

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

### Tabla de Contenido

1. OBJETIVOS .....	2
2. ALCANCE Y RESPONSABLES.....	2
3. DEFINICIONES .....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	3
5. DESARROLLO .....	5
6. FORMATOS .....	20
7. CONTROL DE DOCUMENTOS.....	20
8. ANEXOS.....	21

Elaborado por:	Aprobado por:	Registrado SIG:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
<b>Mabel Lara Agudelo</b> CPS Profesional	<b>Natalia Alexandra Leyva Q</b> Subdirectora General	<b>Natalia Alexandra Leyva Q</b> Subdirectora General

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Potenciar el capital humano del Instituto de Turismo del Meta (ITM) mediante la implementación de políticas y estrategias destinadas a fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, para mejorar la calidad de vida, impulsar la productividad y aumentar la excelencia en la prestación de servicios de la entidad

### 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 9 Desarrollar actividades de bienestar que permitan incrementar los niveles de calidad de vida, integración familiar, ambiente laboral, motivación y clima organizacional del talento humano del ITM.
- 9 Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, con base en las necesidades identificadas mediante los diagnósticos realizados.
- 9 Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el monitoreo, control y disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar al talento humano del ITM.
- 9 Identificar las vacantes a proveer y establecer una metodología para la previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno identificando las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante el desarrollo de la vigencia, procurando continuar con el adecuado funcionamiento del ITM.
- 9 Gestionar la adecuada evaluación del desempeño laboral y/o calificación de acuerdos de gestión de los servidores del ITM.
- 9 Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad.
- 9 Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- 9 Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal en el SIGEP

## 2. ALCANCE Y RESPONSABLES

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Turismo del Meta, inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada una de las estrategias y planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos. Por tal motivo, en el instituto de Turismo del Meta es aplicable para todos los servidores públicos ya sean de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales; dependiendo del plan, según lo establece la normatividad vigente.

El Director del Instituto de Turismo del Meta será responsable de aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano del ITM previa validación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

El Subdirector General será responsable de coordinar el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano.

El Talento Humano es responsable de participar activamente en la ejecución de las estrategias y/o actividades enmarcadas en el cumplimiento del plan.

El Asesor de Control Interno realizará verificación del correcto desarrollo y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

### 3. DEFINICIONES

- ❑ **Bienestar Laboral:** Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.
- ❑ **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.
- ❑ **Clima laboral:** hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.
- ❑ **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ❑ **Incentivos:** Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.
- ❑ **ITM:** Instituto de Turismo del Meta
- ❑ **Nombramiento Ordinario:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector.
- ❑ **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.
- ❑ **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ❑ **PETH:** Plan Estratégico de Talento Humano.
- ❑ **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

### 4. MARCO NORMATIVO

- ❑ **Constitución Política de Colombia de 1991**, que consagra los derechos que en materia de bienestar social que tienen los ciudadanos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

- 📍 **Ley 100 de 1993**, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- 📍 **Ley 489 de 1998**, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones.
- 📍 **Ley 789 de 2002**, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- 📍 **Ley 909 de 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 📍 **Ley 1010 de 2006**, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 📍 **Ley 1064 de julio 26 del 2006**. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 📍 **Ley 1712 de 2014**, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- 📍 **Ley 1952 de 2019**, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- 📍 **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- 📍 **Ley 2365 de 2024**: “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”
- 📍 **Decreto 1567 de 1998**. por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- 📍 **Decreto 1227 de abril 21 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.
- 📍 **Decreto 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 📍 **Decreto 612 de 2018**. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de en las entidades del Estado.
- 📍 **Decreto 815 de 2018**, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- 📍 **Resolución 3461 de 2025**. “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

## 5. DESARROLLO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tiene como apoyo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad

### 5.1. ESTRUCTURA INSTITUTO DE TURISMO DEL META

#### 5.1.1. Estructura Organizacional

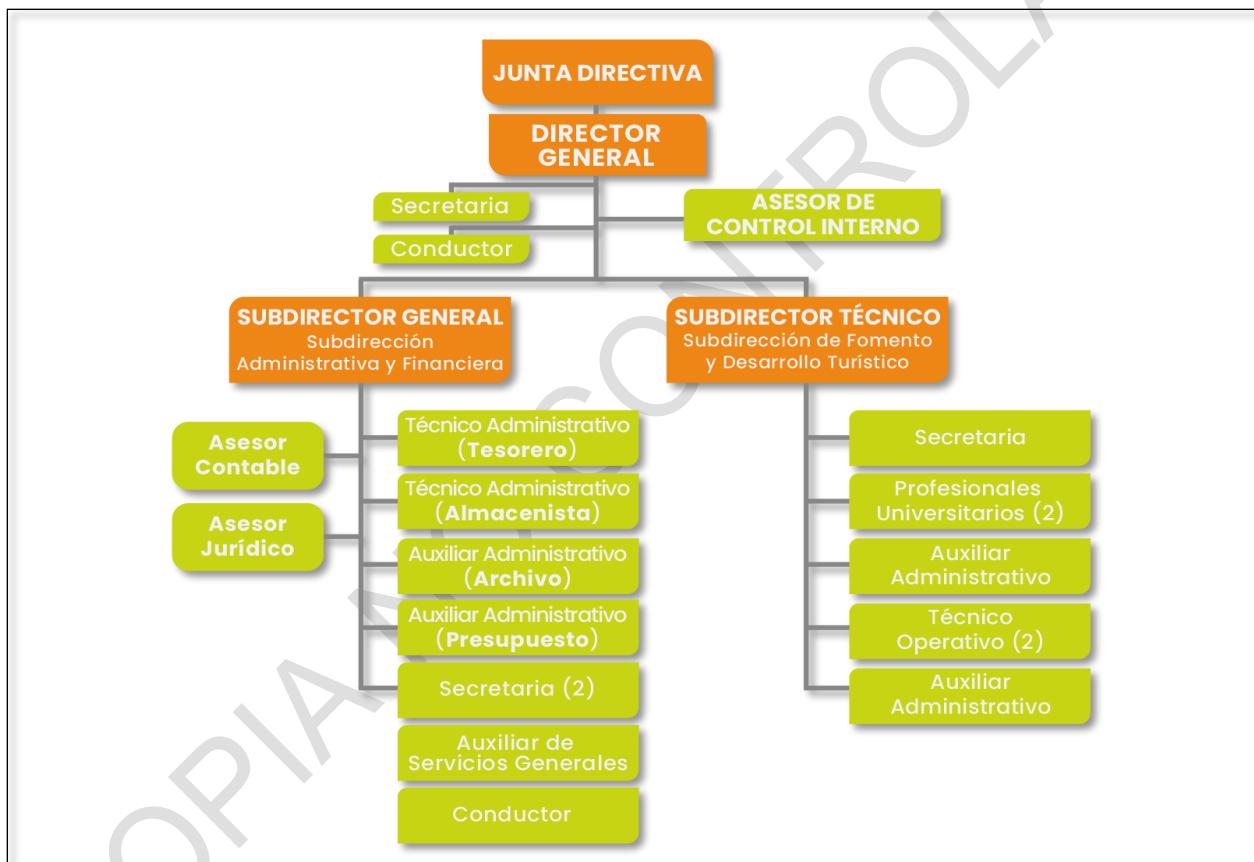


Imagen 1 Organigrama ITM - Fuente: <http://www.turismometa.gov.co/nuestra-entidad/organigrama.html>

#### 5.1.2. Estructura de la planta de personal

DIRECCIÓN GENERAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Director general	050	03

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Código: GTH-PL-04-V6

Proceso Gestión de Talento Humano

Fecha de Vigencia:  
30/01/2026

<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Asesor de control interno	105	02
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>N. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Secretaria	440	07
<b>TOTAL CARGOS DIRECCIÓN GENERAL= 3</b>			
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Subdirector General	084	02
<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Asesor jurídico	105	02
1	Asesor contable	105	01
Subtotal		2	
<b>Nivel Técnico</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Técnico Administrativo (Tesorero – Pagador)	367	12
1	Técnico Administrativo (Almacenista)	367	07
Subtotal		2	
<b>Nivel asistencial</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Secretaria	440	07
1	Secretaria	440	07
1	Auxiliar Administrativo	407	07
1	Auxiliar Administrativo	407	06
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	05
2	Conductor	480	04
Subtotal		7	
<b>TOTAL CARGOS SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA = 12</b>			
<b>SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>
1	Subdirector Técnico	068	02
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>

