



# **Plan Estratégico de Talento Humano**

**Corporación Autónoma  
Regional de Caldas-  
CORPOCALDAS**

**2022-2023**



**Director:**  
**JUAN DAVID ARANGO GARTNER**

**Subdirectores**

**ADRIANA MERCEDES MARTINEZ GOMEZ- Evaluación y Seguimiento Ambiental.**

**JOHN JAIRO CHISCO LEGUIZAMON- Infraestructura**

**CLAUDIA MARCELA CARDONA MEJIA-Planificación Ambiental**

**HUGO LEON RENDÓN MEJIA Subdirector de Biodiversidad y Ecosistemas.**

**NIDIA SEPULVEDA TABARES- Administrativa y Financiera.**

**Secretaria General: JULIANA DURAN PRIETO**

**Desarrollo Humano: JOSE JESUS DIAZ CORRALES**

**Bienestar: German Guillermo Murillo Ballesteros**

**Elaborado por:**

**Jose Jesus Diaz Corrales**

**German Guillermo Murillo Ballesteros**

**Dependencias funcionales de la Subdirección Administrativa y Financiera**

## **PREAMBULO**

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, El subproceso para el Desarrollo Humano de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- publica el Plan Estratégico de Talento Humano correspondiente a la vigencia 2022-2023

## **Contenido**

### **1. Introducción**

### **2. Contexto**

- 2.1 Referentes estratégicos orientadores
- 2.2 Objetivos estratégicos de la entidad
- 2.3 Normatividad asociada
- 2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

### **3. Información de base**

- 3.1 Planta de personal actual
- 3.2 Recursos requeridos
- 3.3 Riesgos
- 3.4 Caracterización del talento humano
- 3.5 Acuerdos sindicales
- 3.6 Manual de funciones

### **4. Diagnósticos**

- 4.1 Matriz GETH
- 4.2 Rutas de Creación de Valor
- 4.3 Necesidades de capacitación
- 4.4 Necesidades de bienestar
- 4.5 Resultados de la Evaluación de Desempeño
- 4.6 Medición de clima organizacional

### **5. Definición estratégica**

- 5.1 Alcance
- 5.2 Política de calidad
- 5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad
- 5.4 Objetivos
- 5.5 Estrategias
- 5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico

## **6. Planes temáticos**

- 6.1 Plan de previsión de recursos humanos
- 6.2 Plan de vacantes
- 6.3 Plan de bienestar y estímulos
- 6.4 Plan de capacitación
- 6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo

## **7. Temáticas adicionales a planear**

- 7.1 Inducción y reinducción
- 7.2 Evaluación de desempeño
- 7.3 SIGEP
- 7.4 Clima organizacional - Cultura organizacional - Valores
- 7.5 Gestión de la caracterización del talento humano
- 7.6 Negociación colectiva
- 7.7 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento
- 7.8 Otros temas (proyectos – modificación manual, modificación estructural, etc.)

## **8. Seguimiento y evaluación**

- 8.1 Herramientas de seguimiento
- 8.2 Resultados FURAG

## **9. Conclusiones y recomendaciones**

## **10. Anexos**

# **Desarrollo**

## **1. Introducción**

El presente trabajo se establece como un nuevo acercamiento a los lineamientos generales dados por Función Pública en relación con lo que debe ser la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH que, desde el año 2005, ha venido tratando de implantar en las entidades públicas y que, en el caso concreto de la Corporación, se cuenta con varios elementos, pero considerados de manera aislada, siendo el ideal caminar un poco hacia la integración.

La subdirección Administrativa y Financiera, de la Corporación, ha establecido como compromiso la estructuración del PETH que se establece por el tiempo restante del actual plan de acción de la Corporación pero que será actualizado y enriquecido año a año de acuerdo con las necesidades y expectativas que vayan surgiendo en diario vivir de la Entidad.

El trabajo entonces se orientará a la implementación y desarrollo del PETH y su contenido estará determinado por un marco teórico y

normativo, un diagnóstico y un plan de acción en cada uno de los módulos impuestos como compromisos corporativos, desde la Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera, con su personal y que de acuerdo con los propósitos terminará con el desarrollo de la normativa especial direccionada desde el DAFP y suscrita y adoptada por la representación legal de la Corporación para iniciar sus desarrollos en las primeras de cambio del año 2022, con el propósito de mejorar las condiciones de vida y la convivencia de nuestra población laboral.

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 servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante 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, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación 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.

En consecuencia de lo expresado en las líneas anteriores el PETH cobrará relevancia en la medida que se asuma como una herramienta que facilite el mejoramiento personal y profesional del servidor público y que dicho mejoramiento se revierta en unas mejores condiciones de servicio a los ciudadanos administrados por el estado colombiano.

