

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

**Grupo de Gestión del Talento Humano
Secretaría General**

**Enero
2021**

CONTENIDO

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020 - 2023.	
INTRODUCCIÓN	3
Marco Legal	4
Política de Talento Humano	5
Objetivos	5
Objetivo Generales	5
Objetivos Específicos	5
Alcance	5
Previo a la Planeación Estratégica Del Talento Humano	7
Disposición de Información	7
Caracterización de los servidores	7
Caracterización de los empleos	7
Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano a través de la Matriz GETH....	12
Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.....	13
Evaluación del Plan.....	24

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – Corpamag- se encuentra diseñado acorde a las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un marco de referencia diseñado para que las Entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para beneficio de los ciudadanos, facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de las guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de la cultura organizacional sólida y promoviendo la participación ciudadana.

Por lo mencionado anteriormente, este modelo identifica su fundamento en la dimensión del Talento Humano, por lo cual es la primera y principal dimensión del MIPG, por lo que se hace imprescindible que las Entidades del Estado implementen la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), en búsqueda de la mayor eficiencia en la administración pública, puesto que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los funcionarios de Corpamag, las cuales se fundamentarán en el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, de los procesos y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, se requiere que las condiciones laborales de los servidores se caractericen por tener un adecuado ambiente de trabajo para mitigar los riesgos laborales a los que se ven expuestos, aunque también es de gran importancia incentivar la cultura del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Por último, se resalta El Plan de Capacitación, el cual tiene como fin fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

MARCO LEGAL

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Resolución 010491 de 2019 el Corporación Autónoma Regional del Magdalena	Adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro. Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Gestión del Talento Humano propende el cumplimiento de las funciones misionales de Corpamag a través de servidores públicos competentes, dignificando su labor y aumentando la confianza de los ciudadanos en la Entidad, teniendo como pilar 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 pública y ambiental enfocada a la consecución de resultados.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena comprende los componentes de Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes, Previsión de Vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los siguientes componentes: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y Estímulos e Incentivos, y se hace extensivo a la población de colaboradores y terceros el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

OBJETIVOS

Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de los funcionarios a través de las rutas establecidas en la dimensión del Talento Humano contenida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Corporación Autónoma Regional del Magdalena.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del Talento Humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de Información

Siguiendo las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, contar con información actualizada referente al Talento Humano de la Entidad, hace que se pueda diseñar un Plan Estratégico del Talento Humano con insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en el desarrollo de las funciones de los servidores y, por ende, el bienestar de los ciudadanos.

Por esto, el Grupo de la Gestión del Talento Humano cuenta con información actualizada en las diferentes herramientas ofimáticas con las que cuenta la Entidad, producto de las mediciones y encuestas adelantadas para cumplir con este fin.

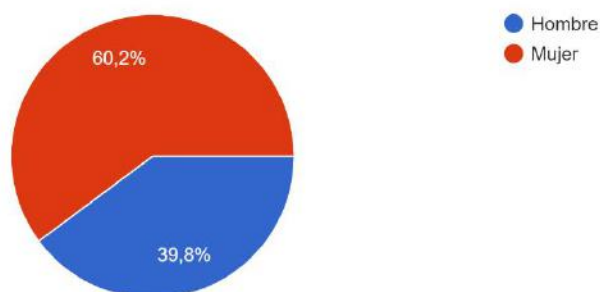
Caracterización de los servidores

El Grupo de la Gestión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la planta de personal de la Entidad, que permite conocer ágilmente aspectos como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

A continuación, representaremos algunos de los datos arrojados por la encuesta realizada para la elaboración del presente plan:

Favor Indique su género

108 respuestas

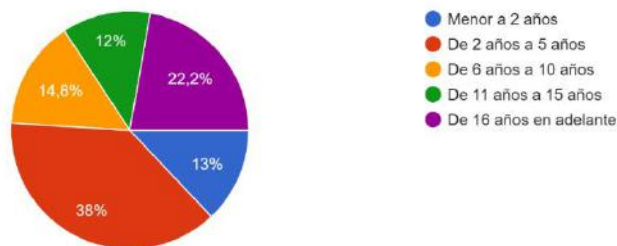


El 60.2% de los funcionarios encuestados, son del género femenino, por lo cual se observa claramente que prevalece el grupo femenino en Corpamag.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR EDAD			
RANGO DE EDAD	100%	PARTICIPACION	GENERACIÓN
25 – 29 años	4%	24%	Millenials
30 – 34 años	20%		
35 – 39 años	18%	51%	Generación X
40 – 44 años	21%		
45 – 49 años	12%		
50 – 54 años	9%	25%	Baby Boomers
55 – 59 años	6%		
60 – 64 años	5%		
65 – 69 años o mas	6%		

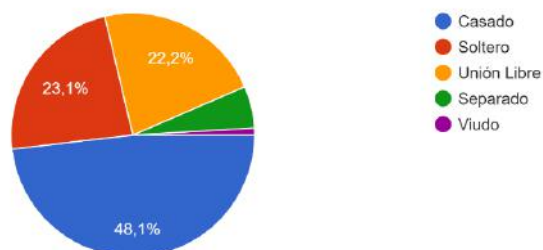
La planta global de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena-Corpamag, en su gran mayoría está en el rango de edad entre los 30 y los 44 años, más específicamente personas entre los 40 y 44 años. Asimismo, la llamada generación X, cuyo rango de edades es 35-49 años, con un 51% es mayoría.

Tiempo de antigüedad en la Entidad?
 108 respuestas



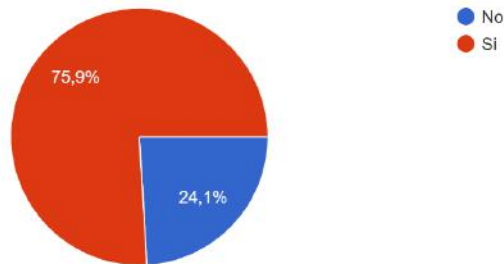
El 38% de los funcionarios como se observa en la gráfica tienen entre 2 y 5 años de trabajar en Corpamag y un importante porcentaje del 22,2% tienen 16 o más años de labores en esta entidad.

Estado Civil
 108 respuestas



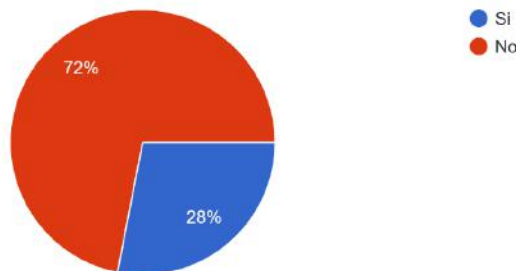
Gran parte del personal de planta de Corpamag, equivalente al 48.1% son casados, le sigue el 23.1% que son solteros.

Tiene Hijos?
108 respuestas



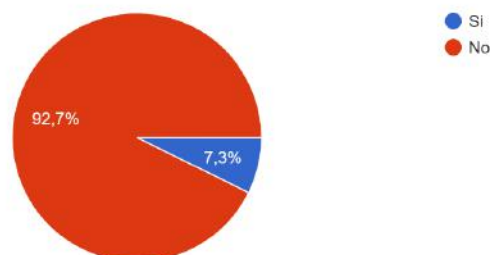
La gran mayoría de los funcionarios de planta de Corpamag tienen hijos, como se aprecia en la gráfica un 75,9% son padres.

Es madre cabeza de familia? (quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o social... ayuda de los demás miembros del núcleo familiar)
82 respuestas



Un porcentaje del 28% de los funcionarios de Corpamag son cabeza de familia en sus hogares.

¿Tiene hijos en condición de discapacidad?
82 respuestas



El 92,2% de los funcionarios de la Corporación no tienen hijos con discapacidad, tal como se aprecia en la gráfica anterior.