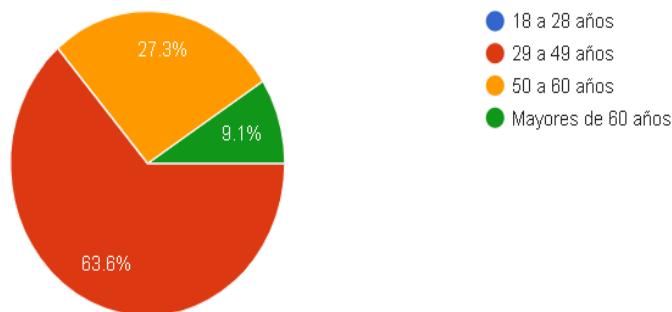
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

1	Profesional universitario (Planeación)	219	02			
1	Profesional universitario (Desarrollo)	219	02			
Subtotal	2					
<b>Nivel Técnico</b>						
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>			
1	Técnico Operativo (Diseño Gráfico)	314	11			
1	Técnico Operativo (Audiovisuales)	314	11			
Subtotal	2					
<b>Nivel asistencial</b>						
<b>No. de cargos</b>	<b>Denominación del empleo</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>			
1	Secretaria	440	07			
1	Auxiliar Administrativo (Coordinadora)	407	07			
1	Auxiliar Administrativo	407	06			
Subtotal	3					
<b>TOTAL CARGOS SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO = 8</b>						
<b>TOTAL DE CARGOS INSTITUTO DE TURISMO DEL META = 23</b>						

Tabla 1 Relación de Empleos del ITM – Fuente Elaboración Propia

## 5.2. CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL

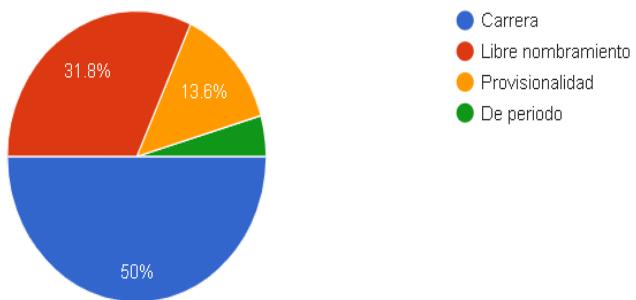
**A) EDAD.** El 63.6% de los funcionarios se encuentran en un rango de edad del 29 a 49 años, el 27.3% se encuentran en un rango de edad de 50 a 60 años y el 9.1% corresponde a funcionarios mayores de 60 años.



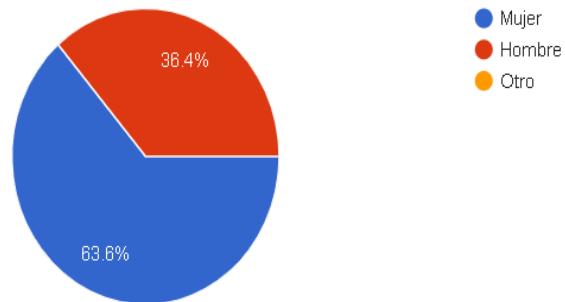
Se requiere hacer un seguimiento a los funcionarios que se encuentran con requisitos cumplidos para tramitar pensión con el fin de brindar la asesoría y hacer el acompañamiento por parte del proceso de gestión de Talento Humano.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia:

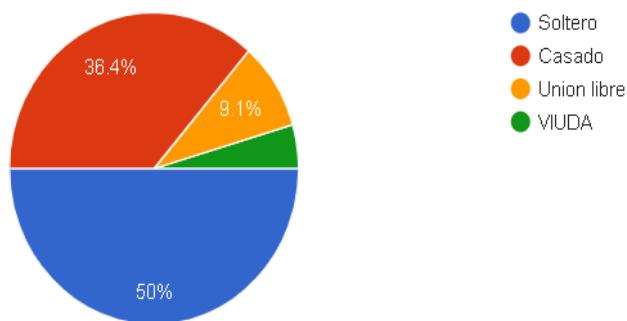
**B) TIPO DE NOMBRAMIENTO.** El 50% de los funcionarios se encuentran vinculados en carrera administrativa, un 31.8% en provisionalidad y el 13.6% se encuentra con nombramiento en provisionalidad y 1 cargo con nombramiento de periodo que corresponde al Asesor de Control Interno.



