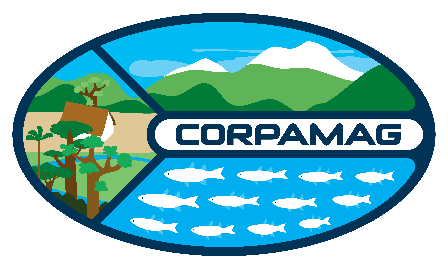
Grupo de Gestión del Talento Humano

Secretaría General

Enero

2020



## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

2020 - 2023

CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN 1](#_Toc61342919)

[Marco Legal 3](#_Toc61342920)

[Política de Talento Humano 4](#_Toc61342921)

[Objetivos 4](#_Toc61342922)

[Objetivo General 4](#_Toc61342923)

[Objetivos Específicos 4](#_Toc61342924)

[Alcance 4](#_Toc61342925)

[PREVIO A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 5](#_Toc61342926)

[Disposición de Información 5](#_Toc61342927)

[Caracterización de los servidores 5](#_Toc61342928)

[Caracterización de los empleos 5](#_Toc61342929)

[Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano a través de la Matriz de GETH. 6](#_Toc61342930)

[Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 9](#_Toc61342931)

[Estrategias del Talento Humano 2020 – 2023 11](#_Toc61342932)

[Estrategia de Vinculación 11](#_Toc61342933)

[Estrategia del Plan de Bienestar y Estímulos e Incentivos. 12](#_Toc61342934)

[Estrategia de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 12](#_Toc61342935)

[Estrategia del Plan Institucional de Capacitación 13](#_Toc61342936)

[Estrategia de Evaluación de Desempeño 13](#_Toc61342937)

[Estrategia de Gestión de la Información 14](#_Toc61342938)

[Expedición del Certificado Electrónica de Tiempos Laborados 14](#_Toc61342939)

[EVALUACIÓN DEL PLAN 17](#_Toc61342940)

# 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

|  |  |
| --- | --- |
| Art. 54 de la Constitución Política de Colombia | "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran". |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | Por el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | Expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (**Establece el Plan de Previsión y Vacantes**) |
| 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 de 26 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 2015 | Decreto Único Reglamentario del sector del trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo) |
| Acuerdo 617 de 2018 | Establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño de Carrera Administrativa y periodo de prueba |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión 1 |
| GETH | Guía Estratégica del Talento Humano |

# 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.

# 

# **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

* Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, que conduzca a un mejor rendimiento y al logro de los objetivos institucionales.
* Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Corporación, así como el clima laboral y los incentivos con el desarrollo del plan de bienestar.
* 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.
* Generar información estadística que permita toma de decisiones a través de la administración de la nómina y los Planes de Previsión y Vacantes
* Analizar los resultados de la evaluación del desempeño laboral que permita tomar decisiones en la administración de personal.

# **Alcance**

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, de acuerdo con la normatividad establecida.

# 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 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.

## Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

|  |  |
| --- | --- |
| Número de empleos en la Entidad | |
| **Niveles** | **Planta Global** |
| Directivo | 8 |
| Asesor | 3 |
| Profesional | 73 |
| Técnico | 27 |
| Asistencial | 11 |
| **Total** | 122 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Niveles | N° de Cargos | Mujeres | % de Mujeres | Hombres | % Hombres | Vacantes | % Vacantes |
| Directivo | 8 | 3 | 2% | 5 | 4% | 0 | 0 |
| Asesor | 3 | 3 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Profesional | 73 | 40 | 33% | 32 | 26% | 1 | 1% |
| Técnico | 27 | 13 | 11% | 14 | 11% | 0 | 0% |
| Asistencial | 11 | 4 | 3% | 7 | 5% | 0 | 0% |
| Total | 122 | 63 | 52% | 58 | 47% | 1 | 1% |

# 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 muestras las rutas que deben ser fortalecidas según el diagnóstico realizado.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MATRIZ GTH** | | |
| **Rutas de Creación de Valor** | **Puntaje Matriz 2019** | **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. | 899 |
| 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**

El propósito de la medición del Clima Laboral realizada es obtener información sobre las oportunidades que nos permitan mejorar las condiciones y ambiente de trabajo en la Institución.

