



PLAN ESTRATÉGICO DE  
TALENTO HUMANO

Adoptado mediante Resolución N° 006-2026

Contenido

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

## 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano del ICT se encuentra alineado con las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular con la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, y con los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027.

Las líneas estratégicas aquí propuestas se articulan de la siguiente manera:

- **Plan Anual de Vacantes:** este plan permite identificar las necesidades de talento humano en el corto plazo, facilitar el análisis de cargas y definir perfiles según funciones.
- **Plan de Capacitación:** contribuye al fortalecimiento de competencias del personal y responde a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.
- **Plan de Bienestar e Incentivos:** se alinea con la política de bienestar del MIPG y el eje estratégico de fortalecimiento institucional del Plan de Desarrollo Municipal.
- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** asegura condiciones laborales dignas y seguras, y se complementa con las acciones de bienestar físico y emocional.

Este plan también se articula con la estrategia de participación ciudadana, dado que el fortalecimiento del equipo humano contribuye a una atención más eficiente, cercana y oportuna a la ciudadanía y los grupos de valor.

## 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 aplica a todos los servidores públicos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, sin distinción del tipo de vinculación, 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 de San Gil cumple un papel estratégico en la promoción del desarrollo cultural y turístico del municipio. Para llevar a cabo su misión, cuenta con un equipo humano conformado por 4 funcionarios de planta y 28 contratistas por prestación de servicios.

Esta conformación ha permitido el avance en procesos institucionales claves; sin embargo, se presentan desafíos importantes como la rotación del personal, la carga de trabajo concentrada en pocos roles y la necesidad de fortalecer el bienestar laboral.

A continuación, se presenta un análisis FODA del talento humano:

| Fortalezas                               | Oportunidades  |
|--|--|
| Equipo humano comprometido.              | Posibilidad de fortalecer la formación y bienestar del personal. |
| Alta capacidad de adaptación.            | Avances en digitalización y gestión documental.                  |
| Debilidades                              | Amenazas   |
| Ausencia de personal de carrera.         | Dependencia de contratos temporales.                             |
| Alta rotación y sobrecarga de funciones. | Limitaciones presupuestales para ampliación de planta.           |

Estas condiciones hacen necesaria la implementación de estrategias integrales que fortalezcan el talento humano, promuevan el desarrollo de capacidades internas y garanticen una gestión eficiente y sostenible de los recursos humanos.

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.
- **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.
- 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.
- 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.
- 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.



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  | Dirección   | Anual           | Plan actualizado y reportado al DAFP                             |
|  |   | Coordinar procesos de selección con CNSC o nombramientos provisionales   | Dirección   | Según necesidad | Número de empleos provistos                                      |
|  |   | Ejecutar procesos de inducción institucional   | Dirección   | Continuo        | Número de servidores inductados                                  |
| Desarrollo de competencias               | Fortalecer las habilidades y conocimientos del personal                       | Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC)  | Dirección   | Anual           | Porcentaje de ejecución del PIC                                  |
|  |   | Evaluar impacto de la formación en el desempeño laboral  | Dirección   | 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   | Dirección   | Anual           | Nivel de satisfacción del personal                               |
|  |   | Desarrollar un programa de acompañamiento psicosocial (talleres, asesorías, jornadas de autocuidado y manejo del estrés) | Dirección   | Anual           | Porcentaje de participación y nivel de satisfacción del personal |
| 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   | Dirección   | Permanente      | Porcentaje de cumplimiento del SG-SST                            |
|  |   | Aplicar diagnósticos psicosociales y condiciones laborales   | Dirección   | Anual           | Número de diagnósticos aplicados                                 |

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano estará a cargo de la Dirección General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil.

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.
- 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.

| HISTORIAL DE CAMBIOS |         |  |
|----------------------|---------|--|
| FECHA                | VERSIÓN | DETALLES DEL CAMBIO                      |
| 31/01/2025           | 0.0     | Adopción mediante Resolución N° 013-2025 |
| 30/01/2026           | 0.1     | Adopción mediante Resolución N° 006-2026 |