## **2. Contexto**

### **2.1 Referentes estratégicos orientadores**

Los referentes estratégicos orientadores del PETH, tienen que ver con aquellos elementos de acción fundamentales que deben ser interiorizados por los servidores de la Corporación para que puedan cumplir con lujo de competencias, la Promesa que la han hecho al estado de atenderle bien, con calidad y eficiencia a todos sus ciudadanos. Estos referentes estratégicos, apuntan a la máxima de Loyola “SER MAS PARA SERVIR MEJOR” por ello partiendo desde la integridad como el referente máximo vamos por el Servicio, por la profesionalización, el fomento del trabajo en equipo, El integrar el SER con le HACER y el entender y practicar que “**la calidad de mi servicio depende de la calidad de mi persona**”. Los referentes estratégicos se concretizan en el resultado final de los atributos de desempeño que se espera, ingresen al patrimonio espiritual de cada servidor público de la Corporación.

En efecto esperamos que como consecuencia de la ejecución de las acciones del PETH lleguemos a un recurso humano, así:

TH con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados

TH con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.

TH preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

TH del Equipo Directivo:

- ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
- ✓ Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
- ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

TH vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor

TH gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

TH vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad

TH conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad

TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales

TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia

TH comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público

Alexander Márquez Ríos

## 2.2 Objetivos estratégicos de la entidad

1

Acercar la corporación a la gente a través de escenarios de diálogo social

- DEFINIR EL MODELO DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS INTERÉS
- DESARROLLAR JORNADAS AMBIENTALES
- GENERAR DIÁLOGOS SECTORIALES
- CONSOLIDAR LA PRESENCIA INSTITUCIONAL EN EL TERRITORIO
- SOCIALIZAR EL CONOCIMIENTO AMBIENTAL



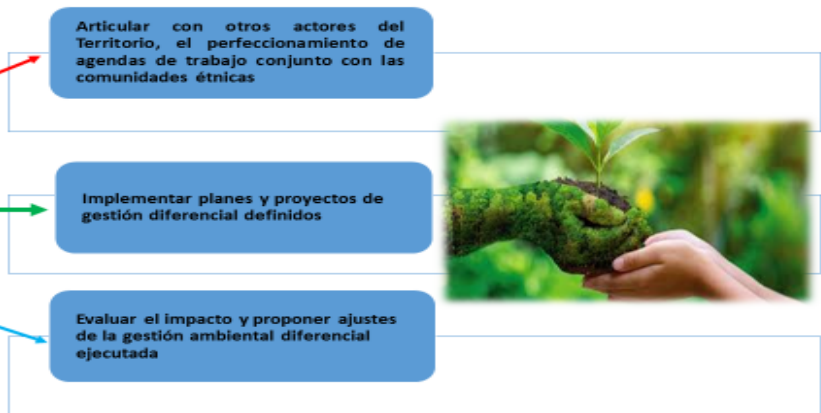
2

Impulsar acuerdos sectoriales para el crecimiento verde de los sectores productivos.