**C) GENERO.** El 63.6% de los funcionarios que participaron en el diagnostico son mujeres y el 36.4% son hombres.

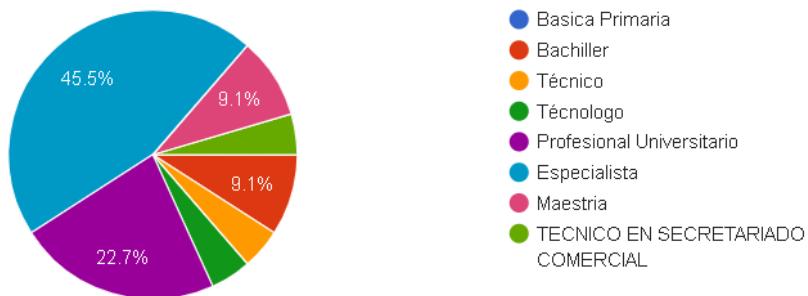


**D) ESTADO CIVIL.** El 52% de los funcionarios encuestados son casados, un 33% de conviven en unión libre, el 10% son casados y el 5% restante viudos.

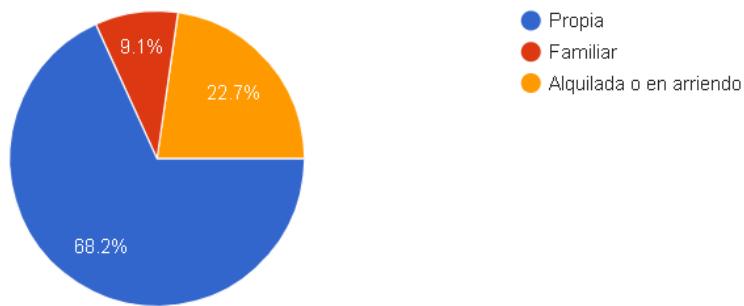


	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

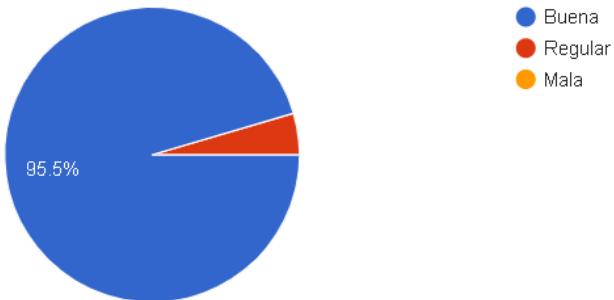
**E) GRADO DE ESCOLARIDAD.** El 45.5% de los funcionarios encuestados son profesionales con especialización, el 22.7% profesionales universitarios, el 9.1% cuentan con maestría, el 9.1% son bachilleres, son técnicos o tecnólogos el 8.5%,



**F) TIPO DE VIVIENDA.** El 68.2% de los funcionarios de la entidad tienen vivienda propia, el 22.7% de funcionarios residen en vivienda familiar y el 9.1% restante reside en vivienda alquilada o en arriendo.



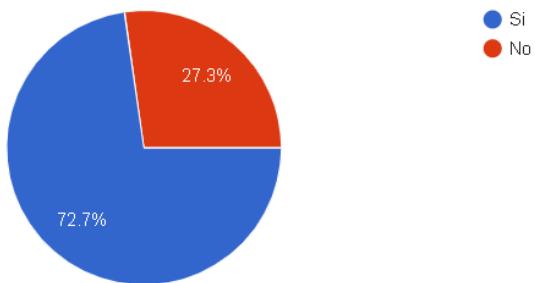
**G)** Frente a la pregunta cómo es la relación con sus compañeros de trabajo el 95.5% indica que es buena, lo anterior se considera como muy favorable para el clima organizacional.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

