PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

VIGENCIA 2026

Dimensión del MIPG: Talento Humano



PLANES INSTITUCIONALES 2026

Gestión Administrativa y Financiera

Cr 19A entre calles 26 y 29 Edificio Republicano-Estación Ferrocarril, segundo piso, Armenia Quindío
Celular 3183401185. Email: atencionalcliente@corpocultura.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

#	CONTENIDO	Pág.
	PRESENTACIÓN	4
	INTRODUCCIÓN	5
1.	**CONTEXTO**	7
1.1.	Bases estratégicas orientadoras y diagnóstico	7
1.1.1.	Misión	7
1.1.2.	Visión	7
1.1.3.	Valores	7
1.1.4.	Objetivos Estratégicos Institucionales	7
1.1.5.	Principios	8
2.	**RESPALDO NORMATIVO**	9
3.	**OBJETIVOS INSTITUCIONALES**	11
3.1.	Objetivo General	11
3.2	Objetivos Específicos	11
4.	**ORIENTACIONES ESTRATEGICAS GENERALES DELAREA DE TALENTO HUMANO**	12
4.1.	Ciclo de Vida Organizacional del Servidor Público	12
5.	**INFORMACIÓN DE BASE**	13
5.1	Estructura Organizacional Corpocultura	13
6.	**CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS**	14
6.1.	Descripción General del personal de planta	17
7.	**DIAGNÓSTICO**	17
7.1.	Matriz GETH	17
7.2.	Resultados De Mediciones	17
8.	**ALCANCE**	30
8.1.	Rutas de Creación de Valor	32
8.2.	Estrategias con las Rutas de Creación de Valor	36
9.	**TEMÁTICAS ADICIONALES A PLANEAR**	39
9.1.	Inducción y Reinducción	40
9.2.	Evaluación del desempeño	41
10.	**RESULTADOS FURAG**	41

11.	**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**	43
11.1	Recomendaciones Gestión Estratégica del Talento Humano y SU TRATAMIENTO	43
11.1.1	ACCIONES Gestión Estratégica del Talento Humano	43
11.1.2	Plan Institucional de capacitación PIC	44
11.1.3	Conocimiento Institucional	44
11.1.4	Gestión del conocimiento	44
11.1.5	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	45
11.1.6	Plan de Bienestar Social e Incentivos	45
11.1.7	Plan de vacantes	45
11.1.8	Plan de Previsión de Recursos Humanos	46
11.1.9	Clima organizacional y transformación cultural	46
11.1.10	Gestión del cambio	46
11.1.11	Gestión del desempeño laboral	47
11.1.12	Política de integridad	47
11.1.13	Nómina	47
11.1.14	Retiro	47
11.1.15	Teletrabajo	48
12.	**Seguimiento y Evaluación**	48
12.1.	Herramientas de Seguimiento	49
13.	**Mejoramiento continuo**	50
14.	Correcciones, acciones correctivas, Acciones preventivas y mejoras	50
15	**Cronograma**	51

PRESENTACION

En el presente Plan Estratégico de Talento Humano PETH, tiene como finalidad la orientación a la formalización y divulgación de carácter principal los lineamientos de las acciones que comprenden la planeación de la Gestión del Talento Humano en la Corporación de Cultura de Armenia – Quindío, lo que permite la implementación de un mecanismo que enlaza la integración de los procesos de gestión de la calidad de la Corporación, dando cumplimiento a las normas contenidas en la Ley 909 de 2004.

Conforme a lo establecido en este plan, se reconoce como propósito fundamental al ser humano, considerando que, en el ámbito laboral, necesita un equilibrio adecuado entre los aspectos profesionales y su bienestar personal. Este equilibrio permite optimizar el desempeño institucional, traduciéndose en un rendimiento más eficiente y sostenido. En consecuencia, la institucionalidad que lo fomenta contribuye al éxito individual y colectivo.

La meta central consiste en que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, resalten de forma destacada que el talento humano que compone la entidad es el recurso más valioso, ya que garantiza el cumplimiento de los objetivos, procesos y sostenibilidad de la misma.

Para la vigencia 2026, la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia orienta su principal estrategia al desarrollo y fortalecimiento del talento humano, reconociéndolo como el factor determinante para la formulación, implementación y logro de los procesos que permiten alcanzar las metas institucionales establecidas.

INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano constituye un instrumento orientador en el reconocimiento, materialización y robustecimiento de las estrategias a cumplir durante esta vigencia, de esta manera evidenciar de manera adecuada los mecanismos de promoción del bienestar, incentivos, formación, gestión operativa y seguimiento y demás asociados, con los funcionarios de la entidad. Fortaleciendo las competencias, conocimientos, habilidades y valores del personal**,** con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, promoviendo una cultura orientada al desarrollo, la productividad y el desempeño organizacional en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Se debe dar especial relevancia a MIPG en base a este se obtiene los criterios de referencia para las diferentes entidades públicas para guiar la implementación y monitoreo de la gestión, dentro de la cual se encuentra como uno de los objetivos a destacar el robustecimiento del talento humano, dinamismo en la gestión, consolidación de un enfoque organizacional sólido e impulso a la participación ciudadana.

Aplicar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), resulta indispensable, dado que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, identifica como una de sus dimensiones esenciales el Talento Humano. De este modo promover en la Corporación de cultura y Turismo de Armenia estos elementos de referencia, dado que el éxito de la administración pública depende de que los servidores públicos ejerzan liderazgo, planificación, ejecución y evaluación de políticas, lo que hace crucial su empoderamiento y bienestar.

Este documento presenta lineamientos para implementar estrategias que fortalezcan el bienestar laboral, integrando la vida familiar y el desempeño profesional, con el objetivo de mejorar la eficiencia y calidad institucional, en beneficio de una ciudad equitativa y culturalmente activa.

Las rutas de creación de valor, integradas estratégicamente, optimizan la gestión del talento humano, fortalecen el conocimiento organizacional y desarrollan en cada servidor los valores y competencias requeridos, mediante acciones que promueven la participación y la motivación autónoma.

En esencia el Plan Estratégico del Talento Humano (GETH), se cimienta en las bases del empleo público: (i)El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público, (ii)Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, (iii) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, (iv) La productividad, como la orientación permanente al resultado, (v) Gestión del Cambio, (vi) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público y (vii) El diálogo y concertación.

Los pilares del empleo público se consolidan mediante un ambiente laboral adecuado, que prevenga riesgos y fomente el compromiso de los servidores, asegurando su bienestar y el de sus familias, lo que se traduce en calidad de vida y productividad institucional positiva.

1. CONTEXTO

1.1 BASES ESTRATÉGICAS ORIENTADORAS Y DIAGNÓSTICO

La misión, visión, valores, los objetivos estratégicos y principios institucionales, como la evaluación de la gestión a través de los resultados FURAG, el autodiagnóstico, medición de clima laboral, medición de cultura organizacional y la encuesta de percepción talento humano, entre otros, fueron los referentes principales, base de la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano de Corpocultura para la vigencia 2026.

1.1.1. Misión

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, es la entidad encargada de promover, conservar, fortalecer y prestar servicios para el desarrollo artístico, cultural y turístico de Armenia, bajo los lineamientos establecidos por la Administración Municipal, el Ministerio de Cultura y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

1.1.2. Visión

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, será la entidad Municipal líder en el fomento del arte y la cultura, promotora de acciones de desarrollo turístico que permitan consolidar a Armenia como destino de clase mundial mediante una gestión pública eficiente y transparente.

1.1.3. Valores

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

1.1.4. Objetivos Estratégicos Institucionales

- Contribuir con el posicionamiento del Municipio de Armenia como destino turístico Nacional e Internacional mediante acciones promocionales.

- Incrementar la calidad de los procesos y servicios de la CCT.

- Fortalecer la atención al cliente mediante un óptimo sistema de retroalimentación de la comunicación, el cual sirva de soporte para la planeación organizacional.

- Desarrollar y mantener un programa de incentivos que permita mejorar la motivación y compromiso de los funcionarios hacia la entidad.

- Implementar la cultura de la racionalización de los recursos mediante la incorporación en los procesos y procedimientos de la entidad.

1.1.5. Principios

- El trabajo en equipo contribuye al mejoramiento continuo.
- La gestión eficiente optimiza los recursos.

- La función primordial del funcionario público de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, es servir a la ciudadanía.
- Servidores públicos, principales protectores de los bienes del estado.

El interés general prevalece sobre el interés particular.

