

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 1 de 46
		Actualización:30/01/2023

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023

SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO DE 2023

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 2 de 46
		Actualización:30/01/2023

Contenido

1	OBJETIVOS	6
1.1	OBJETIVO GENERAL	6
1.1.1	Objetivos específicos	6
2	MARCO JURÍDICO	7
3	ALCANCE	12
4	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	13
4.1	DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:	13
4.1.1	Caracterización de la población:	14
4.1.2	Caracterización de los empleos	14
4.1.3	Caracterización de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR	17
4.1.4	Distribución de la planta de personal ocupada por dependencias	19
4.2	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH	26
4.3	POLITICA DE INTEGRIDAD	29
4.4	RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.	31
4.5	RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI.	32
4.6	RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2022	33
5	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2023	34
5.1	ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2023	35
5.2	ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023	35
5.3	ESTRATEGIA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	36
5.4	ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES	37
5.5	ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	37

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 3 de 46
		Actualización:30/01/2023

5.6	ESTRATEGIA PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	37
5.7	ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO SIGEP	37
5.8	ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 2013 DE 2019	37
5.9	ESTRATEGIA DE PREPARACIÓN A LOS PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO	38
6	PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO – POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	38
6.1	RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS	38
6.2	RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO	40
6.3	RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN.	41
6.4	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO.	42
7	SEGUIMIENTO	43
8	PUNTOS DE CONTROL	44
9	RESPONSABLES	45

INTRODUCCIÓN

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 4 de 46
		Actualización:30/01/2023

La administración pública requiere de una mejora continua para enfrentar los cambios y desafíos que se presentan a causa de la globalización y de los avances tecnológicos, de igual manera, la adaptación a las nuevas dinámicas y necesidades que afronta la sociedad en el proceso de desarrollo permanente; todo esto de la mano de las políticas públicas, sociales, económicas y ambientales que se vienen implementando en el país, teniendo como eje fundamental la fuerza de trabajo idónea.

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar en el corto, mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia a seguir por parte de la entidad, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos estratégicos de gestión de la Corporación. Por consiguiente, dentro de la política del Sistema Integrado de Gestión de la Corporación encontramos que la Gestión de Talento Humano está orientada a garantizar la competencia del recurso humano, a través del fortalecimiento de los perfiles profesionales de los funcionarios y demás servidores de la Corporación, enfocado en la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gestión enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

La Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 5 de 46
		Actualización:30/01/2023

cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematizada) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Planeación: Plan de vacantes y previsión de empleos.
- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

En este, contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se ajustarían a los procesos de planeación, ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 6 de 46
		Actualización:30/01/2023

1 OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar, fortalecer, dinamizar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Trazar y Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Corporación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la Corporación.
- Administrar la vinculación, permanencia, retiro y requerimientos de los servidores y ex servidores de la Corporación.
- Actualizar los Planes de Previsión de Talento Humano y el Anual de Vacantes.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 7 de 46
		Actualización:30/01/2023

2 MARCO JURÍDICO

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 5: El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.
- ✓ Ley 21 de 1982: Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 33 de 1985: Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.
- ✓ Decreto Ley 1661 de 1991: Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- ✓ Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, 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.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 715 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- ✓ Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- ✓ Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 8 de 46
		Actualización:30/01/2023

Profesionales.

- ✓ Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- ✓ Ley 797 de 2003: Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
- ✓ Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 931 de 2004: Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.
- ✓ Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
- ✓ Ley 1010 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.
- ✓ Ley 1064 de 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.
- ✓ Decreto 2177 de 2006: Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
- ✓ Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 9 de 46
		Actualización:30/01/2023

- ✓ Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- ✓ Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- ✓ Decreto 019 de 2012: Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- ✓ Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- ✓ Ley 1755 de 2015: Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- ✓ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 1857 de 2017: Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ✓ Decreto 894 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 10 de 46
		Actualización:30/01/2023

Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

- ✓ Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ 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 51 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ 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.
- ✓ Decreto 726 de 2018: Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- ✓ 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 1299 de 2018: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- ✓ Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 11 de 46
		Actualización:30/01/2023

plantas globales de empleo.

- ✓ Decreto 2106 de 2019: Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
- ✓ Decreto 2365 de 2019: Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- ✓ Circular Externa No. 10010 de 2014: Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ✓ Código de Integridad del Servidores Públicos 2017: El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
- ✓ MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
- ✓ Acuerdo No. 617 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 No. CNSC - 20181000006176 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 003 de 2017 suscrito por el Consejo Directivo de Corpocesar: Por medio del cual se establece la planta de cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.
- ✓ Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ Resolución No. 0312 de 2019: Por medio de la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 12 de 46
		Actualización:30/01/2023

- ✓ Acuerdo 006 de 2019 suscrito por el Consejo Directivo de Corpocesar: Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo 003 del 22 de establece la planta de cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, y se concede autorización al Director General para modificar el manual de funciones y proveer un cargo
- ✓ Resolución No. 1228 del 2019: Por medio de la cual se actualiza el manual específico de funciones, requisitos, nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.
- ✓ Resoluciones No. 1371 del 05 de diciembre de 2019, 0089 del 17 de febrero de 2020, 0290 del 28 de junio de 2021 y 0540 del 10 de noviembre de 2021: mediante las cuales se modifica parcialmente el manual específico de funciones, requisitos, nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.

3 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2021 - 2023 de CORPOCESAR inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 13 de 46
		Actualización:30/01/2023

remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

4 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y en su bienestar.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 14 de 46
		Actualización:30/01/2023

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Corporación, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes **mediciones adelantadas en el año 2021-2022.**

4.1.1 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Funcionarios, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Corporación, como el principal insumo para la administración del talento humano.

4.1.2 Caracterización de los empleos

La planta de cargos de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR, fue establecida mediante Acuerdo 003 del 23 de febrero de 2017, y fue modificada parcialmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global.

