

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 1 de 8

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023

ENERO DE 2022

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 2 de 8

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
MARCO JURÍDICO	5
ALCANCE	10
PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	10
DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	10
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	10
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	11
CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR	13
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL OCUPADA POR DEPENDENCIAS	15
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH	22
POLITICA DE INTEGRIDAD	24
RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	24
RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI	25
RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021	26
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2023	27
SEGUIMIENTO	30
PUNTOS DE CONTROL	30
RESPONSABLES	31

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 3 de 8

INTRODUCCIÓN

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 4 de 8

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 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 meritocrática, 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 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 5 de 8

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 ESPECIFICOS

- 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.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 6 de 8

- ✓ 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 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 7 de 8

- ✓ 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.
- ✓ 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 8 de 8

- ✓ 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 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 9 de 8

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 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 10 de 8

- ✓ 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.
- ✓ 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 11 de 8

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 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.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 12 de 8

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
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 2021 - 2023

PCA-01-F-97

VERSIÓN: 1.0

FECHA: 28/01/2022

Página 13 de 8

TABLA - Planta Global

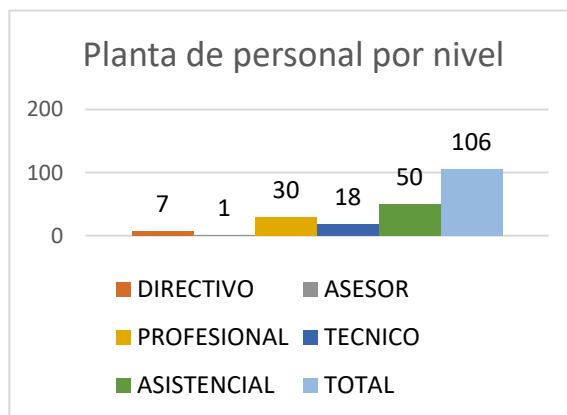
	No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NATURALEZA	NIVEL
1	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
2	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
3	5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
4	5	PROFESIONAL 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 14 de 8

Fuente: Acuerdo 006 de junio 21 de 2019 - Corpocesar
 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 – Numero 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

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,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 15 de 8

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 28 de 2022 es la siguiente:

Tabla – Ocupación Planta

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7	7
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	30	27
TECNICO	18	6
ASISTENCIAL	50	34
TOTAL	106	75

La planta de personal de la **Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR** con corte a enero 28 de 2022, muestra una ocupación de 75 empleos, que corresponde al 71% del total y 31 vacantes equivalentes al 29% del total de la planta.

Del total de cargos provistos, 54 están nombrados en carrera administrativa con ocasión a la realización de convocatorias para concursos por meritocracia, 9 mediante nombramiento provisional, 10 mediante nombramiento ordinario y uno (1) con nombramiento en periodo fijo.

Existen dos (2) empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentran provistos mediante encargos con servidores públicos de carrera administrativa.

Tabla: planta de personal ocupada al 28 de enero por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD DE EMPLEADOS	NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD	ENCARGOS EN VACANCIA TEMPORAL	ENCARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA
PERIODO FIJO	1	1		
ORDINARIO	10	10		2
EN CARRERA ADMINISTRATIVA	54	54	13	6
PROVISIONALES	9			
EN PERIODO DE PRUEBA	0			
TOTALES	74	65	13	8

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 16 de 8

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	GRADO	CARGOS PROVISTOS
DIRECTOR GENERAL	0015	22	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1
TOTAL			3

ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
ASESOR	1020	08	1
TOTAL			1

OFICINA JURÍDICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
JEFE DE OFICINA	0137	12	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			2

OFICINA DE CONTROL INTERNO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
JEFE DE OFICINA	0137	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
TOTAL			2

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 17 de 8

SECRETARIA GENERAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
SECRETARIO GENERAL	0037	18	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			4

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	# DE EMPLEOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2
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			14