2. RESPALDO NORMATIVO

Conforme a la normativa vigente, las disposiciones aplicables al tema de este documento, junto con la jurisprudencia y la doctrina relevante, son las siguientes:

NORMA APLICABLE	OBJETO Y SUS MODIFICCIONES Y ADICIONES
Constitución Política de Colombia	Artículo 48,54,123, 125
Decreto 2400 de 1968	¨Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones¨
Decreto 614 de 1984	¨Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país¨
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004
Decreto 1083 de 26 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1960 de 27 de junio de 2019	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto 894 de 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. (Profesionalización del servidor público y programas de formación y capacitación).
Ley 489 de 29 de diciembre de 1998	“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.” (políticas de desarrollo administrativo y estímulos a los servidores públicos)

Decreto 1295 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
Ley 1562 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
Decreto 171 de 01 de febrero de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Circular 100-10 de 21 de noviembre de 2014 DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Resolución no. 667 de 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Ley 1712 de 06 de marzo 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.
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 6176 de 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 0026 de 09 de enero de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba:'
Resolución No.390 de mayo 2017	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015, reglamentario único del sector de función pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 943 de mayo de 2014	Por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno (MECI).
Ley 1221 de 16 de julio 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de abril de 2012	Por medio del cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Circular externa 100-008 de 2013	Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
Ley 1010 de 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Circular no. 12 de noviembre de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
Resolución no. 312 de 13 de febrero de 2019 Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
Ley 1952 de 28 de enero 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.

3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

3.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, generando sentido de pertenencia y productividad institucional, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

3.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.

- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la Corporación de Cultura y Turismo a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.

- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos de la Corporación de Cultura y Turismo, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineadas con la planeación estratégica institucional.

4. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS GENERALES DEL AREA DE TALENTOHUMANO.

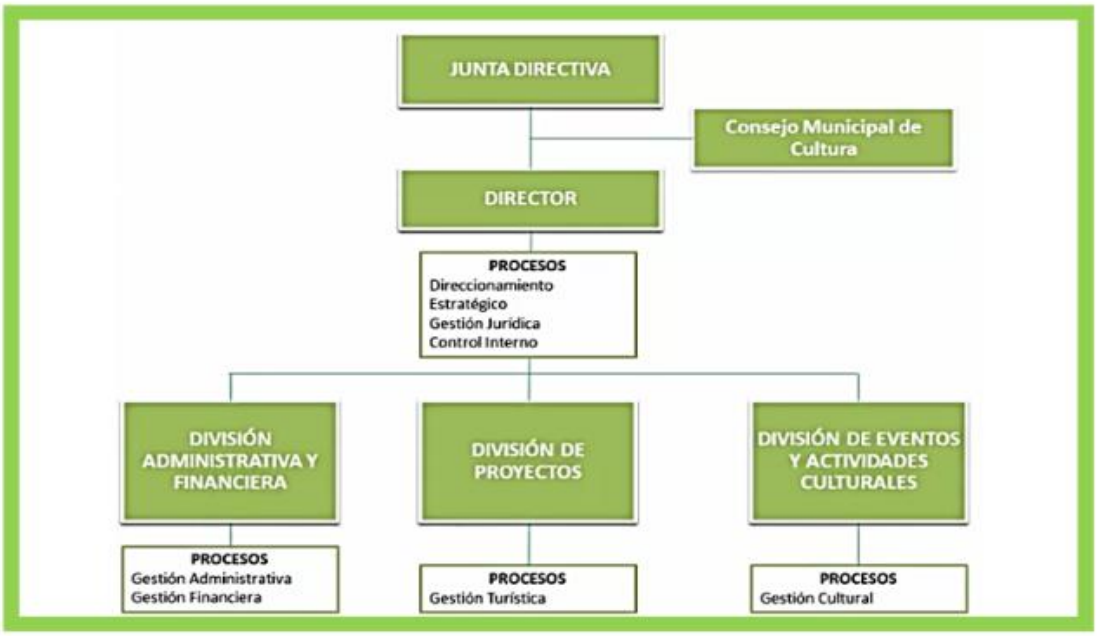
Un componente fundamental para el diseño de las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano se basa en las etapas del ciclo de vida del servidor público, que incluyen fases como: el ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro.

4.1 Ciclo de Vida Organizacional del Servidor Público

Ingreso	Desarrollo	Retiro
En este periodo deben ejecutarse acciones tendientes a garantizar el cumplimiento del principio del mérito, certificando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de Corpocultura con el personal apto, capaz, idóneo, autónomo de su tipo de vinculación.	En este periodo se adelantan las acciones de seguridad y saluden el trabajo,capacitación, bienestar, incentivos y las que propendan por el buen clima laboral, el agrado del servidor con su labor y fuente de empleo, para que se traduzca en una productividad con calidad, eficacia y oportunidad.	En este periodo la Corporación tiene la capacidad de identificar los distintos factores de la deserción en el empleo público y genera estrategias para minimizar la desvinculación delpersonal calificado. En esta etapa igualmente se desarrollan acciones de preparación para el retiro delservicio o de readaptación del talento humano desvinculado.

1. INFORMACION DE BASE

Estructura Organizacional Corpocultura



2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Para el logro de un desempeño institucional acorde con la normatividad existente y que responda a las exigencias del mundo actual, las entidades tienen que reconocer en el talento humano, el principal recurso, pues es este el que tiene la capacidad de adaptación, de toma de decisiones, de planeación y manejo de los demás recursos.

De allí que es tan importante, proveerle al recurso humano los elementos, el ambiente y los procesos necesarios para su felicidad y que, a partir de esta, se obtengan los resultados proyectados y esperados por la norma y la sociedad de la entidad.

Por ello, debe empezarse por el análisis detallado de las características del talento humano de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, como punto de partida para definir procesos que interpreten las verdaderas necesidades de los servidores.

Descripción General del Personal De Planta

Identificaremos el nivel jerárquico y la cantidad en la entidad de cada uno, el tipo de cargo y su situación actual, propiedad, provisional, encargo o vacante; distribución por género, rango de edad y generación.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTAGLOBAL
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	3
Técnico	2
Asistencial	0
TOTAL	7

Base de datos planta al 05 de enero de 2026.

A continuación, se resume la planta de personal, clasificándola en tipo de cargo y nivel jerárquico.

NIVEL JERÁRQUICO	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTES
Carrera Administrativa				
Profesional	0	3	0	**0**
Técnico	0	2	0	**0**
Libre Nombramiento				
Asesor	0	1	0	**0**
Directivo	0	1	0	**0**
Total		7	0	0

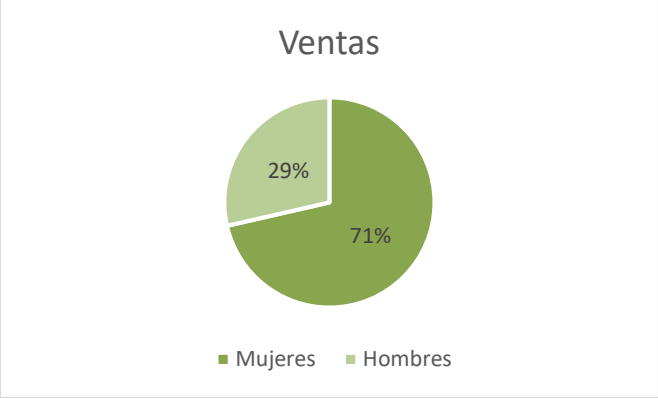
Base de datos planta al 05 de enero de 2026.

En la población de la Corporación de Cultura y Turismo predomina el género femenino, del total de la población laboral analizada, correspondiente a siete (7) trabajadores, el 71,43 % está conformado por mujeres y el 28,57 % por hombres. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan son el nivel profesional en donde se cuenta con 3 trabajadores.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Directivo	1	0	1
Asesor	0	1	1
Profesional	2	1	3
Técnico	2	0	2
Total	5	2	7

Base de datos planta al 05 de enero de 2026.

Distribución por género.



Base de datos planta al 05 de enero de 2026.

En la composición del personal analizado, se observa una mayor representatividad de la generación denominada *Baby Boomers*, integrada por cuatro (4) servidores públicos, seguida por tres (3) servidores adscritos a la *Generación X*.

RANGO DE EDAD	CANT.	GENERACIÓN
20 a 34 años	0	Milenials
35 a 49 años	3	Generación X
50 a 69 años	4	Baby Boomers

Base de datos planta al 05 de enero de 2026.

2. DIAGNÓSTICO

3.3. MATRIZ GETH

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia Quindío, ha aplicado el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con el propósito de diagnosticar las fortalezas y debilidades de los procesos de gestión del talento humano implementados durante la vigencia 2025, se busca establecer una hoja de ruta que permita definir las estrategias a ejecutar en la vigencia 2026, orientadas a la mitigación de las brechas identificadas y al fortalecimiento de las capacidades institucionales existentes.

