Línea Estratégica	Objetivo Específico	Actividad Principal	Responsable	Periodo	Indicador de Seguimiento
Ingreso y provisión del talento humano	Asegurar la provisión oportuna y técnica de los cargos vacantes	Actualizar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes	Área de Recursos Humanos	Anual	Plan actualizado y reportado al DAFP
		Coordinar procesos de selección con CNSC o nombramientos provisionales	Dirección / RH	Según necesidad	Número de empleos provistos
		Ejecutar procesos de inducción institucional	Recursos Humanos	Continuo	Número de servidores inductados
Desarrollo de competencias	Fortalecer las habilidades y conocimientos del personal	Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Recursos Humanos	Anual	Porcentaje de ejecución del PIC
		Evaluar impacto de la formación en el desempeño laboral	RH / Coordinaciones	Semestral	Informe de evaluación y mejoras propuestas
Bienestar e incentivos laborales	Mejorar la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia	Diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos	Recursos Humanos	Anual	Nivel de satisfacción del personal
		Implementar estrategias de reconocimiento interno	Dirección / RH	Semestral	Número de reconocimientos otorgados
Evaluación del desempeño laboral	Garantizar procesos de evaluación justos y útiles	Coordinar la aplicación del sistema tipo de evaluación	RH / Coordinaciones	Anual	Cobertura de evaluación
		Usar resultados como insumo de mejora y formación	RH	Anual	Número de acciones derivadas de evaluaciones
Seguridad y salud en el trabajo – SG-SST	Garantizar la salud y bienestar físico, mental y social en el entorno laboral	Ejecutar el SG-SST conforme a la normativa	RH / SST / COPASST	Permanente	Porcentaje de cumplimiento del SG-SST
		Aplicar diagnósticos psicosociales y condiciones laborales	RH / SST	Anual	Número de diagnósticos aplicados

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2024–2027 estará a cargo del área de Recursos Humanos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, con el acompañamiento de la Dirección General y en articulación con la Oficina de Planeación.

Este proceso tiene como propósito verificar el cumplimiento de los objetivos y actividades definidas en el plan, medir el impacto de las estrategias implementadas, y realizar los ajustes necesarios que garanticen su efectividad y sostenibilidad.

Mecanismos de seguimiento

- Revisión semestral del avance en la ejecución del plan de acción.



- Reportes de gestión generados por el área de Recursos Humanos, presentados a la Dirección.
- Indicadores de cumplimiento por componente estratégico, definidos en la matriz de acción.
- Encuestas de percepción y satisfacción laboral, aplicadas de forma periódica.
- Evaluación del cumplimiento del SG-SST, según los estándares mínimos establecidos.
- Socialización de resultados con el equipo institucional, promoviendo la participación y mejora continua.

El presente plan será revisado anualmente y podrá ser ajustado en función de las dinámicas institucionales, los recursos disponibles y los lineamientos de política pública a nivel municipal, departamental y nacional.