Las recomendaciones del profesional que realizó esta medición son:

* Crear un área de atención al cliente y seguimientos para realizarlos de manera presencial y telefónica esto ayudaría en el bienestar de todos los departamentos evitando pérdida de tiempo, estrés, suspensiones, descontrol en sus actividades entre muchas otras.
* Cambio de pensamiento en los jefes de mandos altos y medios ya que el modelo que se presenta es netamente piramidal que conduce a una "rueda suelta", ya que los departamentos tienen un alto nivel de responsabilidad en el logro de resultados, pero poca autoridad real sobre los miembros de su equipo. Presentándose rupturas totales como empresa entre sus áreas y jefes. Se sugiere, acomodar un modelo lineal, donde capacitan a los empleados para hacerse cargo, ayudar a tomar decisiones y sentirse responsables del éxito de la Corporación en cada una de sus áreas.
* Los jefes de dependencia de la Corporación deben fijar en unión los objetivos con sus subalternos semanalmente, tendrán el compromiso moral de alcanzarlos, porque ellos mismos han establecido tiempo y forma en los que darán resultados para el beneficio de la corporación y de ellos mismos, trabaje en equipo de esa manera los retos hacia su entorno lo canalizará de la mejor manera, igualmente cuente con cada uno de sus colaboradores ya que poseen diferentes fortalezas, el saber detectar y aprovecharlas será una de las grandes responsabilidades, como coordinador o jefe de área.
* Se deben tener más en cuenta a los funcionarios de los Ecosistemas, en cuanto a su participación en las actividades en actividades de Bienestar, si se dificulta el traslado de estos funcionarios a Santa Marta, realizar visitas periódicas en las cuales puedan participar y sentirse parte de la Entidad.
* La medición del clima laboral nos arroja dos variables muy interesantes, la primera en donde se nota, como cada área se une entre su grupo, comparten problemas y se sienten unidos entre sí, pero en la segunda medición se muestran, totalmente fracturadas las relaciones con otras dependencias, en un porcentaje altísimo, no se sienten amigos o compañeros y van exclusivamente por necesidad que tengan, manifestando que al ingreso a otra área es como si no perteneciere a la corporación, se denota mucha rivalidad, barreras que se ven entre las áreas, al igual que desconocimiento por el trabajo del compañero y hasta personal que no se conoce entre sí. Es de carácter importante empezar amontar programas de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y sentido de pertenencia.

# 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: Ruta de Crecimiento – “Liderando Talento”** | | | |
| **Variable** | **Actividades** | **Proceso** | **Beneficiarios** |
| 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 valores del Código de Integridad | Talento Humano | Servidores y Contratistas |
| 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 2020. | 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: Ruta de la felicidad – “La felicidad nos hace productivos”** | | | |
| **Variable** | **Actividades** | **Proceso** | **Beneficiarios** |
| 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 medio ambiente y entorno saludable. | SGSST- Bienestar Social Laboral | Servidores y Contratistas |
| Equilibrio de vida | Realizar actividades lúdicas recreativas que promuevan la integración entre funcionarios y su núcleo familiar. | Bienestar Social Laboral | Servidores |
| Implementar la modalidad de horario flexible para funcionarios que lo requiera. | Talento Humano | 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 |
| 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 2020 – 2023

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 del 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.

## 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.

## Estrategia del Plan de Bienestar y Estímulos e Incentivos.

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

El Plan de Estímulos e Incentivos hace énfasis en reconocer a los servidores de Carrera Administrativa y al del Libre Nombramiento y Remoción a través del apoyo educativo para la educación formal, el auxilio educativo para los hijos de estos funcionarios, ente otros.

Estos beneficios mencionados están establecidos en la Resolución 4495 de 2017,

## Estrategia de 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 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

## Estrategia del Plan Institucional de Capacitación

La estrategia de este Plan estará orientada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Corpamag, promoviendo su desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

El Plan Institucional de Capacitación, pretende garantizar que los funcionarios sean cada vez más, competentes, innovadores, motivados y comprometidos, por lo que dentro los objetivos del Plan de Acción Institucional, se encuentra: Fortalecer la Corporación para el cumplimiento eficiente de las funciones misionales de la entidad y satisfacción de los clientes y partes interesadas, y lo evalúa a través del cumplimiento de la formulación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.

## 

## Estrategia de Evaluación de Desempeño

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 Desempaño 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 nuevo 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.

**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, sobrendeudamiento 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.

## Expedición del Certificado Electrónica de Tiempos Laborados

En cumplimiento de lo ordenado en el Decreto 726 de 2018 emanado del Ministerio de Trabajo, por el cual se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL y a lo establecido en la Circular Conjunta 065 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y Ministerio del Trabajo en la cual se implementa la herramienta tecnológica, el Grupo de Gestión del Talento Humano, en cabeza de la Secretaría General, el registro de la Corporación en la base de datos de entidades certificadoras ante la Oficina de Bonos Pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cumplimiento de lo normado y en aras de agilizar los procesos de reconstrucción de historias laborales en fondos pensionales, realiza satisfactoriamente los certificados de tiempos laborados, con destino a trámites pensionales de los funcionarios y ex funcionarios, con mayor rapidez y menos trámites.

Desde la implementación y puesta en marcha de este mecanismo de certificación que deroga los formatos CLEBP 1, 2 y 3, se han atienden solicitudes dentro de los términos legales establecidos para tales menesteres.

**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 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 por cualquier otro motivo.

**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:

1. **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.

1. **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.

1. **FURAG II**

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