3.3.1. RESULTADOS DE MEDICIONES

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, que opera a través de 7 dimensiones, siendo una de las principales, la Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y los Resultados FURAG así:

Como resultado de la aplicación del autodiagnóstico, se ha obtenido una calificación para la vigencia 2026 del **88,9%,** lo que se puede leer como un estado de la Corporación de evolución y la verificación cercana de las áreas con mayor debilidad y sobre las cuales debe direccionarse mayormente el PETH y las áreas con mayor fortaleza, para tal efecto, se deberán implementar acciones orientadas al empoderamiento, estímulo y reconocimiento, con el fin de consolidar dichas fortalezas y promover su evolución hacia el cumplimiento de estándares superiores de desempeño y calidad institucional.

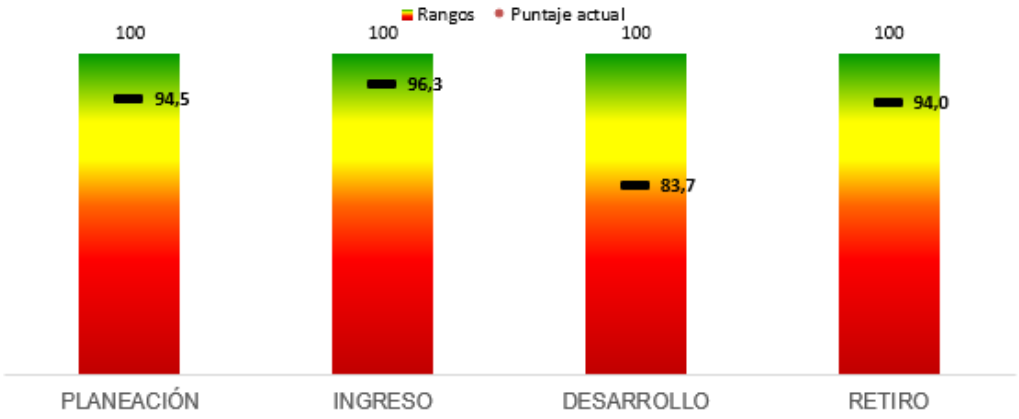
mipg modelo integrado de planeación y gestión

AVANCE DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
Corporación de Cultura y Turismo de Armenia (Corpocultura)	88,9

Las mencionadas acciones se diseñarán de conformidad con los resultados del autodiagnóstico y el ciclo de vida del servidor público, como de manera muy práctica está diseñado el autodiagnóstico.

Después de la aplicación de dicha herramienta, se obtuvieron los siguientes resultados:

Calificación por componentes.

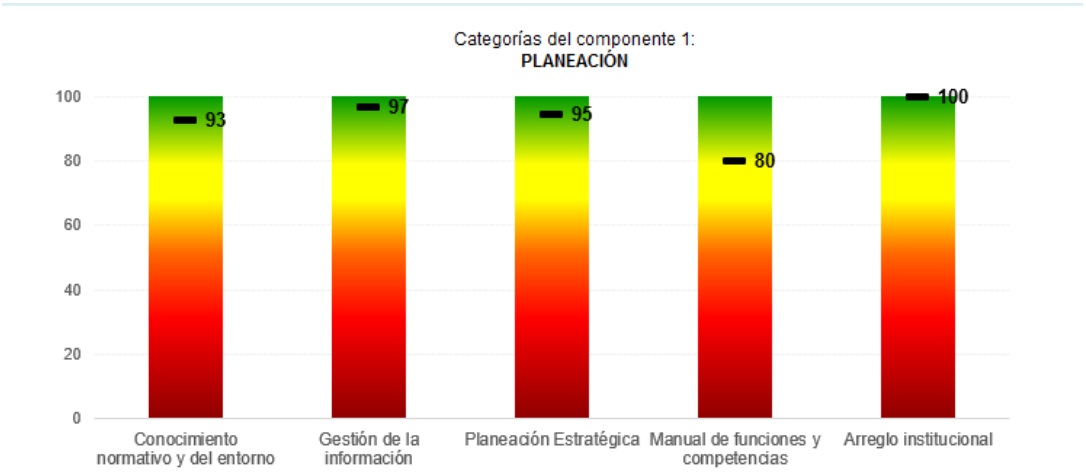


Como se observa en la siguiente gráfica la entidad, de acuerdo al autodiagnóstico, tiene su más alto resultado en el componente **Ingreso**, con una calificación del 96,3 % y el más bajo en el componente **Desarrollo**, con una calificación del 83,7 %, lo anterior evidencia que la entidad presenta una gestión eficiente en los procesos de vinculación, incorporación y retención del talento humano, lo cual demuestra que los procedimientos asociados al ingreso de personal se encuentran debidamente estructurados y operan de manera eficaz. En relación con el componente de desarrollo, se identifican oportunidades de mejora vinculadas al fortalecimiento de los programas de formación, capacitación y proyección del crecimiento profesional del personal al interior de la entidad.

Estos resultados reflejan cómo la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia evalúa y administra de manera integral el ciclo de vida del servidor público, así como los aspectos estratégicos asociados al ingreso y desarrollo del talento humano, constituyéndose el autodiagnóstico en un instrumento operativo que permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión institucional.

Calificación por categorías.

A continuación, se procede al análisis de la gráfica que presenta el comportamiento del componente **Planeación**, desagregado por las distintas categorías evaluadas.



La calificación del 80% en el **componente de manual de funciones y competencia**, el resultado obtenido sugiere que la entidad debe mantener una vigilancia permanente sobre las oportunidades de mejora relacionadas con la claridad, actualización y adecuado cumplimiento de los manuales de funciones y competencias. Esta situación podría evidenciar que los roles y responsabilidades al interior de la organización no se encuentran suficientemente definidos, socializados o comprendidos, lo cual puede generar ambigüedad respecto a las expectativas institucionales sobre el desempeño del personal.

Si bien el porcentaje alcanzado no es bajo en comparación con los valores reflejados en la tabla gráfica, se encuentra por debajo del promedio general, lo que hace necesario prestar especial atención a la revisión, fortalecimiento y actualización de la documentación y de los procesos asociados a las funciones y competencias del talento humano. El objetivo debe ser incrementar este indicador y evitar su

disminución, garantizando así la sostenibilidad de resultados favorables. En este sentido, resulta fundamental contar con manuales debidamente estructurados y alineados con la normativa vigente, que orienten al personal y aseguren una comprensión clara y homogénea de sus responsabilidades dentro de la institución.

En cuanto al **conocimiento Normativo y del Entorno** (93%), el análisis evidenciado refleja un desempeño sólido en este componente, lo que indica que los servidores de la entidad cuentan con un adecuado conocimiento de las normas, disposiciones y lineamientos que regulan el ejercicio de sus funciones, así como del contexto institucional en el que se desempeñan. Esto pone de manifiesto la existencia de mecanismos eficaces orientados a garantizar que el personal se mantenga debidamente informado y alineado con los marcos legales y normativos aplicables. No obstante, a pesar de la favorable calificación alcanzada, se identifican oportunidades de mejora dirigidas al fortalecimiento del conocimiento en ámbitos normativos más específicos o de reciente incorporación.

Referente a la **Planeación Estratégi**ca (95%), la entidad demuestra un desempeño destacado en la formulación, implementación y seguimiento de su planeación estratégica, lo que evidencia que la Corporación posee una visión clara y una dirección definida a largo plazo, cumpliendo de manera eficaz con sus objetivos estratégicos. No obstante, a pesar de la calificación favorable obtenida, resulta recomendable realizar revisiones periódicas de las estrategias, con el fin de garantizar que se mantengan alineadas con las necesidades cambiantes del entorno y asegurar su consistencia a lo largo del tiempo.

Con una calificación del (97%) **Gestión de la información**, el diagnóstico evidencia que la entidad gestiona de manera destacada la información requerida para la toma de decisiones y el seguimiento de los avances, resaltando la capacidad de la Corporación para recopilar, procesar y utilizar información de manera eficiente. Esta

gestión resulta fundamental para asegurar decisiones acertadas y la implementación efectiva de la planeación estratégica. Asimismo, esta área muestra un alto nivel de optimización, aunque se recomienda mantener y fortalecer estos procesos de manera continua, con el objetivo de incrementar progresivamente su desempeño anual.

Finalmente, el **Arreglo Institucional**, con un porcentaje del 100%, los hallazgos indican que la estructura organizacional de la entidad se encuentra alineada de manera efectiva con sus objetivos y funciones, asegurando que los procesos, niveles jerárquicos y responsabilidades estén claramente definidos y operen con eficiencia. Esto evidencia que la Corporación dispone de una configuración organizativa adecuada para la implementación de su planeación estratégica, garantizando que los procesos internos estén correctamente estructurados, lo que favorece la ejecución de los planes y optimiza la coordinación entre las diferentes áreas de la entidad.