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
TOTAL			7

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 18 de 8

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN AMBIENTAL			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2
TECNICO OPERATIVO	3132	16	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	7
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1
TOTAL			33

SECCIONAL CHIMICHAGUA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
TOTAL			2

SECCIONAL AGUACHICA			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	2
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	1
TOTAL			4

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 19 de 8

SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
TECNICO OPERATIVO	3132	13	1
TOTAL			1

SECCIONAL CURUMANÍ			
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS
OPERARIO	4169	17	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
TOTAL			2

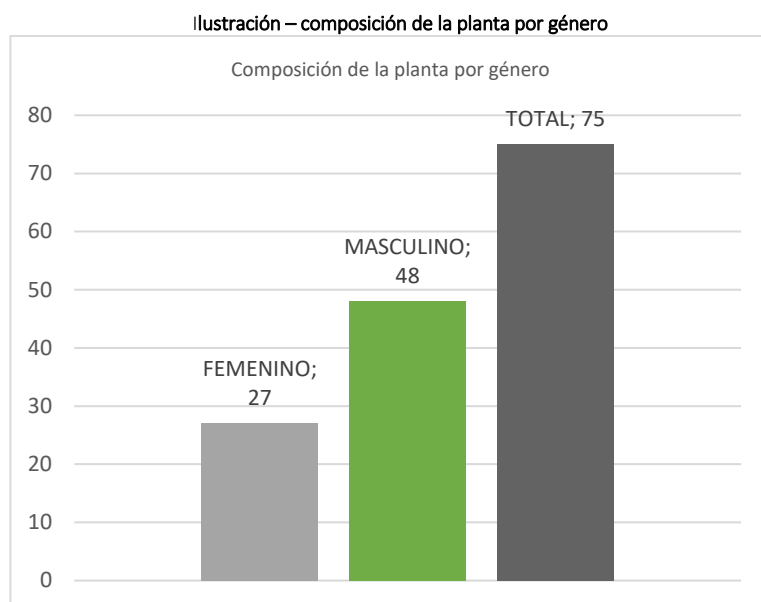
Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 44% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental, 19% en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 9% en la Subdirección General Área de Planeación, 5% en la Seccional de Aguachica, 5% en la Secretaría General, el 4% en la Dirección General, 3% en la Oficina Jurídica, 3% en la Seccional de Chimichagua, 3% Seccional de Curumaní, 3% en la Oficina de Control Interno, el 1% Asesor y el 1% 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%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 20 de 8



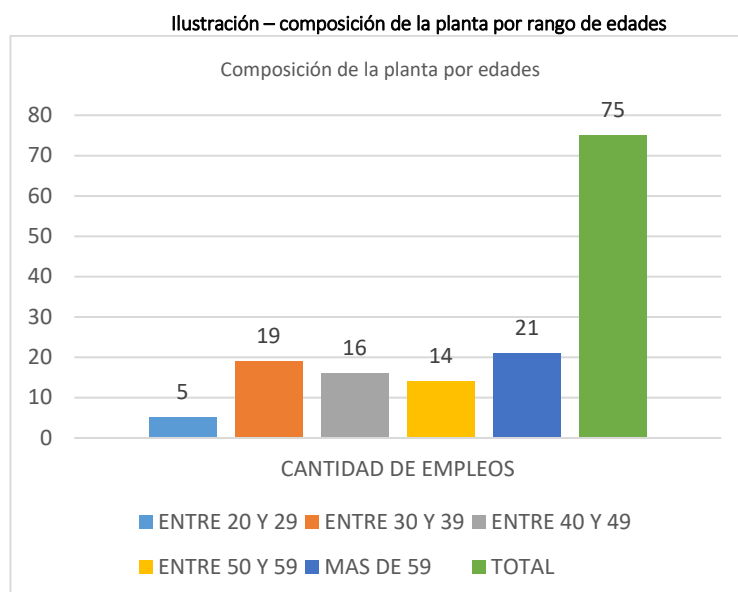
Del total de la planta de personal, el 36% está ocupada por servidores públicos del género femenino mientras que el 64% está representada por el género masculino.