TABLA - Planta Específica

	No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
1	1	DIRECTOR	0015	22	PERIODO	DIRECTIVO
2	1	SECRETARIA GENERAL	0037	18	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	DIRECTIVO
3	3	SUBDIRECTOR	0040	18	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	DIRECTIVO

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN			PCE-04-PL-07
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			VERSIÓN: 1.0
	FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO			FECHA: 12/12/2022
	GESTION DEL TALENTO HUMANO			Página 15 de 46
				Actualización:30/01/2023

4	1	JEFE DE OFICINA	0137	12	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	DIRECTIVO
5	1	JEFE DE OFICINA	0137	12	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	DIRECTIVO
6	1	ASESOR	1020	8	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASESOR
7	1	SECRETARIA	4210	22	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASISTENCIAL
8	1	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASISTENCIAL
9	1	TESORERO	4225	26	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASISTENCIAL
10	1	PAGADOR	4173	24	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASISTENCIAL
11	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	25	LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	ASISTENCIAL

Fuente: Acuerdo 006 de junio 21 de 2019 - Corpocesar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 16 de 46
		Actualización:30/01/2023

TABLA - Planta Global

	No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
1	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
2	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
3	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
4	5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
5	6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
6	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
7	7	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
8	2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
9	5	TÉCNICO OPERATIVO	3132	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
10	4	TÉCNICO OPERATIVO	3132	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
11	5	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
12	5	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
13	3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
14	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
15	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
16	10	OPERARIO CALIFICADO	4169	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
17	5	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
18	5	OPERARIO CALIFICADO	4169	11	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
19	3	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
20	3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	9	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL

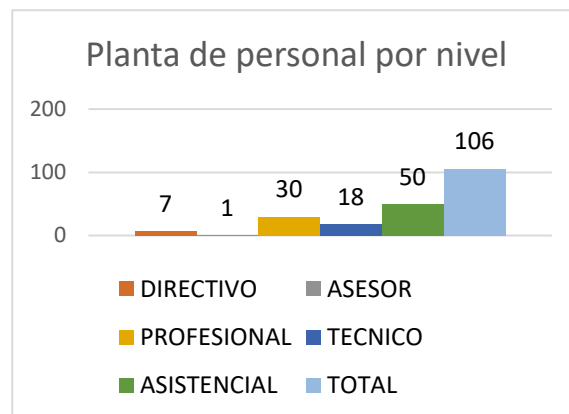
Fuente: Acuerdo 006 de junio 21 de 2019 - Corpocesar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 17 de 46
		Actualización:30/01/2023

Tabla – Distribución de la planta por niveles

NIVEL	No. DE CARGOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	7	7%
ASESOR	1	1%
PROFESIONAL	30	28%
TECNICO	18	17%
ASISTENCIAL	50	47%
TOTAL	106	100%

Ilustración – Número de empleos de la Corporación por nivel



Lo anterior indica que por lo menos el 36% del total de los empleos exige como requisito mínimo tener estudios profesionales titulados y un 64% otro nivel de estudios académicos. Existe (1) cargo de periodo fijo del nivel Directivo, hay doce (12) de Libre Nombramiento y Remoción, 6 cargos Directivos, uno (1) del nivel Asesor y cinco (5) del nivel Asistencial, así como noventa y tres (93) cargos de carrera administrativa.

4.1.3 Caracterización de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 18 de 46
		Actualización:30/01/2023

Para definir las estrategias que se desarrollaran en el presente plan, se hace necesario realizar una caracterización de la población de los servidores públicos de la Entidad, teniendo en cuenta los análisis que se hayan llevado a cabo, que permita generar orientación y metodologías adecuadas frente a las estrategias que se planteen.

La Ocupación de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR con corte a enero de 2023 es la siguiente:

Tabla – Ocupación Planta

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7	7
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	30	23
TECNICO	18	5
ASISTENCIAL	50	35
TOTAL	106	71

La planta de personal de la **Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR**, muestra una ocupación 71 empleos, que corresponde al 67% del total y 36 vacantes equivalentes al 33% del total de la planta.

Del total de cargos provistos, 46 servidores públicos se encuentran inscritos en el sistema general de carrera administrativa con ocasión a la realización de convocatorias para la provisión de empleos a través de concursos por meritocracia, 6 mediante nombramiento provisional, 10 mediante nombramiento ordinario, uno (1) con nombramiento en periodo fijo y 8 en periodo de prueba.

Existen dos (2) empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que se encuentran provistos con servidores públicos de carrera administrativa, a quienes se les concedió comisión para ejercer empleos de libre nombramiento y remoción.

Tabla: planta de personal ocupada a enero por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	EN PROPIEDAD	ENCARGOS EN VACANCIA TEMPORAL	ENCARGOS Y/O COMISION EN VACANCIA DEFINITIVA
----------------------	--------------	-------------------------------	--

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO		PCE-04-PL-07
			VERSIÓN: 1.0
			FECHA: 12/12/2022
			Página 19 de 46
			Actualización:30/01/2023

PERIODO FIJO	1		
ORDINARIO	10	1	2
EN CARRERA ADMINISTRATIVA	46		1
PROVISIONALES	6		
EN PERIODO DE PRUEBA	8		
TOTALES	71	1	3

4.1.4 Distribución de la planta de personal ocupada por dependencias

La planta de personal está distribuida en las diferentes dependencias de la Corporación, como se muestra a continuación:

DIRECCION GENERAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRAD O	CARGOS PROVISTOS
DIRECTOR GENERAL	0015	22	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1
TOTAL			3

ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRAD O	CARGOS PROVISTOS
ASESOR	1020	08	1
TOTAL			1

OFICINA JURÍDICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRAD O	CARGOS PROVISTOS
JEFE DE OFICINA	0137	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
TOTAL			4