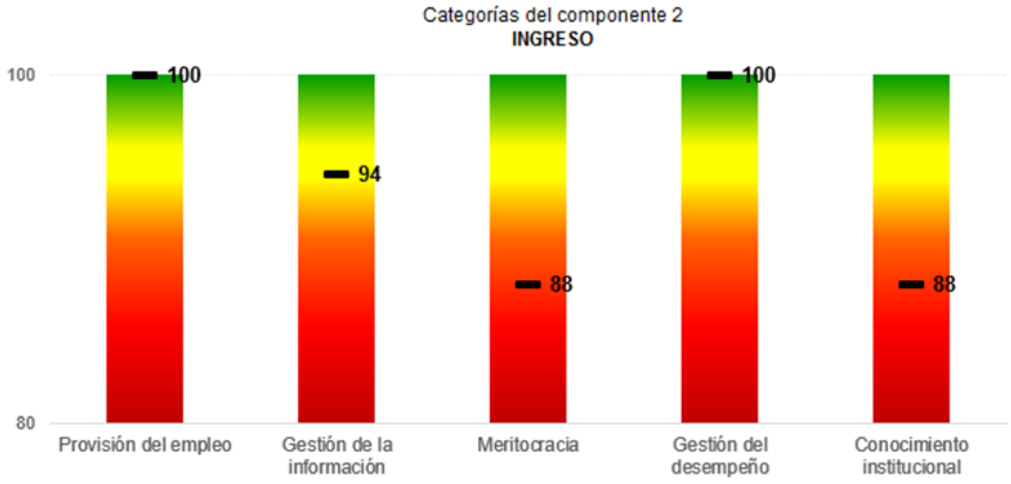
En conclusión**, la planeación estratégica** (95%) y la **gestión de la información** (97%) son áreas donde la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia está destacando, el análisis refleja una capacidad sólidamente desarrollada en la organización, seguimiento y análisis de información estratégica. El **arreglo institucional**, con un puntaje del 100%, constituye una fortaleza clave, evidenciando una estructura organizativa completamente alineada con los objetivos institucionales. El **conocimiento normativo y del entorno** (93%) también representa un área de alta competencia; sin embargo, resulta fundamental mantener una actualización constante para responder adecuadamente a cambios legales y del entorno.

Por su parte, el componente de **manual de funciones y competencias** (80%) requiere especial atención, con el objetivo de asegurar un incremento sostenido y evitar retrocesos. Esto indica la necesidad de mejorar la claridad, estructura y accesibilidad de los manuales de funciones dentro de la organización. Un fortalecimiento en este ámbito podría potenciar la eficiencia organizativa y la

comprensión de las responsabilidades del personal, contribuyendo al desempeño institucional general.

Aunque la Corporación presenta un desempeño global elevado, particularmente en áreas estratégicas como la **planificación estratégica** y el **arreglo institucional**, el **componente de manual de funciones y competencias** requiere fortalecimiento. Es fundamental garantizar que todos los roles y responsabilidades estén claramente definidos, estructurados y debidamente documentados para optimizar la gestión organizativa y el desempeño del personal.

Seguidamente, se realiza el análisis de la gráfica correspondiente al componente **Ingreso**, la cual detalla su comportamiento de manera desagregada por categorías.



En cuanto a la **Gestión del Desempeño**, una calificación del 100%, en esta categoría se refleja que la entidad dispone de un proceso de evaluación y seguimiento del desempeño sólidamente establecido y eficaz**.** Esto sugiere que la gestión del personal de planta se realiza de manera adecuada, garantizando una medición precisa del rendimiento y promoviendo su desarrollo profesional continuo.

Provisión del Empleo, al igual que la gestión del desempeño, una calificación del 100%, Esta categoría demuestra una gestión sobresaliente en la provisión de empleo, evidenciando que los procesos de contratación, incluyendo reclutamiento y selección de personal, entre otros, están estructurados de manera eficiente y cumplen con estándares de efectividad.

Gestión de la Información esta calificación del 94%, indica que la entidad tiene un sistema muy eficiente para gestionar la información relacionada con el personal, aunque podría haber áreas pequeñas de mejora. La gestión de la información es clave para garantizar que los datos del personal estén actualizados y sean accesibles para la toma de decisiones.

Meritocracia, una calificación del 88%, esta categoría indica que el sistema de selección y promoción basado en méritos está implementado de manera adecuada, aunque presenta áreas de mejora. Si bien se reconoce la importancia del mérito en los procesos de ingreso y ascenso del personal, existen oportunidades para fortalecer su aplicación y optimizar su efectividad.

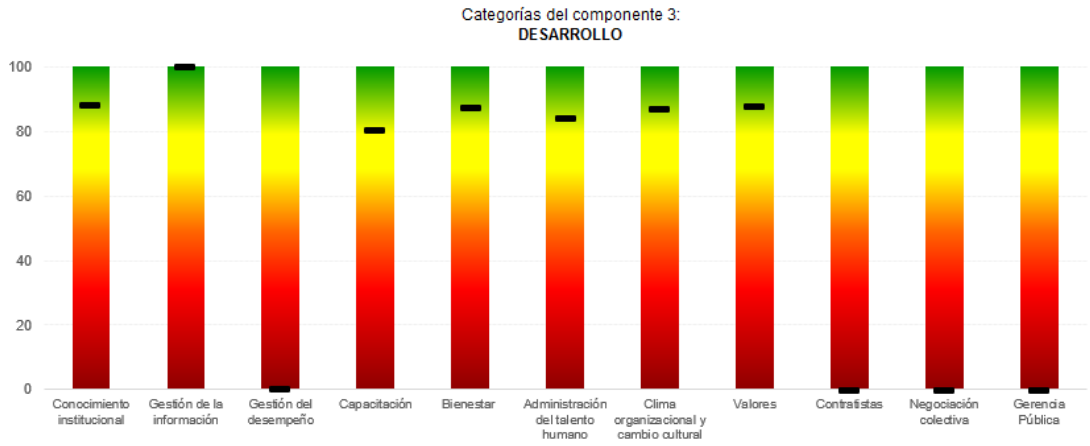
Conocimiento Institucional, el 88% esta categoría evidencia que el nivel de conocimiento institucional sobre los procesos internos es adecuado; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en la transferencia y fortalecimiento del conocimiento al interior de la entidad, con el fin de garantizar que todo el personal se

encuentre plenamente alineado con la visión, misión y procedimientos institucionales.

En términos generales, los indicadores evidencian que la entidad presenta una gestión altamente eficiente en el ingreso de personal, con resultados sobresalientes en áreas estratégicas como la gestión del desempeño y la provisión del empleo, ambas con un cumplimiento del 100 %. No obstante, en dimensiones como la meritocracia y el conocimiento institucional se identifican oportunidades de mejora, pese a que sus niveles de desempeño se mantienen elevados, con un 88 %.

Estos resultados reflejan una gestión institucional sólida; sin embargo, el ejercicio de autodiagnóstico permite identificar aspectos susceptibles de optimización, orientados a fortalecer la efectividad integral de la entidad a lo largo del ciclo de vida del servidor público.

Verificamos ahora el componente **Desarrollo**, que tiene el mayor número de categorías, 12 en total, pero las dos últimas no aplican para la Corporación de Cultura y Turismo:



En cuanto al **conocimiento Institucional**, con un porcentaje del (87%), se os resultados evidencian que la entidad cuenta con un nivel adecuado de conocimiento institucional, lo que indica que el personal posee una comprensión satisfactoria de los procesos, la estructura organizacional y los objetivos estratégicos. No obstante, si bien el porcentaje obtenido es significativo, se identifican oportunidades de mejora orientadas a fortalecer dicho conocimiento, a fin de garantizar que la totalidad de los colaboradores interiorice de manera integral la misión, visión y operaciones de la entidad. Esta situación podría reflejar que un segmento del personal aún no se encuentra plenamente alineado con los valores corporativos y los objetivos institucionales.

En lo que respecta a la **gestión de la Información** (100%), se evidencia que la entidad cuenta con una gestión adecuada de la información necesaria para sustentar la toma de decisiones y la planificación de iniciativas orientadas al desarrollo del personal. Lo anterior demuestra la implementación de sistemas institucionales que permiten la recolección, análisis y distribución oportuna de información relevante relacionada con el talento humano y los procesos de desarrollo organizacional.

Para el componente de **capacitación**, con una calificación del 80%, los resultados indican la existencia de oportunidades relevantes para fortalecer los programas de capacitación dentro de la organización. Si bien el porcentaje obtenido no es bajo, es susceptible de mejora, considerando que este componente resulta fundamental para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y competencias de los funcionarios. Un enfoque estratégico y sistemático en materia de capacitación contribuirá significativamente al crecimiento profesional del personal y a su capacidad de adaptación frente a los cambios organizacionales y del entorno institucional.