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	5	6,7%
ENTRE 30 Y 39	19	25,3%
ENTRE 40 Y 49	16	21.3%
ENTRE 50 Y 59	14	18,7%
MAS DE 59	21	28%
TOTAL	75	100%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 21 de 8



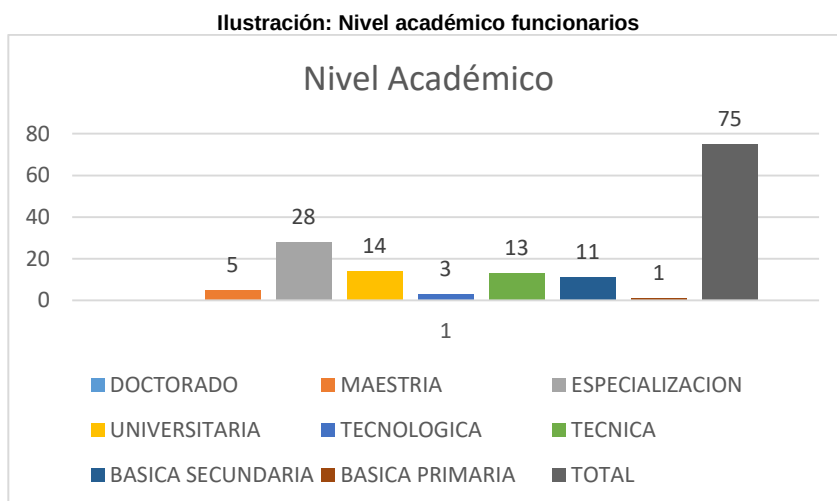
La distribución de la planta de personal por rango de edades está concentrada entre los entre los rangos de los 50 a 69 años con un 46,7%, considerados como pre pensionados.

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

Tabla: Planta de personal por tipo de formación

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
DOCTORADO	0	
MAESTRIA	5	6,7
ESPECIALIZACION	27	36
UNIVERSITARIA	16	21,3
TECNOLOGICA	1	1,3
TECNICA	9	12
BASICA SECUNDARIA	16	21,3
BASICA PRIMARIA	1	1,3
TOTAL	75	100%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 22 de 8



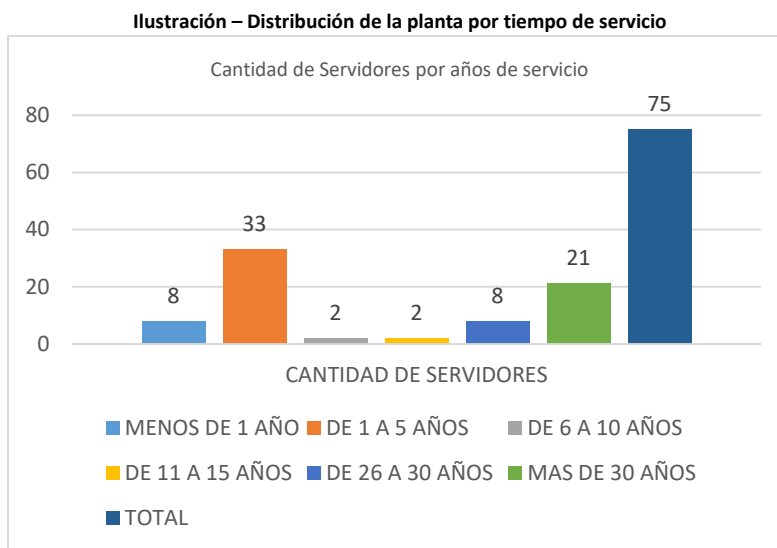
Como se puede observar en la tabla anterior, del total de la planta de personal ocupada, 5 funcionarios poseen título de Maestría, lo que corresponde al 7% la planta de personal, de los 4 poseen adicionalmente especialización; el 36% ha recibido título como Especialista, es decir, 27 servidores públicos; 16 funcionarios tienen formación universitaria profesional equivalente al 21,3% de la planta de personal ocupada, el 1.3% de la planta de personal está ocupada por servidores con estudios tecnológicos, un total de 9 funcionarios posee formación técnica, lo que representa un 12% de la planta de personal ocupada, el 21.3% de los servidores, tiene educación básica secundaria y un 1% que solo tiene título de básica primaria con aprobación de 8° grado de 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	8	10%
DE 1 A 5 AÑOS	33	44%
DE 6 A 10 AÑOS	2	4%
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	8	11%
MAS DE 30 AÑOS	21	28%
TOTAL	75	100%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 23 de 8