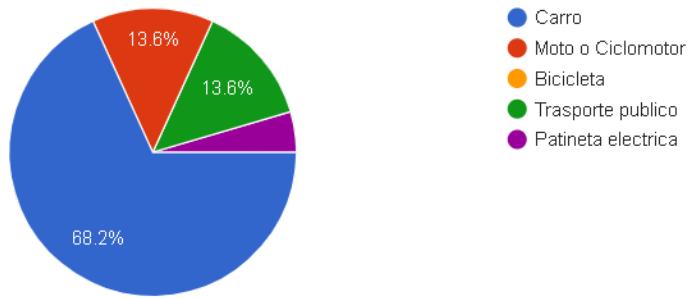
#### H) ¿Cuenta con Vehículo Propio?

El 72.7% de los funcionarios indican que cuentan con vehículo propio.



¿Cuál es su medio de transporte habitual?

El 68.2% de los funcionarios indican que se movilizan en carro, el 13.6% se movilizan en moto, el 13.6% se moviliza en transporte público, otro 13.6% en moto y el 4.5% correspondiente a un funcionario se moviliza en patineta eléctrica.



### 5.3. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público. 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia:

La dimensión gestión estratégica del talento humano de MIPG establece las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica para priorización de las acciones previstas. Las rutas delimitan los diferentes requerimientos para la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano de las entidades, y constituyen agrupaciones temáticas que articuladas entre sí permiten generar resultados eficaces y efectivos. Por ende, se puede afirmar que las entidades que implementen Planes Estratégicos de Talento Humano generan un impacto en todas estas rutas de una manera planificada y estructurada, para lo cual MIPG establece las siguientes rutas:

**Ruta de la Felicidad<sup>1</sup>:** la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reintroducción, mejoramiento individual

**Ruta del Crecimiento<sup>2</sup>:** liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reintroducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

**Ruta del Servicio<sup>3</sup>:** al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

<sup>1</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 2, Pág. 21

<sup>2</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 2, Pág. 22

<sup>3</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 2, Pág. 22

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y rein inducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

#### **Ruta de la Calidad<sup>4</sup>:** la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

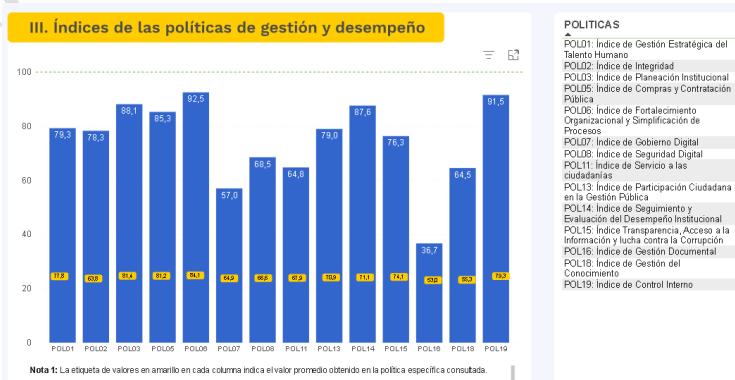
Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

#### **Ruta del análisis de datos<sup>5</sup>:** conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

#### **Resultado de la medición del desempeño de 2025.**

En cuanto a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad, la entidad obtuvo los siguientes resultados en la medición del desempeño (resultados de FURAG 2024)



<sup>4</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 2, Pág. 22

<sup>5</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 2, Pág. 22

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia:

La política 01 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano tuvo un puntaje de 79.3 y Política de Integridad 78.3, la medición del desempeño año tras año varía, ya que se actualiza normatividad, se establecen nuevos lineamientos por e La Política 01 de Gestión Estratégica del Talento Humano obtuvo un puntaje de 79.3 y la Política de Integridad un puntaje de 78.3. Es importante señalar que la medición del desempeño presenta variaciones de un año a otro, debido a la actualización de la normatividad y al establecimiento de nuevos lineamientos.

La entidad se retroalimenta de las recomendaciones emitidas en cada uno de los ítems evaluados a través del formulario FURAG, con el fin de fortalecer y mejorar la gestión institucional, lo cual impacta de manera directa en el desarrollo del talento humano

#### 5.4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, establece que el jefe de talento humano (o quien haga sus veces) debe cumplir con una labor estratégica dentro de la entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto de Turismo del Meta, se desarrolla a través del ciclo de vida de los servidores públicos el cual está compuesto por las siguientes etapas: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, con el fin de potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la Matriz de GETH, como en las demás mediciones o diagnósticos realizados para su construcción.