Caracterización de los empleos

La planta global de Corpamag se encuentra distribuida de la siguiente manera de conformidad al Acuerdo 025 de 2012 “Por medio del cual se determina la planta de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena:

Periodo Fijo

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	Director General	15	37	1

Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	Secretario General	15	37	1
Directivo	Subdirector	40	17	3
Directivo	Jefe de Oficina	137	15	3
Asesor	Asesor	1020	07	3
Profesional	Especializado	2028	19	1
Profesional	Especializado	2028	16	1
Profesional	Especializado	2028	13	1
Profesional	Universitario	2044	10	1
Profesional	Universitario	2044	05	1
Técnico	Técnico	3100	18	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	24	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	21	1
TOTAL				18

Carrera Administrativa

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Profesional	Especializado	2028	18	4
Profesional	Especializado	2028	17	6
Profesional	Especializado	2028	16	5
Profesional	Especializado	2028	15	3
Profesional	Especializado	2028	14	4
Profesional	Especializado	2028	13	8
Profesional	Especializado	2028	12	11
Profesional	Universitario	2044	11	4
Profesional	Universitario	2044	10	6
Profesional	Universitario	2044	9	6

Profesional	Universitario	2044	8	2
Profesional	Universitario	2044	7	1
Profesional	Universitario	2044	6	1
Profesional	Universitario	2044	5	6
Profesional	Universitario	2044	4	1
Técnico	Administrativo	3124	14	1
Técnico	Técnico	3100	18	2
Técnico	Técnico	3100	17	3
Técnico	Técnico	3100	16	2
Técnico	Técnico	3100	15	4
Técnico	Técnico	3100	14	3
Técnico	Técnico	3100	13	3
Técnico	Técnico	3100	12	7
Técnico	Técnico	3100	10	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	2
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	21	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Asistencial	Conductor mecánico	4103	20	2
Asistencial	Conductor mecánico	4103	19	1
TOTAL				103

La Planta Global de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena se encuentra provista de la siguiente manera:

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACIÓN	N°
Periodo fijo	Nombramientos Ordinarios	1
	Vacantes	0
Libre Nombramiento y Remoción	Nombramientos Ordinarios	18
	Vacantes	0
Carrera Administrativa	En Propiedad	45
	En encargo	19
	En provisionalidad	37
	Vacantes	2
Total de empleos a 31 de diciembre de 2020		122

DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Para realizar el diagnóstico de la gestión del Talento Humano al interior de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, se implementó la Matriz de autodiagnóstico establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública,

Con este resultado se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para cumplir con los objetivos de la dimensión del Talento Humano propuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En la siguiente tabla, se muestran las rutas que deben ser fortalecidas según el diagnóstico realizado.

MATRIZ GTH		
Rutas de Creación de Valor	Puntaje Matriz 2020	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad	74	Plan de Bienestar Social Laboral Plan de Estímulos e Incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación
Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	89	
Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	74	
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	72	
Ruta para generar innovación con pasión.	60	
Ruta de Crecimiento	73	Plan de Bienestar Social Laboral Plan de Estímulos e Incentivos Medición de Clima Laboral Evaluaciones de competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	73	
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	73	
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	68	
Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	76	
Ruta del Análisis de Datos	74	Plan de Bienestar Social Laboral Plan de Estímulos e Incentivos
Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74	

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Los resultados obtenidos a nivel general son favorables en la medición del clima laboral. Pero cabe resaltar la importancia de revisar todos aquellos puntos en los que el porcentaje de desacuerdo es más elevado, es decir, hacerle seguimiento a cada uno de los resultados menos favorables, que requieren de estudio y solución inmediata, así:

- *Analizar por qué la falta de motivación e incentivo.*
- *Tener en cuenta la oportunidad e igualdad al momento de hacer encargos.*
- *Reforzar la inducción al ingresar a la Corporación.*
- *Mejorar la cobertura de información del Plan de Capacitación (hacerlo más visible para mejorar la oportunidad).*
- *Afianzar la frágil comunicación interna entre áreas (La comunicación interna debe ser pues el elemento dinamizador entre las dependencias).*
- *Revisar el tema ergonómico, resaltar en notoriedad el plan de bienestar laboral.*
- *Fomentar el trabajo en equipo.*

Todo esto en aras de apuntar al cumplimiento de los objetivos propuestos por parte de la Corporación y así mismo, generar las condiciones necesarias para obtener un adecuado y óptimo clima laboral.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El presente Plan Estratégico se desarrollará según lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través del ciclo de vida del servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

Este plan apunta a fortalecer las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el diagnóstico de la Matriz de GTH, como los resultados de la medición del clima organizacional y otras encuestas realizadas por el Grupo de la Gestión del Talento Humano en la Entidad.

