
 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA NIT. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 1 de 19

INTRODUCCION


El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de la Corporación y ciudadanos, los programas y planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, alineada al Plan Estratégico Institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Corporacion, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia en particular. Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 2 de 19

JUSTIFICACIÓN

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”.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA NIT. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 3 de 19

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.



MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRADO DE TALENTO HUMANO



Sistema de la Gestión Del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:




En el mapa conceptual anterior se muestra la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y también se muestra la articulación de los diferentes sistemas con la Planeación del Recurso Humano

Metodología utilizada para la elaboración de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.


Para ello, la entidad ha desarrollado cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

1. **Disponer de información:** La entidad contará con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO Gestión Administrativa	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
		Fecha: 18/09/2019
		Versión: 01
		Página 6 de 19

que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

2. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Un paso fundamental para emprender las acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, se realizó a través del levantamiento del diagnóstico en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la Corporación de Cultura y turismo de Armenia, identificó su nivel madurez, fortalezas y los aspectos a mejorar en dicha gestión.
3. **Elaborar el Plan de Acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Corporación de Cultura y turismo de Armenia, se diseñó un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa, se describieron todas las acciones correspondientes en el instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se establecieron los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.
4. **Implementar el Plan de Acción:** Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:
 - Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación
 - Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA NIT. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 7 de 19

trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

- Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

5. **Evaluar la Gestión:** El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Para el caso de la Corporación, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas le ha permitido estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico,




plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el subproceso de Gestión del Talento Humano de la Corporación están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 9 de 19


OBJETIVOS

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.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 10 de 19

COBERTURA POBLACIONAL

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

GENERALIDADES

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional.

CONTEXTO 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 (Capitulo 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.



**CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA**
Nit. 890.000.957 - 2

MANUAL

PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

Gestión Administrativa


Código: M-DAF-PGA-
065-PPTH

Fecha: 18/09/2019

Versión: 01

Página 11 de 19

- 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.


 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA NIT. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 12 de 19

DIAGNÓSTICO INTERNO PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE 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

 CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA <small>Nit. 890.000.957 - 2</small>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 13 de 19

de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

DESARROLLO DEL LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.


Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

Administración de Personal

La planta de empleos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, es de 6 empleados de planta, los cuales se desempeñan en los siguientes cargos:

NIVEL	NUMERO
Directivo	02
Profesional Universitario	03
Técnico	02

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 14 de 19

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.


De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las necesidades de la entidad.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

INGRESO

Selección

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 15 de 19

Inducción

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la corporación.

RETIRO

Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.


Plan de Estímulos

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:


1. Programas de Bienestar Social e Incentivos:

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social e Incentivos cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 16 de 19

- **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
- El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida labores 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 implementará 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.

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA Nif. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 17 de 19

2. Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Con el objetivo de lograr un mayor impacto en las acciones de capacitación y formación, se usará como una de las metodologías, la educación virtual, reconociendo dentro de sus grandes ventajas, su capacidad de adaptación a la diversidad, superando barreras espaciales, temporales y personales, aprovechando al máximo el uso de plataformas y recursos electrónicos.


PERMANENCIA

Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por Ley, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Reinducción

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo,

 <p>CORPORACIÓN DE CULTURA Y TURISMO DE ARMENIA NIT. 890.000.957 - 2</p>	MANUAL	Código: M-DAF-PGA-065-PPTH
	PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	Fecha: 18/09/2019
	Gestión Administrativa	Versión: 01
		Página 18 de 19

incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Clima y Cultura

Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios de la Corporación, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia.

La Corporación cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia cuenta con las siguientes herramientas:



**CORPORACIÓN
DE CULTURA
Y TURISMO
DE ARMENIA**
Nit. 890.000.957 - 2

MANUAL

PLAN DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

Gestión Administrativa

Código: M-DAF-PGA-
065-PPTH

Fecha: 18/09/2019

Versión: 01

Página 19 de 19

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

OLGA LUCIA URREA MONCALEANO
Directora

Proyecto: Amanda del Pilar Daza Burgos
Elaboro: María de los Ángeles Oyola Gómez
Reviso: Amanda del Pilar Daza Burgos