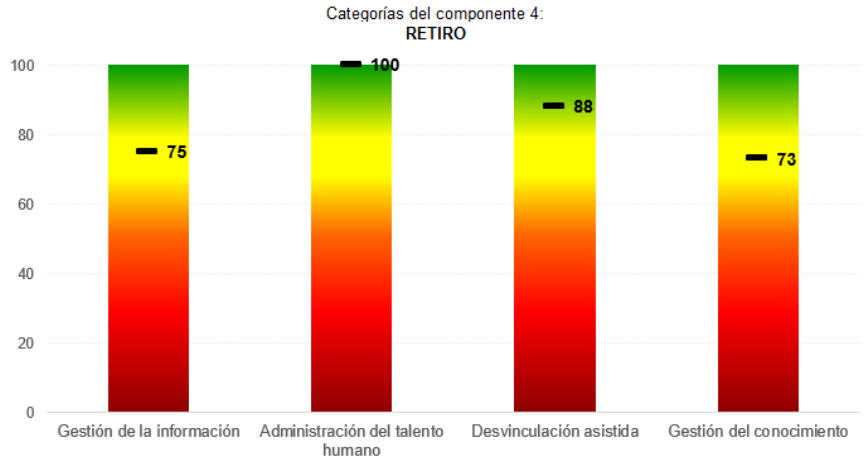
Referente a los **valores** (90%), la evaluación efectuada permite identificar que la entidad promueve de manera adecuada los valores organizacionales entre su personal; no obstante, se identifican oportunidades de mejora orientadas a su fortalecimiento mediante una cultura institucional más activa, consistente y alineada. El porcentaje obtenido sugiere que, si bien los valores se encuentran formalmente implementados, resulta necesario impulsar una mayor internalización y apropiación de los mismos por parte de los colaboradores. En este sentido, se recomienda reforzar la cultura organizacional, a fin de asegurar que los valores institucionales sean efectivamente practicados, compartidos y reflejados de manera transversal en todas las áreas de la Corporación.

Para un porcentaje del (84%), para la **Administración del Talento Humano**, si bien esta constituye una de las áreas en las que la Corporación presenta un desempeño favorable, resulta necesario implementar estrategias orientadas a su fortalecimiento continuo, generando oportunidades de mejora en aspectos clave como la retención del talento, la evaluación del desempeño, la promoción interna y los procesos de reclutamiento y selección. Una mayor y mejor inversión en la gestión del talento humano contribuirá significativamente al incremento de la productividad institucional y al nivel de satisfacción del personal.

Finalmente, en relación con el **Clima Organizacional y Cambio Cultural** (85%), el análisis realizado muestra que la Corporación cuenta con un clima organizacional positivo y está promoviendo de manera activa el cambio cultural necesario para el desarrollo de su personal, evidenciando un ambiente de trabajo generalmente favorable. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en la consolidación de transformaciones más profundas en la cultura organizacional, con el fin de fomentar una mayor cohesión, compromiso y motivación entre los colaboradores.

En conclusión, la Corporación de Cultura y Turismo de armenia, evidencia un desempeño global positivo en el componente de Desarrollo, destacando fortalezas en la gestión de la información y el clima organizacional. No obstante, se identifican oportunidades significativas de mejora en los ámbitos de capacitación y gestión del talento humano. Incrementar el enfoque en el desarrollo de competencias y optimizar los procesos relacionados con el talento humano constituye una estrategia clave para fortalecer el desempeño organizacional y promover el crecimiento y desarrollo del personal.

Posteriormente, se presenta el análisis de la gráfica asociada al componente **Retiro**, en la que se examina su desempeño segmentado según las categorías evaluadas.



El porcentaje del 100% indica que la **administración del talento humano** en relación con el proceso de retiro, se observa que se encuentra gestionado de manera óptima. Esto indica que todos los procedimientos, políticas y actividades vinculadas al retiro del personal incluyendo jubilaciones, pensiones y desvinculaciones voluntaria, están debidamente estructurados y operativos. Dicho resultado refleja un alto nivel de organización en la planificación y administración del retiro de los empleados. La entidad demuestra estar plenamente preparada para gestionar cualquier proceso de salida de su personal, garantizando la ausencia de inconvenientes administrativos u operativos. Por tanto, no se identifican áreas que requieran ajustes, ya que la gestión en este ámbito se desarrolla de manera eficiente y eficaz.

En cuanto a la **desvinculación Asistida** (88%), indica que la Corporación brinda un respaldo adecuado a los empleados durante su proceso de desvinculación, ya sea por retiro o por otras causas. No obstante, el porcentaje observado sugiere que este proceso aún no es completamente óptimo, y podrían identificarse áreas de mejora en las que los colaboradores en proceso de desvinculación podrían recibir un apoyo más integral. Entre estas áreas se incluyen, por ejemplo, una orientación más estructurada sobre la transición fuera de la entidad y la disponibilidad de recursos adicionales que faciliten su salida, tales como programas de acompañamiento en asesoría en temas de pensiones y beneficios. Fortalecer estos aspectos podría contribuir a que la desvinculación se lleve a cabo de manera más eficiente y satisfactoria, minimizando posibles impactos negativos sobre el bienestar de los funcionarios y sobre el clima organizacional.

En lo referente a la **Gestión del Conocimiento** (73%), se evidencia que es un aspecto susceptible de fortalecimiento en los mecanismos de gestión y conservación del conocimiento institucional asociado al personal que se retira o desvincula de la

Corporación, constituyéndose en un área crítica de mejora. La adecuada gestión del conocimiento es un factor estratégico para garantizar la transferencia y preservación de la experiencia y saberes clave, evitando su pérdida al momento del retiro del personal. En este sentido, resulta necesario fortalecer los procesos formales de transferencia de conocimiento, tales como la documentación de procesos, bases de datos institucionales, programas de capacitación y esquemas de mentoría, a fin de mitigar riesgos operativos y asegurar la continuidad y el desempeño eficiente de la entidad.

Se registró con porcentaje (75%) en la **Gestión de la Información**, Permite identificar oportunidades de mejora en los procesos de gestión documental y asegurar la continuidad operativa, adquiriendo de manera gradual una mayor eficiencia en la recolección, almacenamiento y disposición de la información conforme a los lineamientos institucionales.

En conclusión, la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, La organización presenta un desempeño destacado en la gestión del talento humano y en los procesos de desvinculación asistida; no obstante, la gestión del conocimiento constituye un área prioritaria de fortalecimiento. El mejoramiento de los mecanismos de transferencia y sistematización del conocimiento permitirá preservar el capital intelectual institucional y garantizar que la salida de personal no genere impactos negativos en la continuidad operativa.

2. ALCANCE

El objetivo principal de la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano para la Corporación de Cultura y Turismo es promover el desarrollo integral del talento humano de acuerdo con las necesidades institucionales, asegurando la alineación de

su gestión con los lineamientos y objetivos estratégicos de la organización. Este plan tiene alcance sobre todo el personal, sin distinción de la modalidad de vinculación, considerando que cada colaborador contribuye de manera directa al cumplimiento de los objetivos corporativos.

El proceso se fundamenta en la identificación de requerimientos derivados de los planes institucionales, a partir de los cuales se determinan las competencias, habilidades y capacidades que deben ser fortalecidas. Dichos requerimientos son evaluados de forma integral, teniendo en cuenta tanto las demandas actuales como las proyecciones futuras del sector cultural y turístico, con el fin de garantizar la pertinencia y efectividad de las acciones de fortalecimiento del talento humano.

El seguimiento y la evaluación sistemática de las estrategias y acciones que integran el plan constituyen un componente fundamental para medir su nivel de efectividad y efectuar los ajustes oportunos con base en los resultados obtenidos. En este marco, el plan estratégico se sustenta en la normatividad vigente, garantizando su legalidad, pertinencia y alineación con las políticas de gestión pública y la regulación aplicable en materia de talento humano.

Para la vigencia 2026, las estrategias definidas serán implementadas y ejecutadas durante el periodo correspondiente, lo que permitirá un monitoreo continuo de su impacto y la realización de ajustes conforme al comportamiento de los indicadores de gestión establecidos.

Los planes estratégicos de talento humano son cruciales en cualquier organización, especialmente en entidades públicas como la Corporación de Cultura y Turismo, contribuyen a una gestión estratégica y eficiente del talento humano, en coherencia con los objetivos organizacionales. De igual manera, promueven el fortalecimiento continuo de las competencias del personal, asegurando no solo el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, sino también su desarrollo profesional, lo que

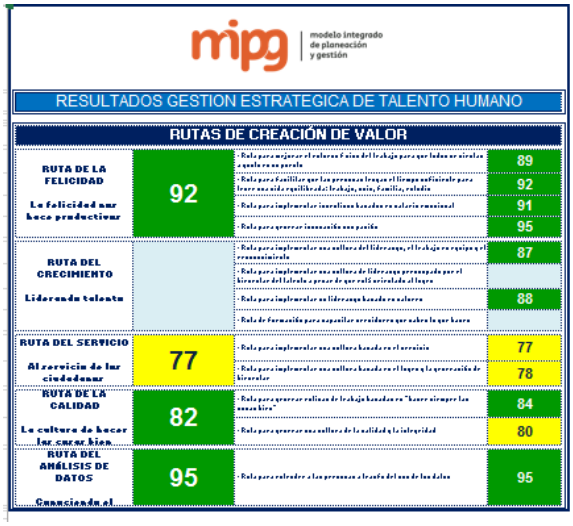
impacta positivamente en los niveles de desempeño, compromiso y productividad. Al integrar el desarrollo del talento humano con la planeación institucional, la Corporación garantiza la adecuada ubicación del personal y la disponibilidad de las capacidades requeridas para responder de manera efectiva a los retos y oportunidades del sector cultural y turístico.