OFICINA DE CONTROL INTERNO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRAD O	CARGOS PROVISTOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO		PCE-04-PL-07
			VERSIÓN: 1.0
			FECHA: 12/12/2022
			Página 20 de 46
			Actualización:30/01/2023

JEFE DE OFICINA	0137	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
TOTAL			2

SECRETARIA GENERAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRAD O	CARGOS PROVISTOS
SECRETARIO GENERAL	0037	18	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	2
TOTAL			5

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	# DE EMPLEOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PAGADOR	4173	24	1
TESORERO	4225	26	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	25	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	2
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	09	2
TOTAL			11

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIG O	GRADO	CARGOS PROVISTOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 21 de 46
		Actualización:30/01/2023

SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1
TOTAL			6

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN AMBIENTAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1
TECNICO OPERATIVO	3132	16	2
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	2
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	7
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
TOTAL			29

SECCIONAL CHIMICHAGUA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
TOTAL			2

SECCIONAL AGUACHICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	2
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	1
TOTAL			4

SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 22 de 46
		Actualización:30/01/2023

TECNICO OPERATIVO	3132	13	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
TOTAL			3

SECCIONAL CURUMANÍ			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
OPERARIO	4169	17	1
TOTAL			1

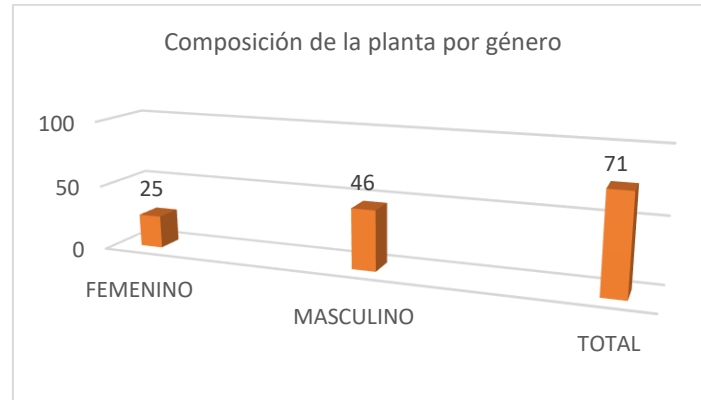
Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 41% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental, 15,5% en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 8,5% en la Subdirección General Área de Planeación, 6% en la Seccional de Aguachica, 7% en la Secretaría General, el 4% en la Dirección General, 6% en la Oficina Jurídica, 3% en la Seccional de Chimichagua, 1% Seccional de Curumaní, 3% en la Oficina de Control Interno, el 1% Asesor y el 4% en la Seccional de La Jagua de Ibirico.

La distribución de la planta de personal por género en es la siguiente:

Tabla - Composición de la planta por género

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
FEMENINO	27	36%
MASCULINO	48	64%
TOTAL	75	100%

Gráfica: composición de la planta por género



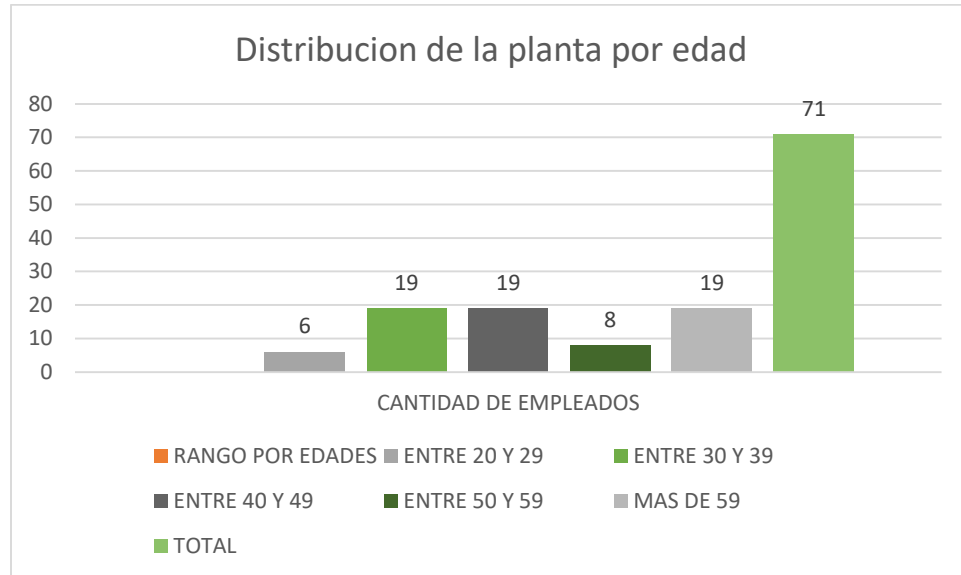
Del total de la planta de personal, el (35%) está ocupada por mujeres mientras que el 65% representa al género masculino.

A continuación, se muestra la distribución de la planta de personal por rango de edades:

Tabla: distribución de la planta por rango de edades

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
ENTRE 20 Y 29	6	8%
ENTRE 30 Y 39	19	27%
ENTRE 40 Y 49	19	27%
ENTRE 50 Y 59	8	11%
MAS DE 59	19	27%
TOTAL	71	100%