Con base en los diferentes requerimientos normativos y metodológicos se diseñaron cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, los cuales se describen a continuación:



Imagen 2 Componentes PETH - Fuente elaboración propia

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

#### 5.4.1. Evaluación de desempeño

Este componente se enfoca en verificar el cumplimiento en las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, en periodo de prueba, de libre nombramiento y remoción o vinculados en provisionalidad en la planta de personal del Instituto de Turismo del Meta, con base en el acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

##### Objetivo

Por medio de este componente se busca orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral para la concertación de compromisos, evaluaciones parciales y calificación definitiva de los servidores públicos, para su adecuado reporte y seguimiento en los tiempos establecidos para cada una de sus fases, en la plataforma Evaluación de Desempeño Laboral (EDL-APP) establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC; al igual que lo relacionado con el proceso de evaluación de objetivos de los gerentes públicos.

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente se contempla la realización de capacitación con el personal involucrado, para la realización de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión con base en la metodología establecida en el procedimiento evaluación del desempeño y acuerdos de gestión y normatividad vigente, esta actividad debe ser programada en la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional.

#### 5.4.2. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP es una herramienta al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene los datos sobre el talento humano en servicio en las organizaciones públicas, en cuanto a la información relacionada de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a ésta.

##### Objetivo

Registrar y mantener la información actualizada relacionada con los servidores públicos de la entidad, de igual manera gestionar el reporte oportuno de la declaración de bienes y rentas del talento humano en la entidad

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente la Subdirección Administrativa y Financiera es la responsable de mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida de los servidores públicos del ITM, cada vez que un funcionario es nombrado en un cargo registrando la información de la hoja de vida, previa habilitación y a lo largo del ciclo de vida en la entidad, vinculando a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro de la plataforma SIGEP; de igual forma se encarga de gestionar la presentación y

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Proceso Gestión de Talento Humano	Código: GTH-PL-04-V6  Fecha de Vigencia: 30/01/2026
--	--	--

actualización de la declaración juramentada de bienes y rentas en la plataforma SIGEP, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes durante el primer semestre de cada vigencia.

El profesional asignado para el seguimiento al SIGEP presentará un reporte indicando el estado de actualización del formato único de hoja de vida y declaración de bienes y rentas de todos los servidores públicos vinculados, esta actividad debe ser programada en la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional.

#### 5.4.3. Integridad

El Instituto de Turismo del Meta a través de proceso de Talento Humano adoptó el CODIGO DE INTEGRIDAD como el principal instrumento técnico de la política de integridad de MIPG, la cual hace parte de la dimensión de talento humano, los valores con los que la entidad ha venido forjando su cultura ética se asocian con los valores consignados en el Código de Integridad.

El Código de Integridad está compuesto por siete (7) valores, cinco (5) de los cuales son los definidos por el DAFF que son RESPETO, JUSTICIA, INTEGRIDAD, DILIGENCIA Y HONESTIDAD, en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país, y dos (2) valores adicionales, el valor de la EMPATIA y VOCACIÓN DE SERVICIO, que se obtuvieron como resultado de votación realizada en una jornada de inducción y reincidencia en la cual participaron funcionarios y contratistas de la entidad, la definición para cada valor se encuentran establecida en el GTH-C-01 CODIGO DE INTEGRIDAD



Imagen 3. Valores Código de Integridad Elaboración Propia

Con el fin de dar cumplimiento se realizará socialización del código de integridad en las siguientes actividades, las cuales se programarán en la SIG-MT-06 Matriz de programación y seguimiento Institucional que desarrolla el presente Plan.