Ruta	Variable	Actividades	Proceso	Beneficiarios
Ruta de Crecimiento Liderando Talento	Cultura del liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de capacitación anualmente, siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC	Servidores

		Implementar actividades de fortalecimiento competencias de liderazgo y trabajo en equipo en la Entidad.	PIC	Servidores
		Promover la implementación de Planes de mejoramiento individual para los funcionarios que obtienen calificaciones inferiores a 90	EDL	Servidores
	Bienestar del Talento	Actualizar el Manual de Inducción y desarrollar estrategias de socialización para los funcionarios que ingresen a la Entidad.	Bienestar Social Laboral	Servidores y Contratistas
		Diseñar estrategias de reinducción para la socialización a los funcionarios de los cambios que se generen en los diferentes procesos	Bienestar Social Laboral	Servidores y Contratistas
		Promover la participación de los funcionarios en las diferentes actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social Laboral	Bienestar Social Laboral	Servidores y Contratistas
		Promover la participación de los funcionarios pre-pensionados a que participen activamente en las actividades de apoyo socio-laboral y emocional.	Bienestar Social Laboral	Servidores
Liderazgo basado en valores.		Desarrollar estrategias de socialización de los	Talento Humano	Servidores y Contratistas

		valores del Código de Integridad		
		Capacitar a los funcionarios en las competencias comportamentales de los servidores públicos.	PIC	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen.	Gestionar y sistematizar la información de la caracterización de los funcionarios en aspectos como: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.	Talento Humano	Servidores
		Diseñar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que acceden al PIC 2021.	PIC	Servidores
		Diseñar estrategias para brindar apoyo emocional y herramientas para los funcionarios provisionales o pre-pensionados que se retiran del servicio.	Bienestar Social Laboral	Servidores
Ruta de la felicidad La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Diseñar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo según la normativa vigente	SGSST	Servidores y Contratistas
		Realizar con el apoyo de la ARL, inspecciones físicas y ergonómicas a la Entidad y los puestos de trabajo	SGSST	Servidores y Contratistas
		Realizar campañas encaminadas a la preservación del	SGSST- Bienestar Social Laboral	Servidores y Contratistas

		medio ambiente y entorno saludable.		
Equilibrio de vida		Realizar actividades lúdicas recreativas que promuevan la integración entre funcionarios y su núcleo familiar.	Bienestar Social Laboral	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes que prevea y programe los requerimientos para proveer las vacantes mediante concurso de méritos.	Talento Humano	Servidores
Salario Emocional		Realiza reconocimiento a los años de servicio de los funcionarios que se aproximan a pensionarse.	Bienestar Social Laboral	Servidores
		Apoyar las iniciativas deportivas que adelanten los funcionarios y a las cuales sea invitada la entidad.	Bienestar Social Laboral-SGSST	Servidores
		Identificar y hacer seguimiento apoyados en la ARL, a los funcionarios que presentan alteraciones en su examen ocupacional	Bienestar Social Laboral-SGSST	Servidores
		Generar estrategias de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.	Talento Humano	Servidores
Innovación con pasión		Capacitar a los funcionarios en temas de innovación y trabajo en equipo.	PIC	Servidores

		Generar mecanismos para implementar la Dimensión de Gestión del Conocimiento en la Entidad.	Talento Humano	Servidores
		Gestionar actividades para interiorizar los valores del servicio público en los funcionarios.	Talento Humano	Servidores
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud por medio de la Caja de Compensación y la ARL.	Bienestar Social Laboral-SGSST	Servidores
Ruta de Análisis de Datos	Entender a las personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP, respecto a lo correspondiente al Talento Humano	Administración del Personal	Servidores y Contratistas
		Administrar la información de la planta de personal y articularlo a la nómina.	Nómina	Servidores
		Implementar adecuadamente el CETIL según la normatividad vigente.	Administración del Personal	Servidores
		Consolidar las estadísticas de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Administración del Personal	Servidores

ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO

Una de las directrices del Gobierno Nacional es fortalecer la gestión del Empleo Público en el país e implementar estrategias que orienten a las Entidades hacia el logro de sus objetivos, teniendo como principal herramienta el desarrollo del talento humano, la cual es la principal dimensión de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En consecuencia, esta dimensión cobra mayor relevancia diseñar y ejecutar el presente Plan, siguiendo los lineamientos de la Política Estratégica del Talento Humano, encaminada a consolidar una mayor eficiencia de la administración pública, en atención a que son los funcionarios los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Por esto, se establecen a continuación las siguientes estrategias que tienen la finalidad de fortalecer y contribuir en el impacto de los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Desarrollo del Talento Humano

Durante el año, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el auto-reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, con el objetivo de armonizar los planes y programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico de Corpamag.

Como estrategias generales se concretaron las que a continuación se enlistan:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se materializan a través de:

Plan Institucional de Capacitación – PIC.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Corpamag, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

El Plan Institucional de Capacitación, pretende garantizar que los funcionarios sean cada vez más, competentes, innovadores, motivados y comprometidos.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este plan tiene como propósito principal, que la organización de acción conjunta entre la Dirección General y sus funcionarios, apliquen las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para este fin, se aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los funcionarios independientemente de su forma de contratación, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de Corpamag le apuesta a generar un impacto positivo en la vida laboral y personal de los funcionarios de acuerdo a las siguientes líneas de intervención:

- Estilo de Vida Saludable
- Puesto de Trabajo
- Salud física
- Riesgo psicosocial

Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de Corpamag y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, que aporten al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad encaminados a garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad. Igualmente, el plan de Bienestar e Incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que realcen al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

Asimismo, el plan contempla apoyo a la educación formal como parte de los incentivos a los servidores, y también con el apoyo educativo para los hijos en etapa escolar mediante convocatorias en las que pueden participar los funcionarios de planta. Lo anterior, sujeto a la disponibilidad presupuestal y de acuerdo a lo establecido en la Resolución 4495 de 2017.

Estrategia de Evaluación de Desempeño Laboral Acuerdo 6176 de 2018

El Grupo de Gestión del Talento Humano realizará el acompañamiento a los funcionarios de Carrera Administrativa y a sus evaluadores en la implementación del aplicativo EDL para dar cumplimiento satisfactorio al Acuerdo 617 de 2018, que establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, el cual está diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como una herramienta de gestión objetiva permanente,

encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas instituciones.

Cabe destacar que este acuerdo aplica sólo a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba, que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen bajo la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

Movilidad

La Gestión del Talento Humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Como soporte de la planeación, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano en cabeza de la Secretaría General y en articulación con la Oficina de Planeación, continuarán adelantado las actividades sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la implementación de la política de integridad conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Clima Organizacional y Cambio Cultural

La Corporación desarrollara un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

En relación a lo anterior, la medición del Se adelantará la medición del Clima Organizacional cada dos años y monitoreo con frecuencia anual (se programa hacer esta revisión en la vigencia 2021), el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. Todo esto en aras de apuntar al cumplimiento de los objetivos propuestos por parte de la Corporación y a alcanzar un óptimo clima laboral.

Estrategia de Vinculación

La selección de personal en Corpamag se adelanta bajo la normatividad vigente para el sector público en Colombia, garantizando la transparencia en la vinculación y promoción, a través de la incorporación a la Planta, el personal idóneo, competente y comprometido, que cumplan con las funciones del cargo a ocupar.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se debe realizar mediante concurso de méritos, no obstante, si se presenta la ausencia de listas de elegibles, éstas deben ser cubiertas mediante la modalidad de encargo, por lo cual el Grupo de la Gestión del Talento Humano tendrá al alcance la información confiable del perfil profesional de los funcionarios, sus conocimientos y habilidades que sirva como insumo para los posibles movimientos de personal que se generen.