Gráfica – composición de la planta por rango de edades



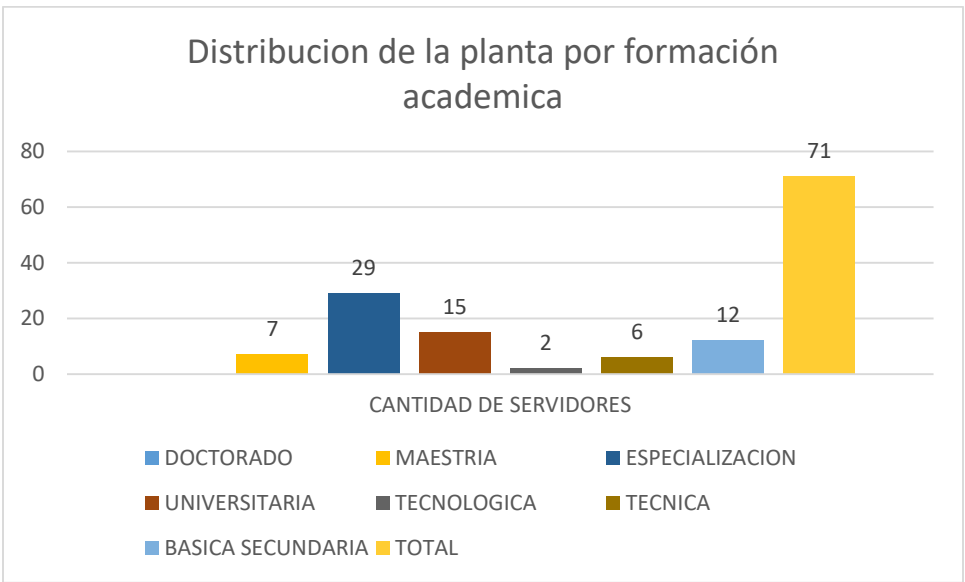
La distribución de la planta de personal por rango de edades está concentrada entre los entre los rangos de los 30 a los 49 años con un 54%, el 38% está concentrado en servidores públicos con edades superiores a los 50 años mientras que el 6% está en edades entre los 20 a 29 años.

El nivel de formación académica que presenta la planta de personal es la siguiente:

Tabla: Distribución de la planta por nivel académico

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
DOCTORADO	0	
MAESTRIA	7	10%
ESPECIALIZACION	29	41%
UNIVERSITARIA	15	21%
TECNOLOGICA	2	3%
TECNICA	6	8%
BASICA SECUNDARIA	12	17%
TOTAL	71	100%

Ilustración: Nivel académico servidores



Como se puede observar en la tabla anterior, del total de la planta de personal ocupada, siete (7) servidores poseen título de Maestría, lo que corresponde al 10% la planta de personal; el 41% ha recibido título como Especialista, es decir, 29 servidores públicos; 15 funcionarios tienen formación universitaria profesional equivalente al 21% de la planta de personal ocupada, el 3% de la planta de personal está ocupada por servidores con estudios tecnológicos, un total de 6 empleados poseen formación técnica, lo que representa un 8% de la planta de personal ocupada y el 17% de los servidores, tiene formación de educación básica secundaria.

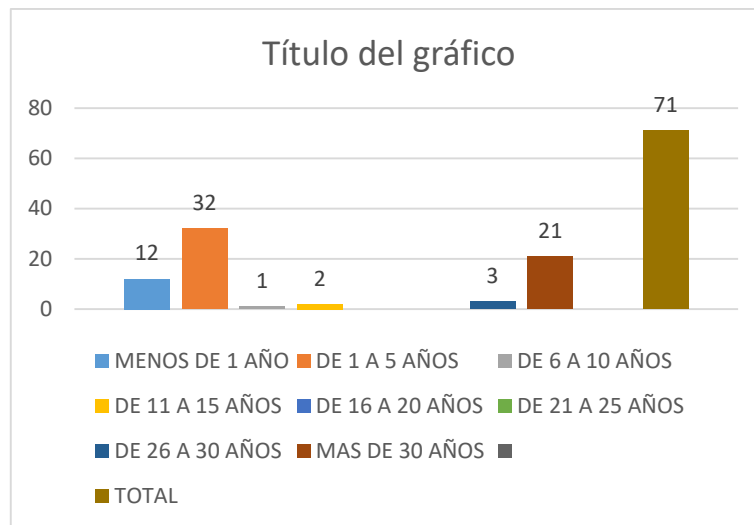
La clasificación del personal de planta la planta de personal ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, es la siguiente:

Tabla – Distribución de la planta por tiempo de servicio

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
------------------	------------------------	-----------------

MENOS DE 1 AÑO	12	17%
DE 1 A 5 AÑOS	32	45%
DE 6 A 10 AÑOS	1	1%
DE 11 A 15 AÑOS	2	3%
DE 16 A 20 AÑOS	0	0%
DE 21 A 25 AÑOS	0	0%
DE 26 A 30 AÑOS	3	4%
MAS DE 30 AÑOS	21	30%
TOTAL	71	100%

Ilustración – Distribución de la planta por tiempo de servicio



Es de resaltar que el 34% de la planta de personal, ha prestado sus servicios por más de veinte (20) años, el 62% ha laborado menos de cinco (5) años y el 4% lleva entre seis (6) y quince (15) años de labor.

4.2 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

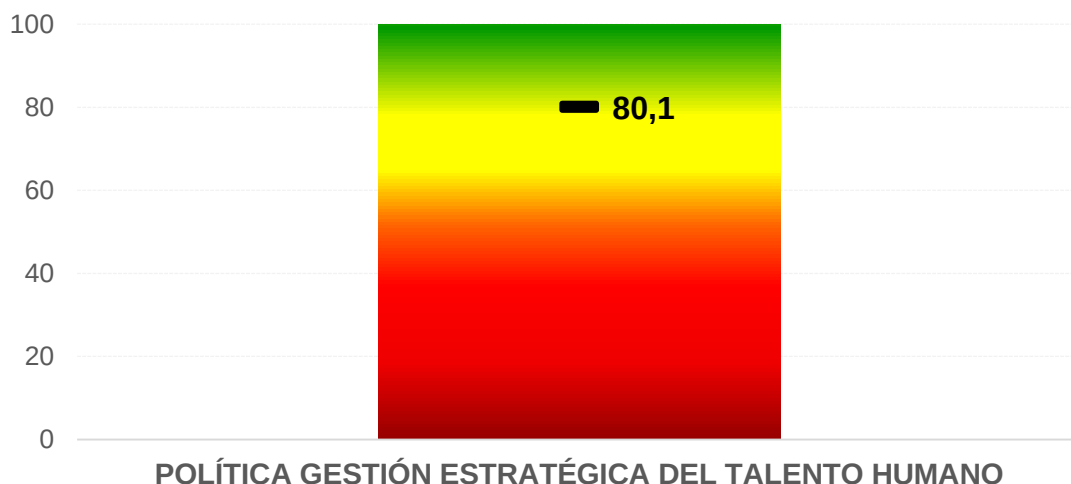
La Coordinación del Grupo de Talento Humano para la Gestión del Talento Humano tiene un papel fundamental dentro de la Corporación, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales e institucionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 27 de 46
		Actualización:30/01/2023