Es de resaltar que el 39% de la planta de personal, ha prestado sus servicios por más de veinte (20) años, el 54% ha laborado menos de cinco (5) años y el 7% 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.

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

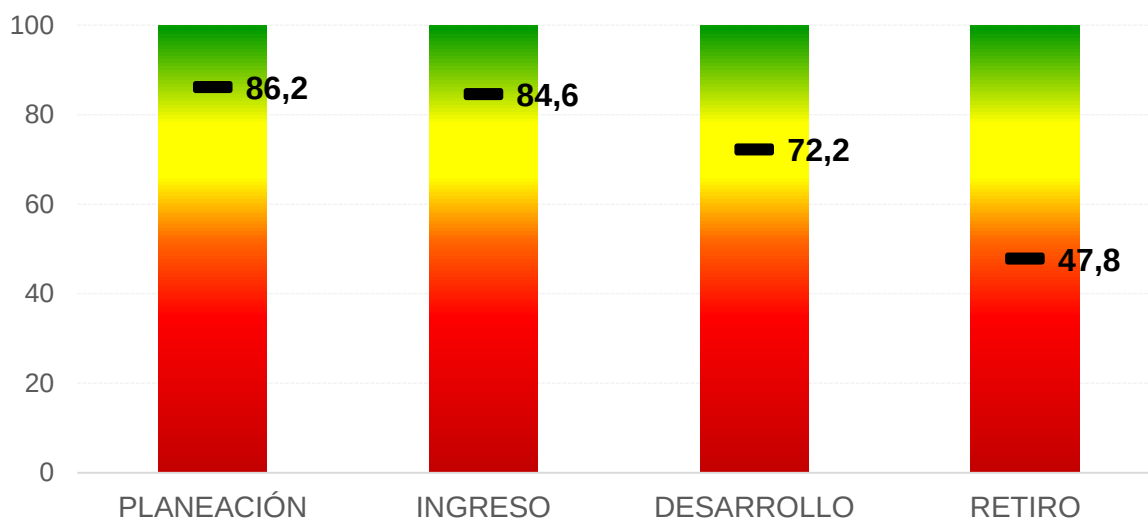
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 24 de 8

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.