Si se presenta la ausencia de funcionarios con derecho de Carrera Administrativa que cumpla con los requisitos del cargo, se procederá a hacer nombramientos provisionales, para lo cual se establecen las herramientas de selección que permitan identificar el candidato con mayores competencias, conocimientos técnicos y la vocación del servicio para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Plan de Previsión de Talento Humano

La Corporación anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, con base en el estudio técnico de análisis de cargas y rediseño institucional.

Plan Anual de Vacantes

Tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco del Acuerdo 0254 de 2020 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1448 de 2020”
2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.
3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

Desvinculación Laboral

Estrategia del Procedimiento de Retiro.

El Grupo de Gestión del Talento Humano, incentiva la participación de los servidores a través de las actividades programadas en los planes de Bienestar Social Laboral en conjunto con la Caja de Compensación Familiar y la ARL, por medio de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran.

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se 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 asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Estrategia de Administración de Nómina

Se realizará un acompañamiento y capacitación personalizado a los funcionarios, producto del análisis de la información, como la planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica, en temas relacionados con educación financiera, sobreendeudamiento y demás temas relacionados.

Estrategia de Gestión de la Información

Se enfoca en continuar el proceso de consolidación de la información producto de los procedimientos de la Gestión del Talento Humano, que suministre los reportes de las actividades y seguimientos, que a su vez sean insumo para la elaboración de informes solicitados por otras dependencias, mejorando la calidad de la información y los tiempos de respuesta.

Archivo de Historias Laborales.

Se propone realizar una intervención detallada abordando las falencias específicas en el proceso de conservación documental que incluye las siguientes actividades.

1. Revisión de cada historia laboral a fin de identificar y corregir los hallazgos que evidencien incumplimiento de la norma.
2. Cambio de unidades de conservación.
3. Foliación.
4. Levantamiento de inventario y diligenciamiento del FUID.
5. Reconstrucción y diligenciamiento de hojas de control de historias laborales para cada expediente.
6. Digitalización de las historias laborales por el tiempo que exige la norma.

Estrategias de Situaciones Administrativas

Consolidar en una Matriz, la programación de las vacaciones remitidas desde las diferentes dependencias de la Corporación, que permita prever situaciones administrativas que afecten a los servidores y que contribuya a la expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y la notificación oportuna generando bienestar y constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad.

Estrategia del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – Sigep.

En cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015, se realizará la verificación individual del estado de la información registrada en el SIGEP, por parte de los funcionarios de la Corporación en los siguientes ítems:

- Dar alta a los funcionarios y contratistas
- Desvinculación de los funcionarios y contratistas.
- Validación de la declaración de Bienes y Rentas
- Planta de personal

- Estructura organizacional
- Manual de funciones
- Actualización de Escala Salarial

Cumplimiento al Decreto 1800 de 2019

En atención a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019 en el cual *“todas las entidades y organismos a las cuales se les aplica la referida ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto”*, se tiene prevista la realización de las siguientes en la vigencia del presente Plan.

- Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. (esta actividad se desarrollará en equipo con la Oficina de Planeación).
- Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. (esta actividad se desarrollará en equipo con la Oficina de Planeación)
- Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. (esta actividad se desarrollará en equipo con la Oficina de Planeación).
- Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional. (esta actividad se desarrollará en equipo con Gestión de la Contratación)
- Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de la Gestión del Talento Humano son las siguientes:

a. Matriz de seguimiento

El mecanismo diseñado e implementado por la Coordinación del Talento Humano, a través de una herramienta (matriz de seguimiento), que permita el control y cumplimiento de los temas estratégicos relacionados en el planteamiento del presente Plan.

b. Informe de Gestión Semestral

Documento entregado a la Oficina de Planeación con el cumplimiento de los Indicadores de la Gestión del Talento Humano de Corpamag.

c. FURAG II

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica del Talento Humano de Corpamag.