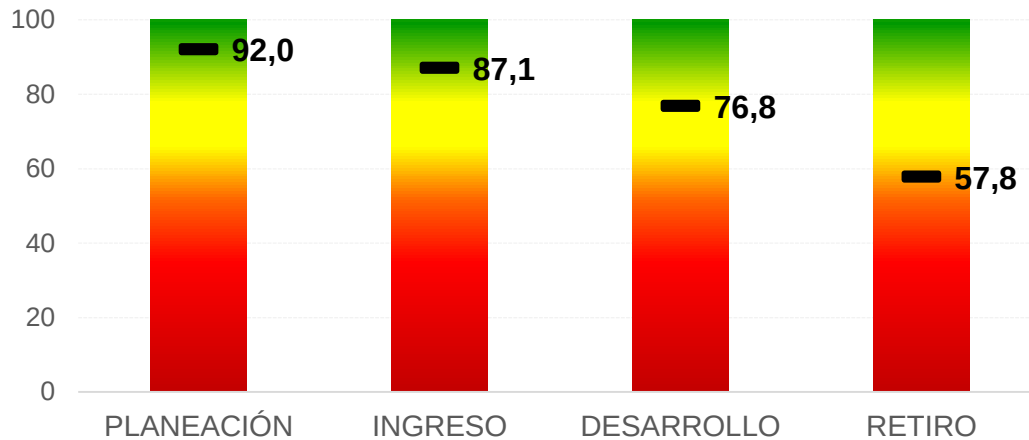
Las actividades relacionadas en los procesos de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2022, por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

Grafica No. 1 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

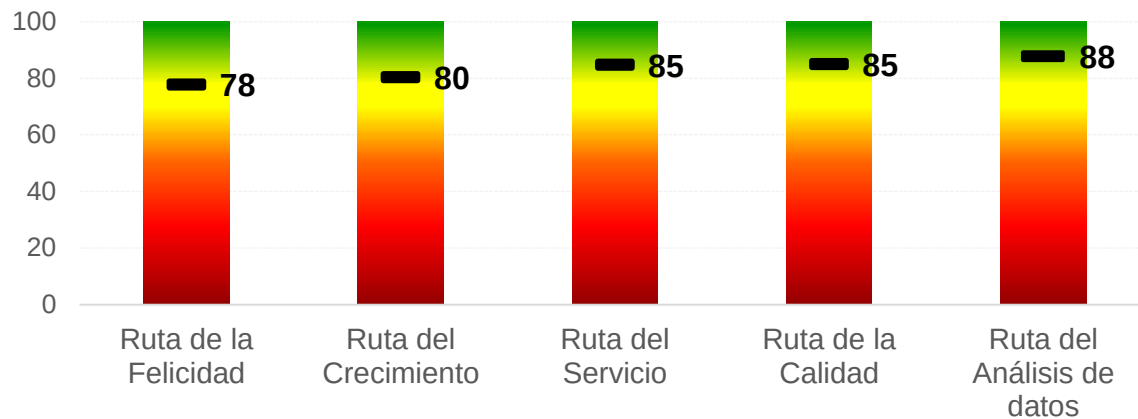


Grafica No. 2 – Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano.



Teniendo en cuenta la calificación obtenida, de 75,2, la Corporación Autónoma Regional del Cesar, se encuentra en el nivel de: TRANSFORMACION.

Grafica No. 3 – Calificación por Rutas de Creación de Valor.



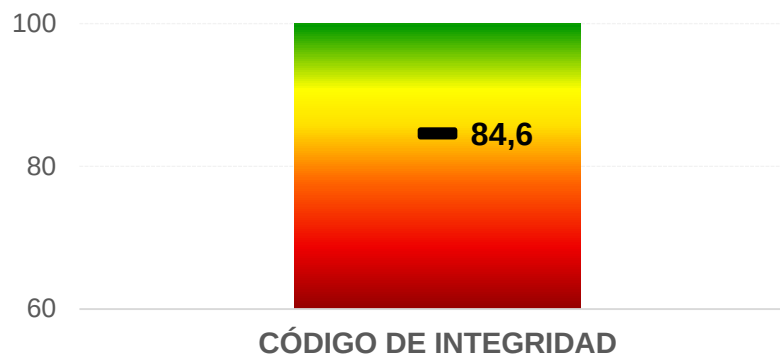
Se ha previsto adelantar algunas acciones con el fin de poder mejorar en cada uno de los componentes que hacen parte de la Política Estratégica del Talento humano durante la vigencia 2023 y de esta manera se pueda pasar al nivel de CONSOLIDACIÓN.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 29 de 46
		Actualización:30/01/2023