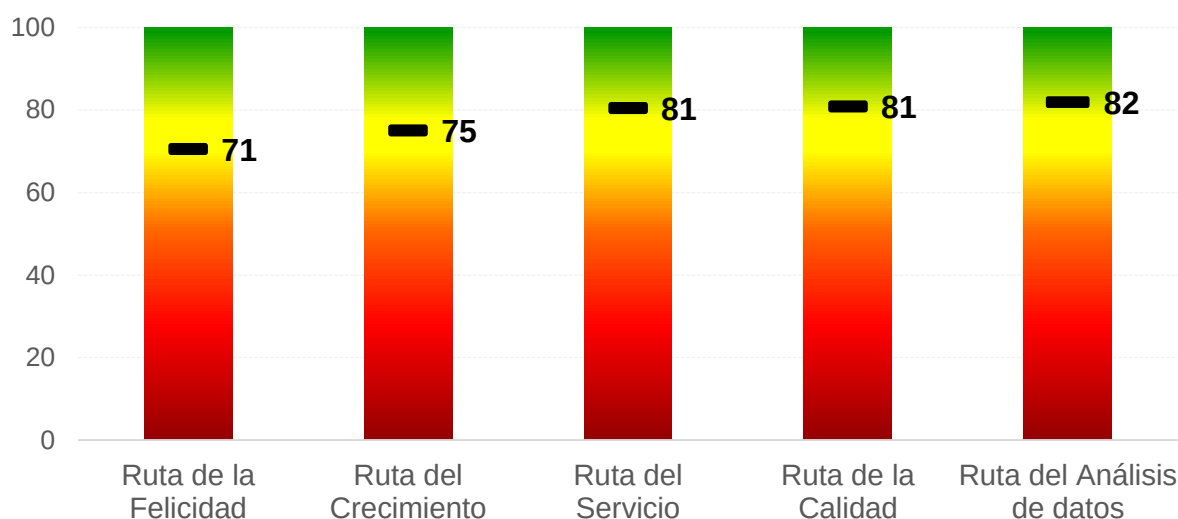
Grafica No. 2 – Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano.



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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 25 de 8

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 2022 y de esta manera se pueda pasar al nivel de CONSOLIDACIÓN.

4.3 POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Durante la jornada de inducción adelantada durante la vigencia 2021, se socializó el Código de Integridad adoptado mediante Resolución No. 0187 del 17 de julio de 2020.

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 2020 el índice fue de 82,9, de acuerdo a lo que se puede observar en la imagen.



