



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### CORPORACION DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA

2019



R-DD-PDE-003 V19 06/12/2018

Carrera 19A entre Calle 26 y 29 Edificio Republicano 2do Piso.  
Tel – (6) 731 45 31 - 731 45 30 - 318 340 11 89 - 310 676 57 53.  
C.P.630004

Correo Electrónico: [atenciónalclientecorpopcultura@armenia.gov.co](mailto:atenciónalclientecorpopcultura@armenia.gov.co)



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### 1. INTRODUCCION

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, el plan estratégico de talento humano se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de Corpocultura, en torno a un mejoramiento en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, de tal manera que esto permita la satisfacción, motivación y compromiso que conlleven a garantizar un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos. El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal para garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos, así como asumir el reto de la construcción de la paz. La dimensión de Talento Humano de Corpocultura se enfocará entonces en cumplir el objetivo de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la normatividad vigente.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Estructurar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el plan de Capacitación Institucional
- Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar.
- Diseñar e implementar iniciativas de motivación.
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.
- Atender las inquietudes de los servidores.



Nit: 890000957-2

## **Corporación de Cultura y Turismo de Armenia**

### **MISION**

Desarrollar la gestión del Talento Humano de la Corporación de Cultura y Turismo, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico de Corpocultura.

### **VISION**

Ser un referente en la Gestión de Talento Humano, mediante la búsqueda de la mejora continua, la transparencia en la prestación del servicio y la participación de la Comunidad cultural, procurando la satisfacción de los usuarios, en concordancia con las políticas de Corpocultura.

### **POLITICA DE TALENTO HUMANO**

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado a la Corporación de Cultura y Turismo articulando los intereses individuales e institucionales.

### **COBERTURA POBLACIONAL**

El Plan estratégico de Talento Humano es aplicable a todos los colaboradores de la Corporación de Cultura y Turismo



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios público.
- 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”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano depende directamente del Proceso de Gestión Administrativa, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales. Las actividades relacionadas en los procesos del Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

**Proceso de Administración de Personal:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

**Proceso de Fortalecimiento de Competencias:** El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo

**Proceso de Bienestar e Incentivos:** El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos

**Proceso de Evaluación del Desempeño:** El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

**Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

**Administración de personal:** La planta de empleos de la Corporación de Cultura y Turismo es de 07 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	NUMERO
Directivo	02



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Profesional Universitario	03
Técnico	02

La Corporación a la fecha, cuenta con una vacante definitiva, entendiéndose por ésta, aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal. La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

- Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Corporación de Cultura y Turismo mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.
- Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.
- Igualmente, actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.





Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

- Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.
- Sistematizar las hojas de vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.
- Sistematizar el proceso de comisiones para el personal de planta y contratistas, desde la solicitud, pasando por el pago y finalizando con la legalización de la comisión.

### **Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad**

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general: “Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo - PAE - y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del auto aprendizaje de Entidad”. Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes: Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos, -Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público,-Eleva el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad,-Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales, -Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

implementación de los diferentes subsistemas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución. Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la Corporación de Cultura y Turismo y los provisionales. Las capacitaciones que hacen parte del PIC 2019, un grupo, serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas y privadas y por último, un tercer grupo serán impartidas por funcionarios. En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PIC y se implementará un módulo de inducción para que sea consultado por los mismos. El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones. Esta inducción debe desarrollarse en un tiempo mínimo de una (1) hora, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción, mediante el formato normalizado para tal fin, adicionalmente el funcionario deberá entregar al proceso de Talento Humano, debidamente diligenciado, el formato Acta de Compromiso Ético. La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de la Corporación.

La evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

El PIC será socializado a todos los funcionarios de la Corporación de Cultura y Turismo por el Grupo de Talento Humano.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

**Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.**

En la presente vigencia, se busca fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Gerentes Públicos de conformidad con la Guía metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

De otra parte, se inicia Iniciaré el proceso de sistematización de la evaluación del desempeño y desarrollo de los funcionarios provisionales.

En la vigencia se realizarán dos informes de análisis de los resultados de las evaluaciones de los funcionarios de la Entidad. El primero corresponde a la evaluación del segundo semestre del año anterior y el segundo al primer semestre de 2019.

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó un día compensado remunerado para los funcionarios que obtengan la evaluación de desempeño excelente ó sobresaliente de igual manera a través del Plan Institucional de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

**Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la Corporación, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.**

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores El Sistema de Gestión de Seguridad y



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general “Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la Corporación, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

Como objetivos específicos se tienen: Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo. Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Capacitar a funcionarios y contratistas en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo. Fortalecer los estándares de seguridad para evitar el incremento de accidentes de trabajo por la realización de actividades deportivas, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas. Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros. Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables.

Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral. Continuar con el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.

**Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.**

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general: “Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios”.

Como objetivos específicos se tiene:

- ✓ Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- ✓ Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

El Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar, el cual es producto de una encuesta de necesidades de actividades de bienestar y según el análisis los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional de la entidad, definiendo un listado de actividades de interés para los funcionarios de la Corporación los cuales se han clasificado según el campo de intervención, así:

**Actividades deportivas:** gimnasio, rumba terapias y caminatas ecológicas

**Reconocimientos y celebración de fechas especiales:** Día de la mujer, día del hombre, día de la familia, celebraciones decembrinas, cumpleaños, día del amor la amistad, días compensatorios

**Programas artísticos culturales:** cine, visita a museos

**Promoción y prevención de la salud:** vacunación, hábitos de vida saludable.

**Capacitación Informal:** Artes, música, pintura, manualidades y navidad

**Actividades deportivas:** gimnasio, rumba terapias y caminatas ecológicas

**Reconocimientos y celebración de fechas especiales:** Día de la mujer, día del hombre, día de la familia, celebraciones decembrinas, cumpleaños, día del amor la amistad, días compensatorios

**Programas artísticos culturales:** cine, visita a museos

**Promoción y prevención de la salud:** vacunación, hábitos de vida saludable.

**Capacitación Informal:** Artes, música, pintura, manualidades y navidad



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida laborales que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la Corporación y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

**Plan de Estímulos e Incentivos** De acuerdo con la normativa vigente, la Entidad debe implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

**El Plan de Incentivos tiene como objetivo:** Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, buscando que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, las cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los estímulos e incentivos para el año 2019 serán establecidos mediante acto administrativo.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos será socializado a todos los funcionarios de la Corporación por el proceso de Talento Humano.



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección dentro de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos de la Corporación, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucionales.

Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

### LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

### RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2.019 el Plan Estratégico Gestión del Talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
Gastos Personales	\$882.348.598,00
Capacitación y Bienestar Social	10.000.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$892.348.598,00</b>



Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES

La ejecución del Plan permitirá:

- Ser una de las Entidades del Sector Público que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ser una de las Entidades del Sector Público con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.





Nit: 890000957-2

## Corporación de Cultura y Turismo de Armenia

### LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.