4.3 POLITICA DE INTEGRIDAD

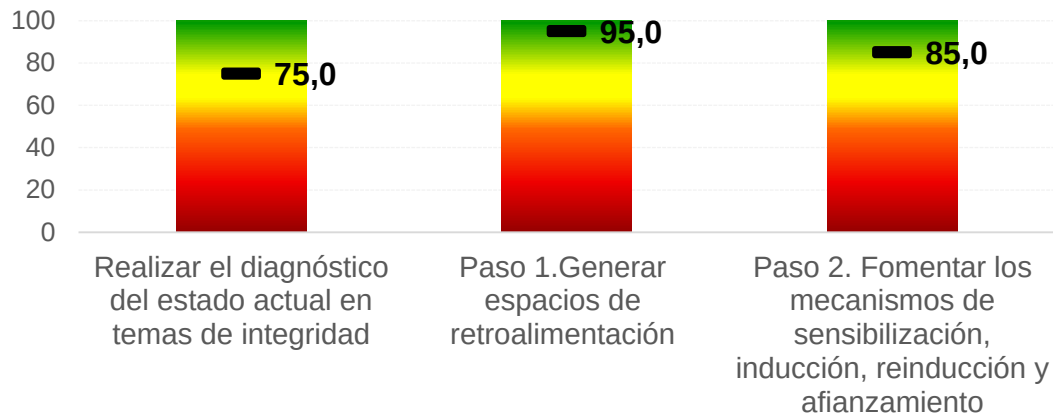
Durante la jornada de inducción adelantada durante la vigencia 2022, se socializó el Código de Integridad adoptado mediante Resolución No. 0187 del 17 de julio de 2020. Se adelantaron jornadas mediante de las cuales se promovió la política de integridad de la entidad.

Gráfica. Calificación total política de integridad



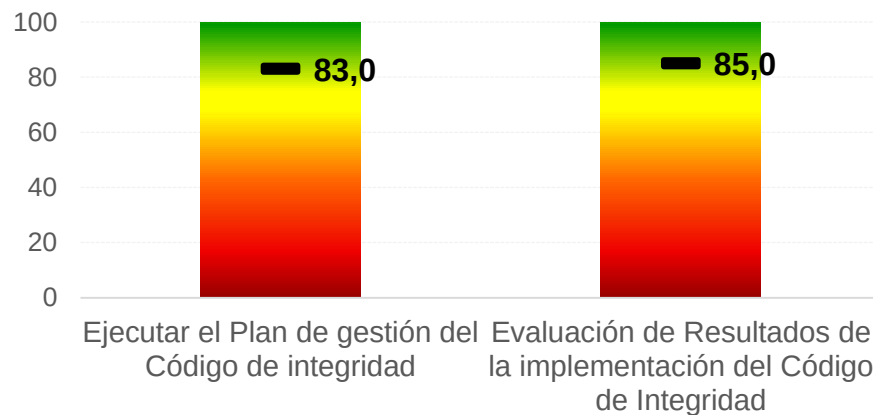
Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

Gráfica. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

Gráfica. Promoción de la gestión del código de integridad y buen gobierno



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

Se requiere que la entidad continúe promoviendo los valores del código de integridad, a través de diferentes espacios y actividades en los cuales se pueda retroalimentar la conducta y comportamiento de los diferentes colaboradores, con el fin de fortalecer y mejorar la imagen no solo de los servidores públicos sino de la entidad.

4.4 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

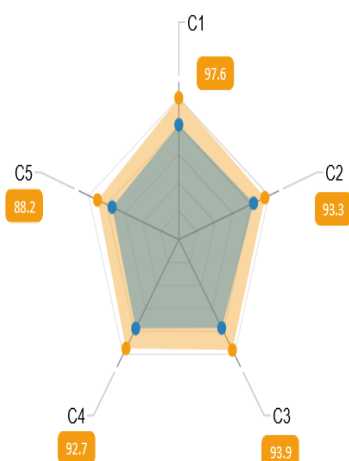
De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG correspondiente a la vigencia 2021 el índice fue de 81,6 de acuerdo a lo que se puede observar en la imagen, presentando una leve disminución con relación a la vigencia inmediatamente anterior.

Gráfica: Resultado MIPG – FURAG



I. Índices de desempeño de los componentes MECI

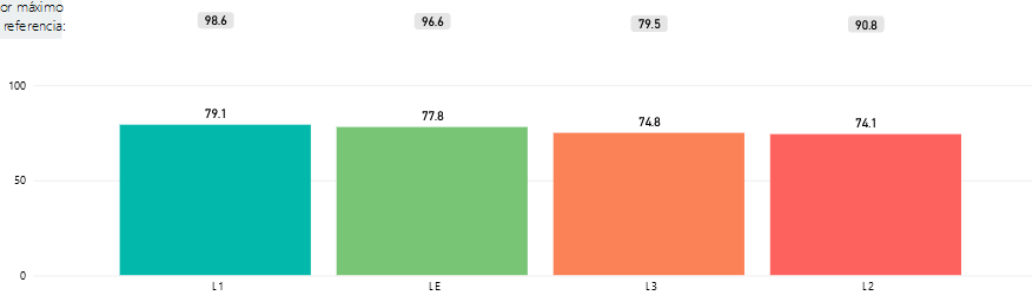
● Valor máximo de referencia: ● Puntaje:



Componente	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	79.1	97.6
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	81.1	93.3
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	75.2	93.9
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	75.7	92.7
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	72.3	88.2

II. Índices de desempeño de las líneas de defensa

Valor máximo de referencia:



Nota: Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

4.5 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 33 de 46
		Actualización:30/01/2023

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país. Se toman como referencia los resultados de la vigencia 2019, teniendo en cuenta que los resultados luego de 2020 no han sido publicados.