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023

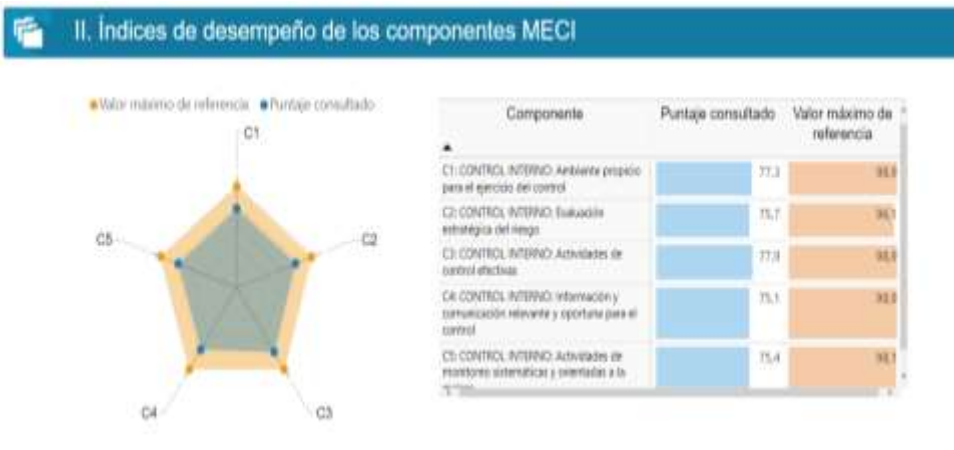
PCA-01-F-97

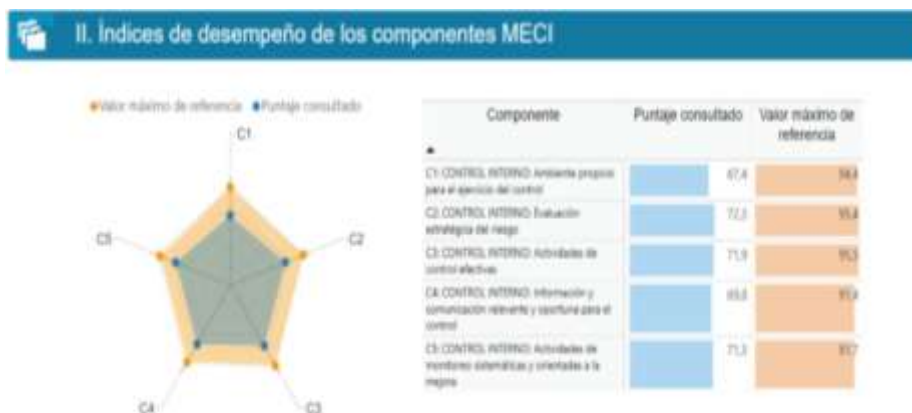
VERSIÓN: 1.0

FECHA: 28/01/2022

Página 26 de 8

Gráfica: Resultado MIPG – FURAG





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

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 de 2020 no han sido publicados.

Los resultados fueron los siguientes:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 28 de 8

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
	ovt	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
CREPEG	Credibilidad en las Reglas	3,7	12,3	50,6	33,4	83,9	4,0
	ovt	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
	ovt	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
	ovt	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
	ovt	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
	ovt	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
REUCT	Rendición de Cuentas	3,8	11,6	60,7	23,9	84,6	3,9
	ovt	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
	ovt	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
PRIFFE	Prevención de Prácticas Irregulares	6,4	22,1	66,9	4,6	71,5	3,4
	ovt	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 2021

La Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano, adscrita a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, adelantó durante la vigencia 2021 las siguientes actividades:

- ✓ **Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2023:** El Plan se formuló y aprobó en mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ **Plan Anual de Vacantes 2021:** El Plan se formuló y aprobó en mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR, actualizándose con corte al 30 de junio de 2021 y publicándose en la página web de la CORPOCESAR.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 29 de 8

- ✓ **Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2021:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR, así mismo, mediante oficio de fecha 17 de noviembre de 2021, se le solicito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que se le realizaran ajustes, teniendo en cuenta que había algunas actividades que no se pudieron adelantar durante la vigencia.
- ✓ **Plan Institucional de Capacitación 2021:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR, publicándose en la página web de la CORPOCESAR, así mismo, mediante oficio de fecha 17 de noviembre de 2021, se le solicito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que se le realizaran ajustes, teniendo en cuenta que había algunas actividades que no se pudieron adelantar durante la vigencia.
- ✓ **Plan Institucional de Seguridad Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2021:** El Plan se formuló y aprobó mediante Resolución No. 0019 del 29 de enero de 2021, publicándose en la página web de CORPOCESAR.

Es necesario adelantar acciones de mejora de los planes de bienestar y capacitación, en el sentido de sensibilizar a los servidores públicos de la importancia de participar de cada una de las actividades que se realizan, considerando que son ellos el pilar de la institución.

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 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 30 de 8

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 2022

- ✓ Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Capacitación para la vigencia 2022, para fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidad 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 2022

- ✓ Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022, 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 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 entre otras
- ✓ Organizacional

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 31 de 8

5.3 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan del SG –SST para la vigencia 2022 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.
- ✓ Implementación de protocolos de bioseguridad para la prevención del contagio de Covid – 19 en 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, 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.

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 por y publicado en la página web de la Corporación.

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 2022 se presentan cambios, este se actualizará realizando los ajustes correspondientes.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 32 de 8

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.

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 2021, se formularon algunas acciones de mejoramiento.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 33 de 8

6.1.1 Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

Acción de Mejoramiento: Adelantar los trámites contractuales necesarios para llevar a cabo el proceso de medición de clima organizacional.

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: 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 34 de 8

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).

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.

6.1.2 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: Adelantar los trámites contractuales necesarios para llevar a cabo el proceso de medición de clima organizacional.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 35 de 8

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 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 36 de 8

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.

6.1.3 Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

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.

6.1.4 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.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 37 de 8

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

6.1.5 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.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 38 de 8

✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL							
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	3/01/2022	31/12/2022

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 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 39 de 8

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	X

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.
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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021 - 2023	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 28/01/2022
		Página 40 de 8

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.