- A los funcionarios en las jornadas de inducción y reincidencia en las diferentes áreas.
- Se realizarán estrategias de comunicación por diferentes medios y sensibilización del código de integridad, por medio de ejercicios prácticos y actividades.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

#### 5.4.4. Clima Organizacional

Según el DAFP el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberán definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El instrumento para medir el Clima Laboral de las entidades públicas consta de 7 variables la entidad estableció como herramienta de medición la GTH-F-02 Encuesta de Clima Organizacional, la cual incluye las siguientes variables

1. Orientación Organizacional.
2. Administración del Talento Humano.
3. Estilo de Dirección.
4. Comunicación e Integración.
5. Trabajo en Grupo.
6. Capacidad Profesional.
7. Medio Ambiente Físico.

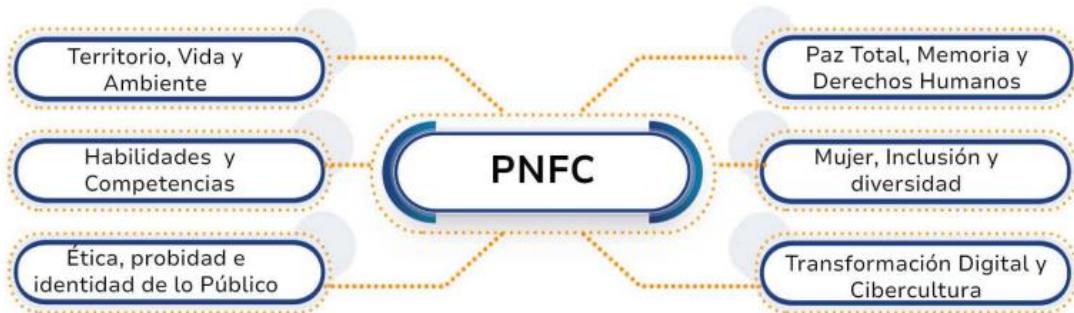
Los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario de clima organizacional en enero de 2026, fueron FAVORABLES como se evidencia en el informe que reposa dentro del Plan Estratégico del talento humano, sin embargo, es necesario enfatizar en el trabajo en equipo ya que este es el principal ingrediente para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

#### 5.5. Plan Institucional de Capacitaciones

El decreto Ley 1567 de 1998 establece como eje normativo para la capacitación que, corresponde a cada entidad organizar la capacitación internamente, formulando con una periodicidad mínima de un año su Plan institucional de Capacitación, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el gobierno nacional a través del plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias (PNFC).

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitaciones se convierte en el instrumento que le permite a la entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el GTH-PL-03 Plan institucional de Capacitaciones y SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional, en los que se establecen los requerimientos temáticos para el desarrollo de las jornadas, así como los lineamientos para la inducción y reincidencia del personal.

## 5.6. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que permite administrar y actualizar la información sobre los empleos en vacancia definitiva en el ITM, con el propósito de planificar la provisión de los empleos a través de procesos de selección mediante concurso de méritos los cuales son realizados por medio de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Esta herramienta permite que las entidades planifiquen la oferta real de empleos y de esa manera poder realizar procesos de vinculación eficientes y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El plan de previsión del recurso humano busca identificar las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta Situaciones Administrativas tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otras situaciones que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de las áreas de trabajo, de acuerdo a la situación presentada se establecerá la forma en la cual se permita suplir el cumplimiento de las actividades en déficit.

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el GTH-PL-01 Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano y la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional, en el cual se determinan las vacantes existentes en la planta de personal y su forma de provisión, así como se establecen los

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> Proceso Gestión de Talento Humano	Código: GTH-PL-04-V6 Fecha de Vigencia: 30/01/2026
--	--	--

lineamientos para suprir las necesidades de personal teniendo en cuenta las novedades que se puedan presentar durante la vigencia.

### 5.7. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan se establece de conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 el cual señala que, la entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. Del SG-SST y el sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional, el cual se elabora con base en la evaluación inicial de estándares mínimos conforme la normatividad vigente sobre la materia, Resolución No. 0312 de 2019, Decreto 1072 de 2015 y/o requisitos legales reglamentarios.

El seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de seguridad y Salud en el Trabajo lo realiza el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

### 5.8. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, es un componente fundamental del PETH ya que enmarca las actividades a desarrollar al interior de la entidad, las cuales se orientan con base en la detección de las necesidades de los servidores públicos de la entidad, mediante encuestas y reuniones con los líderes de las áreas de trabajo de la entidad.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

**Estrategia:** Para el desarrollo de este componente se contemplan actividades diseñadas con base en el GTH-PL-02 Plan de Bienestar Social e Incentivos y la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional, estas actividades están enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral y elevar el nivel de productividad, teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias en formación laboral de los Servidores del Instituto de Turismo del Meta. En estos programas se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las Administradoras de pensiones y cesantías, Administradoras de riesgos laborales (ARL), Caja de Compensación Familiar, pero también será parte otras entidades públicas o privadas de personería jurídica o natural, que presten servicios relacionados, con el fin de tener una amplia posibilidad de oferta y actividades para los funcionarios de la entidad.

El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que fortalezcan permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuenta este marco el Plan Nacional de Bienestar 2023 -2026 que establece los ejes temáticos de Bienestar social e Incentivos que comprenden este plan.

## 5.9. EVALUACION DE LA EFICACIA DEL PLAN

La herramienta SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional evalúa la eficacia de los diferentes planes que componen el Plan Estratégico del talento Humano y el resultado obtenido debe ser tenido en cuenta para la realización de las acciones correctivas y de mejora pertinentes.

## 5.10 ACTIVIDADES A REALIZAR

Será responsabilidad del Jefe de Talento Humano y el equipo de apoyo del área realizar la programación en la SIG-MT-06 Matriz de Programación y Seguimiento Institucional.

ITEM	ACTIVIDAD A DESARROLLAR
1	Evaluación de desempeño laboral personal de carrera administrativa
2	Informe de resultados de la evaluación del desempeño laboral
3	Concertación de compromisos
4	Presentación de la declaración de bienes y rentas personal de planta de la entidad.
5	Actualización de hoja de vida Sigep personal de planta de la entidad

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

6	Sensibilizaciones para apropiación del Código de Integridad
7	Actividades para mejorar el Clima laboral
8	Socialización de la Política de Acoso Laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
9	Registro y socialización Programa de prevención de Acoso Laboral y acoso sexual en el Ámbito laboral
10	Elección de Comité de Convivencia Laboral 2026-2028
11	Elección de Comisión de Personal 2026-2028

## 6. FORMATOS

CÓDIGO	NOMBRE DE FORMATO	RESPONSABLE
GTH-F-02	Encuesta de Clima Organizacional	Gestión del Talento Humano
SIG-MT-06	Matriz de Programación y Seguimiento Institucional	Gestión del Talento Humano
GTH-C-01	Código de Integridad	Gestión del Talento Humano

## 7. CONTROL DE DOCUMENTOS

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCION MODIFICACIONES
06	30/01/2026	Se actualizó el documento en el numeral 4. Marco normativo, se incluye la Resolución 3461 de 2025, en el numeral 5.2 se actualizó la caracterización del Personal, y en el numeral 5.3. Diagnóstico se actualizan los resultados de la Política de la Gestión Estratégica del talento Humano y Política de Integridad, se incluye el numeral 5.10 Actividades a realizar.
05	30/01/2025	Se actualiza documento en el numeral 4. Marco normativo, se incluye la ley 2365 de 2024, en el numeral 5.2 se incluye la caracterización del Personal, y en el numeral 5.3. Diagnóstico se incluyen los resultados de la Política de la Gestión Estratégica del talento Humano y Política de Integridad.
04	30/01/2024	Se actualiza documento en el numeral 5.2 Diagnóstico, se incluye Integridad y Clima organizacional como componentes a desarrollar del Plan estratégico del Talento Humano y se incluye el numeral 6. Formatos la herramienta Matriz de Programación y Seguimiento Institucional para la programación de actividades del Plan.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-PL-04-V6
	Proceso Gestión de Talento Humano	Fecha de Vigencia: 30/01/2026

03	31/01/2023	Se actualiza documento en el numeral 5.2 Diagnóstico respecto de los resultados de FURAG
02	14/07/2021	Se cambia de versión por logos del encabezado del documento.
01	08/06/2021	Primera versión del documento en la nueva codificación, se actualiza el contenido al modelo establecido para planes. Versión anterior. Plan Estratégico de Talento Humano PETH 31/01/2021.

## 8. ANEXOS

N/A