Los resultados fueron los siguientes:

Tabla Resultados por Componentes Encuesta EDI – DANE 2019

		Totalmente Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Totalmente de favorable	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente)	Promedio
		%	%	%	%	%	
AI	Ambiente Institucional	3,8	12,5	56,6	27,2	83,7	3,9
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CREREG	Credibilidad en las Reglas	3,7	12,3	50,6	33,4	83,9	4,0
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
CREPOL	Credibilidad en las Políticas	4,1	12,5	55,3	28,2	83,4	3,9
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RECPREV	Suficiencia de Recursos y	3,5	15,1	65,7	15,7	81,4	3,7
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DI	Desempeño Institucional	5,7	15,6	57,9	20,8	78,7	3,7
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
GESRT	Gestión de Resultados	5,1	11,6	65,4	17,9	83,3	3,8
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RENCI	Rendición de Cuentas	3,8	11,6	60,7	23,9	84,6	3,9
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
BIENLAB	Bienestar Laboral	7,9	23,3	43,5	25,3	68,8	3,6
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PRIPRE	Prevención de Prácticas Irregulares	6,4	22,1	66,9	4,6	71,5	3,4
	cvc%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: DANE, EDI 2019

Fecha de publicación: Febrero 27 de 2020

4.6 RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2022

La Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano, adscrita a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, adelantó durante la vigencia 2022 las siguientes actividades:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 34 de 46
		Actualización:30/01/2023

- ✓ **Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2023:** El Plan se formuló y aprobó en mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ **Plan Anual de Vacantes 2022:** El Plan se formuló y aprobó en mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR. Se adelantaron las acciones pertinentes para el proceso de nombramiento de las personas que ocuparon puestos de elegibilidad en atención a la convocatoria No. No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- ✓ **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2022:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR, ejecutándose en un 91%.
- ✓ **Plan Institucional de Capacitación 2022:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR, este quedó en un porcentaje de ejecución del 70%, para cual se adelantarán las acciones pertinentes dentro del plan de mejoramiento y tomar las medidas a las que haya lugar para aumentar la ejecución para la nueva vigencia.
- ✓ **Plan Institucional de Seguridad Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2022:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0023 del 31 de enero de 2022, publicándose en la página web de CORPOCESAR, tuvo una ejecución del 70,49%, igualmente, se debe adelantar todo lo correspondiente para la elaboración del plan de mejoramiento.

5 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2023

La planeación del talento humanos es una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 35 de 46
		Actualización:30/01/2023

valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Partiendo de ahí y de los resultados del diagnóstico, se procede a plantear las estrategias para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2021 – 2023 en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, que comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

De acuerdo a lo expuesto en la Metodología para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, 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.

5.1 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2023

- ✓ Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Capacitación para la vigencia 2023, para fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades expuestas por los líderes de los procesos y los Coordinadores de los GIT.

Para dar cumplimiento a la ejecución del PIC se contemplan el **Apoyo Interinstitucional**: de acuerdo con el principio rector de economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: “En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.

5.2 ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023

- ✓ Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, el cual está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, con el fin de motivar su desempeño eficaz y el compromiso, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 36 de 46
		Actualización:30/01/2023

en equipo, propiciando condiciones laborales favorables.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, está orientado a implementar acciones en materia:

- ✓ Recreativa
- ✓ Deportiva
- ✓ De promoción y prevención
- ✓ Culturales
- ✓ Organizacional

5.3 ESTRATEGIA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan del SG –SST para la vigencia 2023 se formula teniendo en cuenta los estándares mínimos contemplados en la normatividad vigente: la Resolución 312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. De igual manera se tienen establecidas las siguientes actividades:

- ✓ Actualizar la matriz legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
- ✓ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgo biológico y medidas de intervención en las Seccionales de Aguachica, Curumaní, Chimichagua y La Jagua de Ibirico.
- ✓ Actualizar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Actualización del plan de emergencia y conformación de brigadas.
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas organizacionales, entre otras actividades que se programan dentro del plan.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 37 de 46
		Actualización:30/01/2023

5.4 ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES

El Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano formulará el Plan Anual de Vacantes el cual será aprobado y publicado en la página web de la Corporación y actualizado en la medida en que se vayan presentando cambios en la planta de personal de la entidad.

5.5 ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Corporación y si durante la vigencia 2023 se presentan cambios, este se actualizará realizando los ajustes correspondientes.

5.6 ESTRATEGIA PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

El Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, servirá de apoyo a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en las fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; adicionalmente, realizará seguimiento a cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar que la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, se lleve a cabo dentro de los plazos señalados.

5.7 ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, adelantará las acciones pertinentes para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a través de la plataforma del SIGEP de los servidores públicos vinculados a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro; así mismo, sensibilizar a los servidores sobre la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

5.8 ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 2013 DE 2019

Adelantar las acciones para que los servidores públicos a quienes le aplique, lleven a cabo la Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Interés, de acuerdo a lo establecido en la Ley 2013 de 2019.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 38 de 46
		Actualización:30/01/2023

5.9 ESTRATEGIA DE PREPARACIÓN A LOS PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Implementar actividades para los pre pensionados, a través del apoyo psicosocial que les permitan la adaptación a los cambios que se originan con la nueva etapa de vida.

6 PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO – POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano adelantado durante la vigencia 2023, se formularon algunas acciones de mejoramiento.

6.1 RUTA DE LA FELICIDAD: LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS

Acción de Mejoramiento: Diseñar formato para llevar a cabo la evaluación de la eficacia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 39 de 46
		Actualización:30/01/2023

Acción de Mejoramiento: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP apoyo y acompañamiento para el proceso de evaluación de las competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales de libre nombramiento y remoción, en atención a la variable No. 25 del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales realizados.

Acción de Mejoramiento: Diseñar una estrategia para que el Diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos sea atendido por el 100% de los servidores de la Corporación.

Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, explorando su viabilidad con la participación de la Caja de Compensación Familiar del Cesar - COMFACESAR.

Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos, apoyándose del Fondo Nacional del Ahorro y otras instituciones relacionadas con soluciones de vivienda públicas o privadas.

Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Incluir actividades de preparación a los pre pensionados en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Adelantar en un trabajo conjunto con la Secretaria General (comunicaciones) una estrategia de promoción del uso de la bicicleta.

Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad conforme a los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social; o implementar una solución alterna.