El plan estratégico de talento humano tiene un alcance integral, abarcando desde los procesos de reclutamiento y selección, hasta la capacitación, desarrollo de competencias, retención y evaluación del desempeño del personal. Su correcta estructuración permite gestionar el talento de manera equitativa, transparente y alineada con los objetivos institucionales, favoreciendo un entorno laboral positivo y productivo.

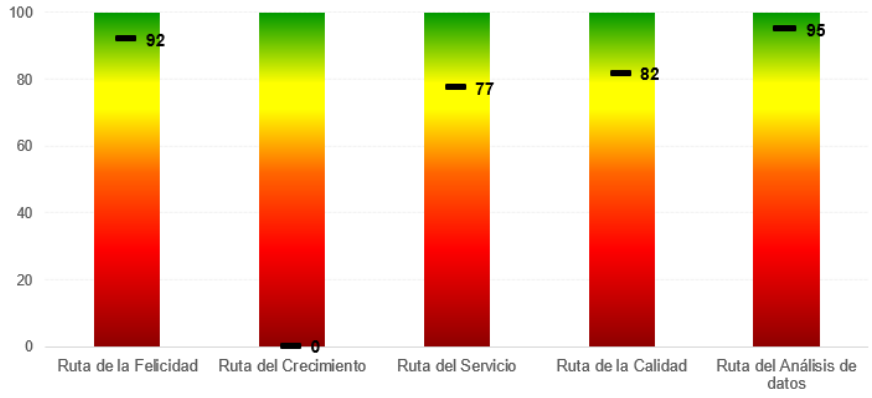
Asimismo, garantiza el cumplimiento de la normativa laboral vigente y de las políticas públicas aplicables, asegurando la adecuada administración de los recursos humanos. En consecuencia, un plan estratégico de talento humano bien diseñado y ejecutado constituye un elemento clave para optimizar la eficiencia operativa, fortalecer la gestión institucional y asegurar la sostenibilidad organizacional en el mediano y largo plazo.

3.1 RUTAS DE CREACION DE VALOR

Se analizan los resultados obtenidos a partir del autodiagnóstico, los cuales permitieron identificar las rutas de generación de valor según el desempeño institucional.



Calificación por rutas de creación de valor.



El análisis de los resultados de la gestión estratégica del talento humano en las rutas de creación de valor permite evaluar cómo cada área clave influye en el desarrollo y desempeño del personal de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia. A continuación, se analizan los resultados obtenidos en cada una de las rutas

prioritarias:

Ruta de la Felicidad: **"La felicidad nos hace productivos"** (92%): En esta ruta se evidencia un desempeño altamente positivo, reflejando que la mayoría del personal percibe satisfacción y bienestar en su entorno laboral. Este resultado indica que la organización ha logrado consolidar un clima de trabajo favorable y motivador, lo cual constituye un indicador del cumplimiento de aspectos fundamentales relacionados con la satisfacción y el compromiso de los empleados. No obstante, persisten oportunidades para fortalecer y mantener este nivel de bienestar, mediante la implementación de nuevas iniciativas orientadas a potenciar la felicidad y la motivación del personal.

Ruta del Crecimiento: "Liderando talento" (No se proporciona porcentaje específico): Aunque la información no proporciona un porcentaje específico para esta ruta, se enfatiza que la capacitación y el empoderamiento del personal por parte de los jefes constituye una prioridad estratégica. El liderazgo efectivo es clave para el desarrollo del talento humano, ya que refleja la capacidad de los líderes para orientar, motivar y potenciar las habilidades de su equipo. Cuando el liderazgo se ejerce de manera adecuada, se generan empleados más competentes, comprometidos y con mayores posibilidades de crecimiento y contribución al logro de los objetivos organizacionales.

Ruta del Servicio: "Al servicio de los ciudadanos" (77%): en esta ruta se muestra que hay un compromiso significativo con la calidad del servicio ofrecido, aunque también evidencia áreas que requieren fortalecimiento para alcanzar un nivel de atención verdaderamente excepcional. Si bien la mayoría de los servidores públicos se esfuerzan por proporcionar un servicio adecuado, resulta fundamental potenciar la capacitación continua y fomentar una cultura orientada a la excelencia en la atención al ciudadano. Estos resultados podrían indicar la necesidad de reforzar la formación

en competencias clave de servicio al cliente, así como optimizar los procesos internos para garantizar un servicio de alta calidad.

Ruta de la Calidad: "La cultura de hacer las cosas bien" (82%): Esta ruta evidencia que, aunque existe un sólido compromiso con la calidad en el cumplimiento de los requisitos laborales, aún hay oportunidades para fortalecer los estándares y procedimientos internos. La calidad sigue siendo un factor clave para el desempeño efectivo de la entidad pública. Los servidores se encuentran alineados en su mayoría con la cultura de calidad, se destaca la necesidad de reforzar la capacitación y consolidar una práctica constante de mejora continua. Garantizar un compromiso sostenido con la calidad permitirá minimizar errores, optimizar recursos y asegurar que cada tarea se realice con excelencia.

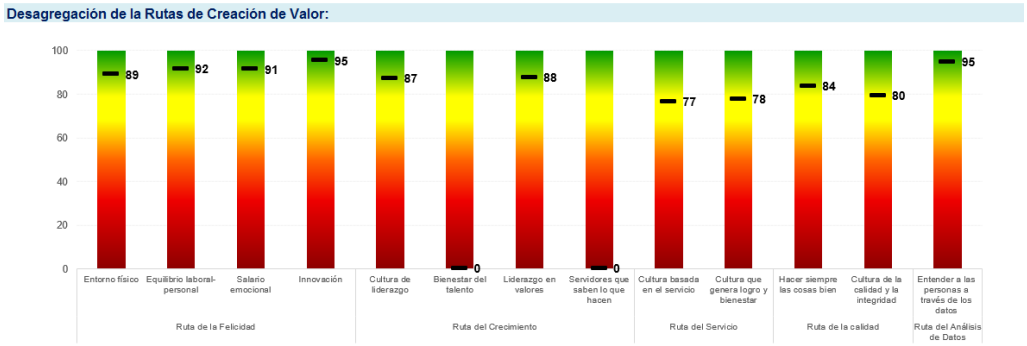
Ruta del análisis de datos: Un 95% en esta ruta constituye un resultado destacado, evidenciando un manejo eficiente de la información relacionada con el personal. Este nivel refleja la capacidad de la entidad para analizar de manera integral las características, necesidades y desempeño de sus servidores, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas y fundamentadas. Asimismo, permite diseñar planes de acción y programas de desarrollo orientados a mejorar tanto el rendimiento como el bienestar del personal. La gestión adecuada de estos datos contribuye a optimizar las políticas de talento humano, promoviendo un entorno laboral más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

En términos generales, las rutas de creación de valor identifican los ámbitos estratégicos que inciden de manera directa en el desempeño del talento humano y en la eficiencia organizacional en la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia. Los

indicadores muestran que la organización destaca en bienestar laboral, lo que se refleja en alta productividad. No obstante, áreas como servicio al ciudadano, calidad y cultura organizacional presentan oportunidades de mejora. Resulta fundamental fortalecer la capacitación y la gestión del talento, especialmente en el área de atención al ciudadano, para optimizar los resultados mediante formación y enfoque estratégico.

La gestión estratégica del talento humano debe centrarse en fortalecer estos aspectos, garantizando que los servidores cuenten con los recursos, la formación y la motivación necesarias para brindar un servicio de calidad, mantener estándares elevados y apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



La Gestión del Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, las cuales ponen de relieve la relación entre las dimensiones desarrolladas a través de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional establecidas en el MIPG.

Tomando como referencia la definición anterior y los hallazgos del autodiagnóstico, la Corporación de Cultura y Turismo tiene la oportunidad de consolidar un compromiso sólido, tanto financiero como institucional, para esta vigencia. Esto permitirá establecer acciones claras, estratégicas y alcanzables dentro de este plan, que potencien las rutas de creación de valor. Los aspectos que mostraron resultados bajos se mantendrán como elementos de atención prioritaria, convirtiéndose en focos de mejora continua, mientras que los logros identificados servirán como base para fortalecer y ampliar el impacto positivo de la gestión institucional.

