



Instituto de  
**Cultura y**  
Turismo

## 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