Acción de Mejoramiento: Llevar a cabo la divulgación del programa Servimos, con el apoyo de la Secretaria General (comunicaciones).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 40 de 46
		Actualización:30/01/2023

Acción de Mejoramiento: Estudiar la normatividad relacionada con el Teletrabajo para efectos de decidir si es necesario diseñar y ejecutar una estrategia para divulgar el Programa de Teletrabajo a sus servidores.

Acción de Mejoramiento: Realizar acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras.

Acción de Mejoramiento: Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Acción de Mejoramiento: Diseñar una estrategia asistida para atender a los servidores públicos que desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación.

6.2 RUTA DEL CRECIMIENTO: LIDERANDO TALENTO

Acción de Mejoramiento: Diseñar formato para llevar a cabo la evaluación de la eficacia del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Acción de Mejoramiento: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP apoyo y acompañamiento para el proceso de evaluación de las competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales de libre nombramiento y remoción, en atención a la variable No. 25 del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Acción de Mejoramiento: Reiterar a la Dirección General que en el caso de realizar el nombramiento de personal por nombramiento en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, tener en cuenta lo establecido en la Ley 2011.

Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales realizados.

Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales realizados.

Acción de Mejoramiento: Solicitar capacitación, entrenamiento y acompañamiento al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el Programa de Bilingüismo.

Acción de Mejoramiento: Estudiar la posibilidad de estructurar la figura de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 41 de 46
		Actualización:30/01/2023

los equipos de trabajo, para efectos de viabilizar a futuro la asignación de incentivos pecuniarios dentro del Plan de Bienestar e Incentivos a dichos equipos de trabajo.

Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Adelantar en un trabajo conjunto con la Secretaria General (comunicaciones) una estrategia de promoción del uso de la bicicleta.

Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad conforme a los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social; o implementar una solución alterna.

Acción de Mejoramiento: Realizar acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras.

Acción de Mejoramiento: Diseñar un documento que permita la realización de entrevistas de retiro de servidores, su registro y el análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano.

Acción de Mejoramiento: Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Acción de Mejoramiento: Diseñar una estrategia asistida para atender a los servidores públicos que desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación.

Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan.

6.3 RUTA DE LA CALIDAD: LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN.

Acción de Mejoramiento: Solicitar a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera sobre la obligatoriedad de adelantar el proceso de medición del clima organizacional y detección del riesgo psicosocial.

Acción de Mejoramiento: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP apoyo y acompañamiento para el proceso de evaluación de las competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales de libre nombramiento y remoción, en atención a la variable No. 25 del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 42 de 46
		Actualización:30/01/2023

Acción de Mejoramiento: Reiterar a la Dirección General que en el caso de realizar el nombramiento de personal por nombramiento en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, tener en cuenta lo establecido en la Decreto 2011 “*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*”.

Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales realizados.

Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

Acción de Mejoramiento: Diseñar un documento que permita la realización de entrevistas de retiro de servidores, su registro y el análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano.

Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan

6.4 RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: CONOCIENDO EL TALENTO.

Acción de Mejoramiento: Proyectar directriz para firma del Director General, con el fin de solicitar a todos los funcionarios que se encuentran pendientes de subir documentos a través del aplicativo SIGEP, cumplan con esta obligación, para que, en el término de una semana contada a partir de la notificación de la directriz, realicen las acciones correspondientes, de lo contrario, a quienes no lo hagan, se enviará comunicación a la Unidad de Control Interno Disciplinario UCID para lo pertinente.

Acción de Mejoramiento: Solicitar a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera sobre la obligatoriedad de adelantar el proceso de medición del clima organizacional y detección del riesgo psicosocial.

Acción de Mejoramiento: Diseñar una estrategia para que el Diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos sea atendido por el 100% de los servidores de la Corporación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 43 de 46
		Actualización:30/01/2023

7 SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano – se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2020-2023, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano. Como mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano están:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 44 de 46
		Actualización:30/01/2023

DEPENDENCIA RESPONSABLE	PRODUCTO	INDICADOR ANUAL	META ANUAL	ACCION	ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO	FECGA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano elaborado y publicado	1	Gestión e implementación de acciones para el aumento de la capacidad de desempeño institucional integral de Corpocesar.	Elaborar y publicar Plan Estratégico de Talento Humano a más tardar el 31 de enero de 2022	3/01/2023	31/12/2023

8 PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El sistema entre el desempeño de las personas y la estrategia de la entidad, con miras a generar los resultados esperados.
- ✓ Proyectos y planes de acción que permitan fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.
- ✓ Herramientas de intervención y ejecución de los planes del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 45 de 46
		Actualización:30/01/2023

ACTIVIDAD				
ENTRADA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	SALIDA	PUNTO DE CONTROL
Identificación resultados FURAG – MIPG, Autodiagnóstico Resultados de la Encuesta de Desempeño Institucional	Estructurar el Plan Estratégico de Talento Humano integrado a la Planeación Estratégica de la Entidad, promoviendo actitudes y valores enfocados al cumplimiento de los objetivos	GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Talento Humano

9 RESPONSABLES

La Subdirección General Área Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal., en armonía con el artículo segundo la Resolución No. 0565 del 30 de junio de 2017, el citado Grupo es responsable de:

1. Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la entidad, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.
2. Armonización efectiva de la gestión misional y Administrativa con el Sistema de calidad para el cumplimiento efectivo de la visión de la entidad y mantenimiento de la certificación de calidad una vez se certifique.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCE-04-PL-07
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 46 de 46
		Actualización:30/01/2023

3. Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.
4. Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
5. Coordinar las acciones tendientes al desarrollo del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.
6. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
8. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
9. Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados de carrera y en periodo de prueba.
10. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema Tipo.
11. Presentar al Director general, a más tardar el 30 de abril de cada año informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de estímulos e incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el plan de bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.
12. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Corporación.