Las actividades propuestas son:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	MEJORAMIENTO DEL ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJADOR COMO GENERADOR DE AMBIENTE AGRADABLE EN SU PUESTO DE TRABAJO.	Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad, Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo.
	RUTA PARA FACILITAR QUE LAS PERSONAS TENGAN TIEMPO SUFICIENTE PARA TENER UNA VIDA EQUILIBRADA: TRABAJO, OCIO, FAMILIA.	Caminata grupal Corporativa, Taller de teatro, Taller de Danza, Jornada de integracion, día de la familia y flexibilidad laboral.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	RUTA PARA IMPLEMENTAR INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL	Celebración cumpleaños, Licencia de Paternidad. Tiempo Compensado. Hora de Lactancia Materna. Licencia por fallecimiento parientes.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	RUTA PARA GENERAR INNOVACIÓN CON PASIÓN	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales.	Código de integridad
		Capacitación a los servidores en herramientas de innovación.	Plan Institucional de Capacitación
		Fortalecimiento de Gestión del conocimiento.	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESOS
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	RUTA PARA IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL LIDERAZGO, EL TRABAJO EN EQUIPO Y EL RECONOCIMIENTO	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	RUTA PARA IMPLEMENTAR UNA CULTURA DE LIDERAZGO ORIENTADO HACIA EL BIENESTAR DEL TALENTO ORIENTADO AL LOGRO	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
		Desarrollar acciones encaminadas a la implementación y seguimiento de Teletrabajo.	Gestión del Talento Humano
	RUTA PARA IMPLEMENTAR UN LIDERAZGO BASADO EN VALORES	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades.	Código de Integridad Conflicto de Interés
	RUTA DE FORMACIÓN PARA CAPACITAR SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los servidores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación.
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	RUTA PARA IMPLEMENTAR UNA CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	RUTA PARA IMPLEMENTAR UNA CULTURA BASADA EN EL LOGRO Y LA GENERACIÓN DE BIENESTAR	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal.	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacerlas cosas bien**	RUTA PARA GENERAR RUTINAS DE TRABAJO BASADAS EN "HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN"	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente. Generar una medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados en carrera administrativa.	Evaluación de desempeño.
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores.	Administración de personal.
		Actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad.

	RUTA PARA GENERAR UNA CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD	Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal.
		Se ejecutarán las acciones contempladas en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento.
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	RUTA PARA ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la	Gestión de la Información. (SIGEP)
		Se analizarán las causas de retiro a través de la encuesta diseñada para este fin.	Administración de personal.
		Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de desarrollar acciones para mitigarlos.	Administración de personal.
		Realizar la caracterización de los colaboradores de la entidad.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo.

TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

Evaluar las capacitaciones

La evaluación de las capacitaciones constituye un proceso estratégico dentro de la gestión del talento humano, orientado a medir la efectividad de los programas formativos y su contribución al desarrollo de competencias organizacionales. Este proceso permite determinar en qué medida los contenidos, metodologías y recursos utilizados generan los resultados esperados, tanto en términos de desempeño individual como de productividad institucional.

De acuerdo con el Decreto-Ley 1567 de 1998 y la Ley 909 de 2004, la capacitación de los servidores públicos es un derecho y una obligación institucional, orientada al fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos necesarios para garantizar la eficiencia, eficacia y calidad en la prestación del servicio público. Por ello,

la evaluación de los programas formativos no solo permite medir su impacto, sino también optimizar la inversión en formación, asegurar la alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y promover la mejora continua del desempeño del personal.

Análisis estadístico de retiros de servidores públicos

Realizar un análisis estadístico del último cuatrienio sobre las cifras de retiro de servidores, incluyendo su clasificación por modalidad de retiro, constituye una herramienta clave para la gestión del talento humano y la planificación institucional. Este estudio permite identificar tendencias, evaluar el impacto de las políticas de recursos humanos y tomar decisiones fundamentadas que optimicen la retención y el relevo del personal.

Inducción y Reinducción

Al funcionario, al momento de ingresar a la Corporación de Cultura y Turismo, Independientemente de la modalidad de vinculación del personal ya sea mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, o contratación provisional se garantizará la realización del proceso de inducción conforme a lo establecido por la normativa vigente, dentro de los primeros cuatro meses contados a partir de su ingreso. De igual manera, el proceso de reinducción se llevará a cabo cada dos años o cuando se presenten modificaciones normativas o estructurales en la Corporación que lo justifiquen.

Evaluación De Desempeño

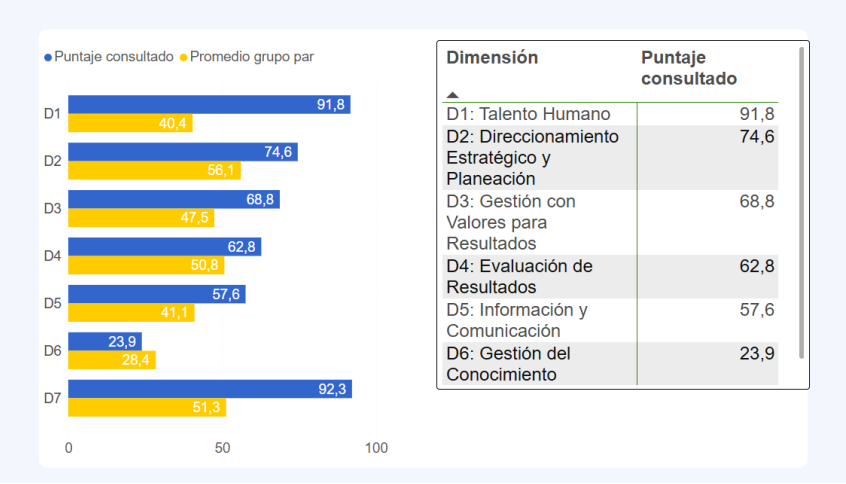
A los servidores vinculados bajo la modalidad de provisionalidad se les aplicará el sistema específico de evaluación del desempeño laboral, utilizando una herramienta

diferenciada de los funcionarios vinculados por carrera administrativa o libre nombramiento y remoción. Se dejará expresamente establecido, al momento de la aplicación de dicha herramienta, que este proceso de seguimiento no genera derechos vinculados a la carrera administrativa.

El artículo 37 de la Ley 909 de 2004, contiene los principios que rigen la permanencia en el servicio, de la misma manera, el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, precisa la Evaluación del Desempeño Laboral como una herramienta de gestión que tiene como finalidad apreciar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia y desarrollo en el servicio.

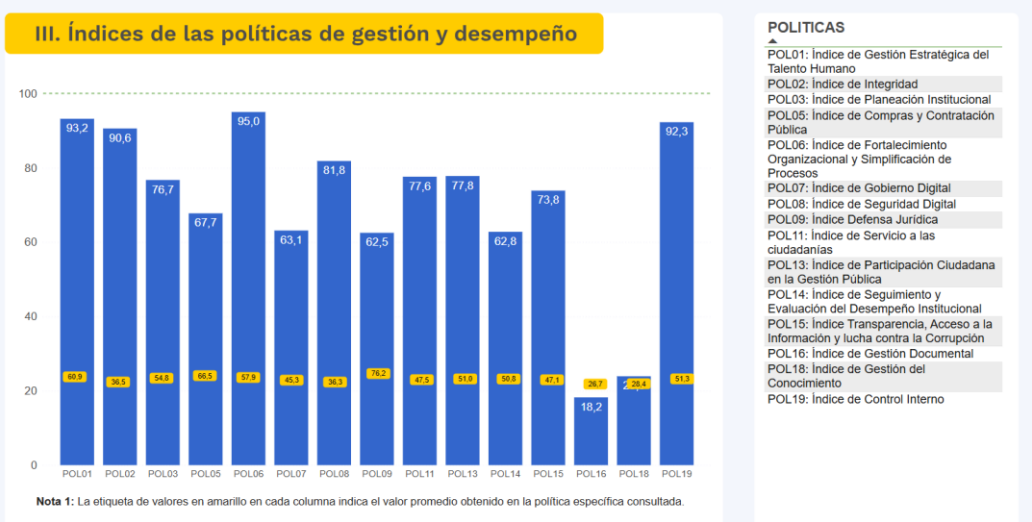
RESULTADOS FURAG

La siguiente gráfica muestra la calificación obtenida por la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia por la política Gestión Estratégica del Talento Humana, conforme a los resultados FURAG, con un resultado de 67,9.



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	91,8
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	74,6
D3: Gestión con Valores para Resultados	68,8
D4: Evaluación de Resultados	62,8
D5: Información y Comunicación	57,6
D6: Gestión del Conocimiento	23,9

A partir del análisis de los índices evaluados de la política, se puede concluir que el plan estratégico de gestión de la entidad debe plantear acciones orientadas a mejorar en cada uno de los aspectos calificados.



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Abarca la ejecución de todas las acciones necesarias para dar respuesta a las necesidades de los servidores de la entidad, en concordancia con la planeación estratégica de la Corporación.

Acciones Gestión Estratégica del Talento Humano

En el marco de la vigencia 2026**,** la gestión estratégica del talento humano se orientará a la consolidación del desarrollo integral del servidor público y a la optimización de su contribución al desempeño institucional, mediante la formulación y ejecución de estrategias articuladas en los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano.

Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación tiene como propósito potenciar las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Corporación. Su formulación se basará en las necesidades expresadas por los funcionarios, las identificadas por los líderes de proceso, las disposiciones normativas aplicables, los resultados de las evaluaciones de desempeño y las brechas de conocimiento detectadas mediante los análisis realizados en el marco de la gestión del conocimiento, con el fin de garantizar un desarrollo integral y alineado con los objetivos institucionales.

Conocimiento Institucional

El proceso de inducción estará orientado a consolidar el conocimiento institucional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional. De manera complementaria, se llevará a cabo el proceso de reinducción, mediante el cual se actualizarán los colaboradores sobre los aspectos normativos y sobre aquellos procesos que hayan experimentado modificaciones que deban ser conocidas por todo el personal de la entidad.

Gestión del conocimiento

Se impulsará la gestión del conocimiento en la entidad, en alineación con lo previsto en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el cual establece los lineamientos estratégicos para la sistematización, administración y aprovechamiento efectivo del conocimiento institucional.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Mediante el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementarán las acciones

necesarias para garantizar condiciones laborales seguras y saludables en la ejecución de los distintos procesos y actividades de la entidad, mediante la identificación, evaluación y control de riesgos, así como la promoción y prevención de la salud, con el objetivo de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los servidores.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está diseñado para favorecer la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, promoviendo su participación en actividades culturales, institucionales, deportivas y recreativas, alineadas con los valores de la entidad. Asimismo, busca fortalecer la cultura organizacional y facilitar la adaptación al entorno laboral. De manera complementaria, incluye espacios de reconocimiento destinados a resaltar el compromiso y la labor de los servidores públicos.

Plan de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo asegurar la provisión definitiva de los cargos, considerando sus características específicas.

La provisión temporal de los empleos de carrera administrativa se realizará mediante encargo o nombramientos provisionales, en concordancia con la normativa vigente.

La provisión definitiva se llevará a cabo a través de los procesos de ascenso gestionados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.

En cuanto a los empleos de libre nombramiento y remoción, las vacantes que se generen durante la vigencia serán cubiertas aplicando el sistema de meritocracia.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan se desarrolla considerando la determinación del número de colaboradores requeridos para satisfacer tanto las demandas actuales como futuras, la identificación de las características cuantitativas y cualitativas del capital humano, así como la proyección de los costos asociados al personal y la garantía de cumplimiento del presupuesto asignado.

Clima organizacional y transformación cultural

Se continuará con el proceso de transformación de la cultura organizacional, orientada a fortalecer las relaciones sustentadas en liderazgo, transparencia y comunicación, en cumplimiento de los lineamientos de la Corporación de Cultura y Turismo. Asimismo, se realizará la evaluación del clima organizacional para determinar el impacto de las iniciativas ejecutadas y detectar nuevas oportunidades de optimización.

Gestión del cambio

Con el propósito de responder a las diversas situaciones que exigen adaptación a entornos dinámicos, se diseñarán e implementarán actividades y estrategias orientadas a capacitar a los servidores para afrontar nuevos escenarios.

Gestión del desempeño laboral

Mediante la herramienta proporcionada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad llevará a cabo el proceso de evaluación del desempeño laboral, dirigido a los cargos de Carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción, excluyendo los niveles directivos. Las evaluaciones estarán focalizadas en el cumplimiento de las metas institucionales y en el desempeño de las funciones asignadas a cada cargo.

Política de integridad

El Grupo de Talento Humano tendrá a su cargo la promoción y el sostenimiento continuo de los valores institucionales y del código de integridad, garantizando su implementación conforme a los lineamientos de la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Nómina

Mediante el aplicativo de nómina, se asegura la gestión oportuna del pago de las obligaciones salariales de los servidores, administrando de manera eficiente la información correspondiente a cada colaborador.

Retiro

Para los servidores que se desvinculan por jubilación, la entidad proporcionará soporte emocional y sociolaboral mediante programas de pre-jubilación, facilitando su transición y adaptación al cambio. De igual forma, se implementan mecanismos para asegurar la transferencia de conocimiento de los servidores salientes hacia el personal que permanece en la organización.

Asimismo, la encuesta de retiro se utilizará para identificar y analizar las causas de desvinculación, contribuyendo a la definición de acciones de mejora en la gestión del talento humano.

Teletrabajo

Durante la vigencia del instrumento se desarrollarán las actividades necesarias para la puesta en marcha del Programa de Teletrabajo, orientadas al fortalecimiento del sistema de evaluación, de conformidad con el marco normativo vigente y las directrices establecidas por la entidad.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El monitoreo del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de la

Promedio ponderado: 90%

medición ponderada del grado de cumplimiento de los indicadores definidos para los planes institucionales que conforman el presente Plan, entre los cuales se incluyen: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicha medición se efectuará con periodicidad semestral y deberá evidenciar un nivel de cumplimiento no inferior al noventa por ciento (90 %).

Asimismo, se efectuará la medición del índice de Satisfacción, cuyo propósito es determinar el grado de satisfacción de los servidores públicos frente a los servicios ofrecidos por los grupos de Talento Humano. Esta medición se realizará una (1) vez al año y deberá reflejar un promedio de calificación no inferior a cuatro (4,0).

Índice de satisfacción: 4,0

Adicionalmente, se cuenta con instrumentos de control, verificación y seguimiento que permiten monitorear la evolución de la gestión estratégica del talento humano, tales como el FURAG y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Estas herramientas facilitan la identificación del nivel de cumplimiento de cada plan, insumo a partir del cual se efectúa el análisis y la evaluación correspondiente.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se consideran diversas herramientas que permiten realizar el seguimiento correspondiente y verificar el nivel de avance alcanzado, de acuerdo con la periodicidad de medición definida para cada una de ellas.

Entre las herramientas utilizadas se encuentra la Matriz de Autodiagnóstico Estratégico del Talento Humano (MGETH), la cual corresponde a un instrumento de autodiagnóstico en formato Excel que facilita la evaluación del estado de avance y madurez de la gestión estratégica del talento humano que le permitirá a la Corporación de Cultura y Turismo armenia, valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Como instrumento de gestión y planeación, esta matriz permite a la entidad llevar a cabo un seguimiento continuo y tomar decisiones fundamentadas en los resultados obtenidos.

MEJORAMIENTO CONTINUO

Durante el 2026 se implementarán acciones orientadas al mejoramiento continuo, estableciendo metas a corto y mediano plazo, con el objetivo de lograr avances significativos en el próximo autodiagnóstico obtener una calificación por encima de 90%

CORRECCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS, ACCIONES PREVENTIVAS Y MEJORAS.

Con la finalidad de asegurar lo previamente indicado, la Corporación de Cultura y Turismo debe ejecutar acciones de seguimiento y control por medio de las siguientes herramientas:

Mapa de riesgos

Seguimiento Plan de Acción

Plan de Gestión territorial

Auditorías internas y externas de calidad y auditorias de gestión.

CRONOGRAMA

NOMBRE HITO	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FIN
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO CONSOLIDADO Y DOCUMENTADO	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través de losplanes institucionales que lo integran.	02/01/2026	25/01/2026
	Publicación de los planes para consulta y participaciónde la ciudadanía.	30/01/2026	30/01/2026
	Presentación del Plan de Bienestar Social y del Plan de Institucional de Capacitación a la comisión de Personal.	26/01/2026	26/01/2026
	Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el PlanEstratégico del Talento Humano	26/01/2026	26/01/2026
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PUBLICADO	Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano en página web y portal de talento humano	30/01/2026	31/01/2026
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DIVULGADO	Gestionar las contrataciones necesarias para el desarrollode las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	05/02/2026	31/10/2026
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO IMPLEMENTADO	Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano.	01/02/2026	31/12/2026
	Efectuar seguimiento aldesarrollo de las actividadesdel Plan Estratégico del Talento Humano.	02/02/2026	31/12/2026

Aprobado por:	**Revisado por:**	**Elaborado por:**
Érica Fernanda Falla García Directora de Corpocultura	Angélica María Londoño Zapata Jefe de Talento humano	Natalia Varón Agudelo Contratista