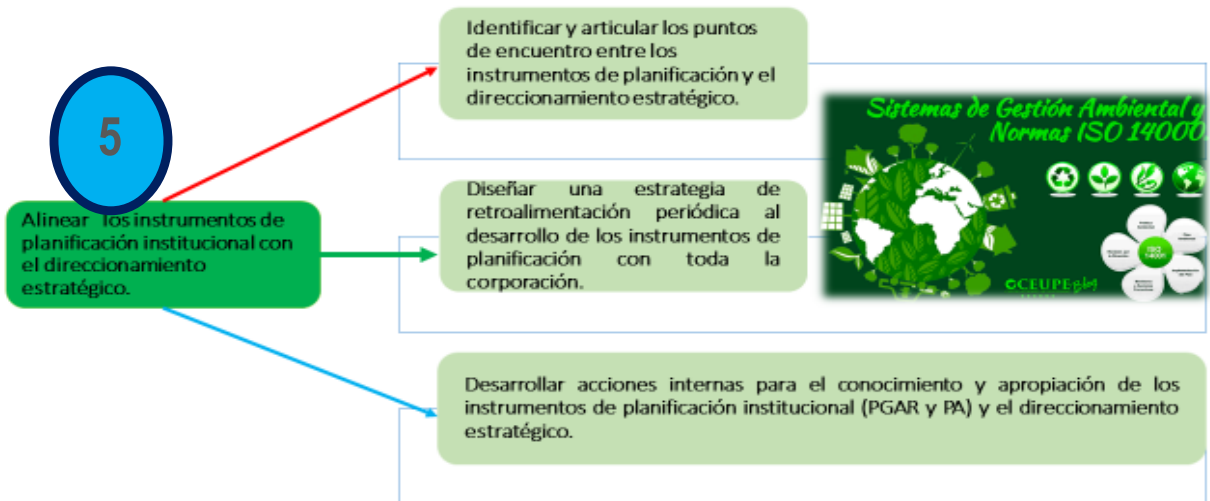
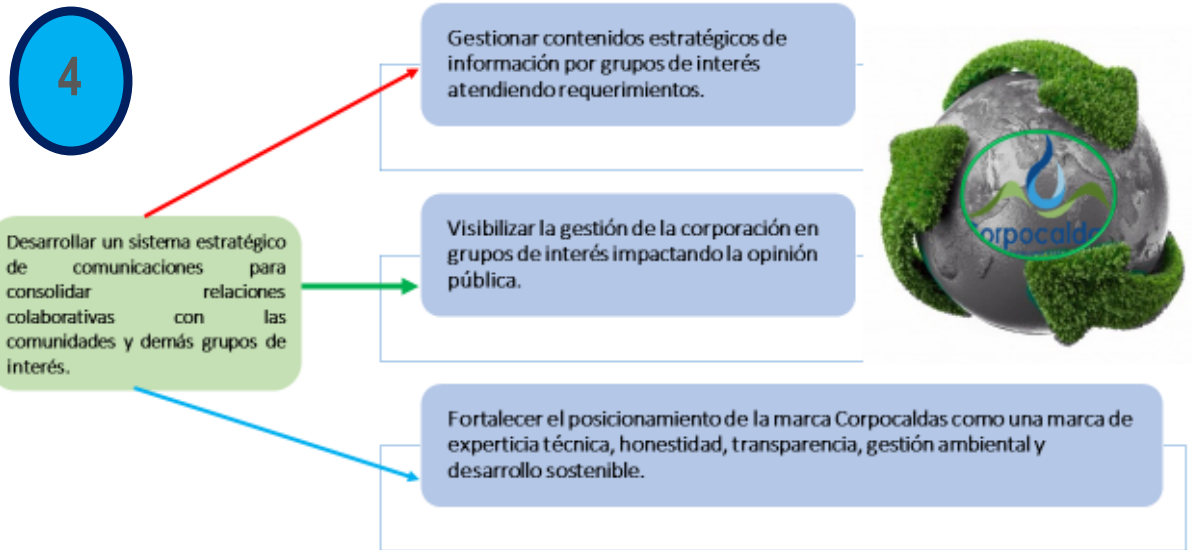


3

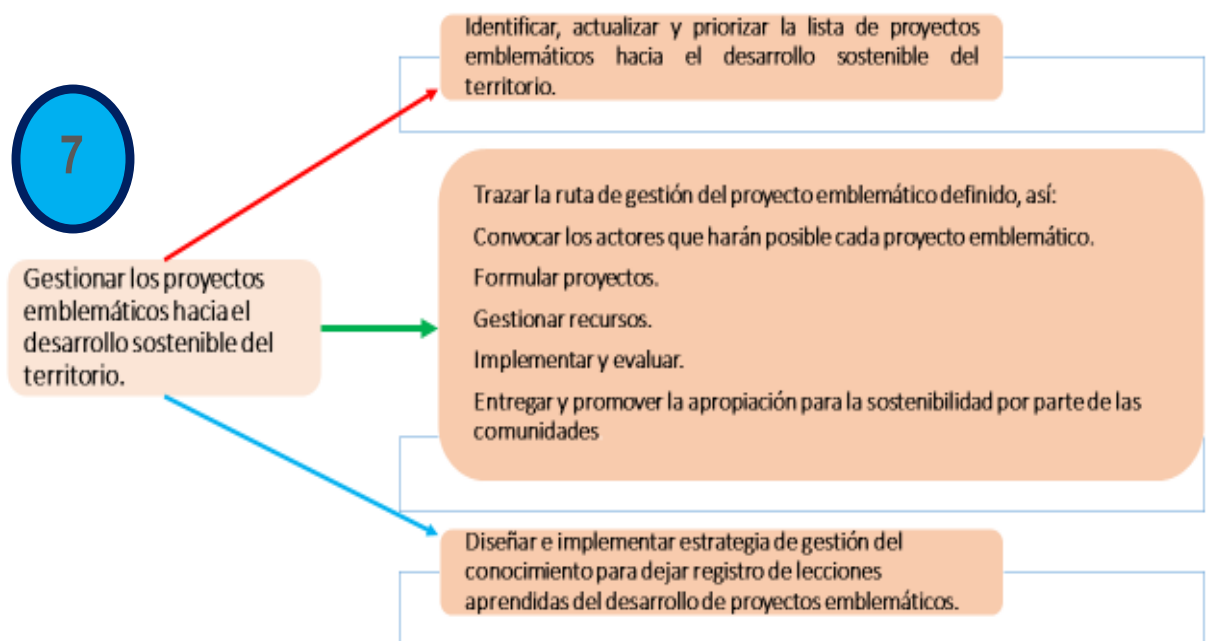
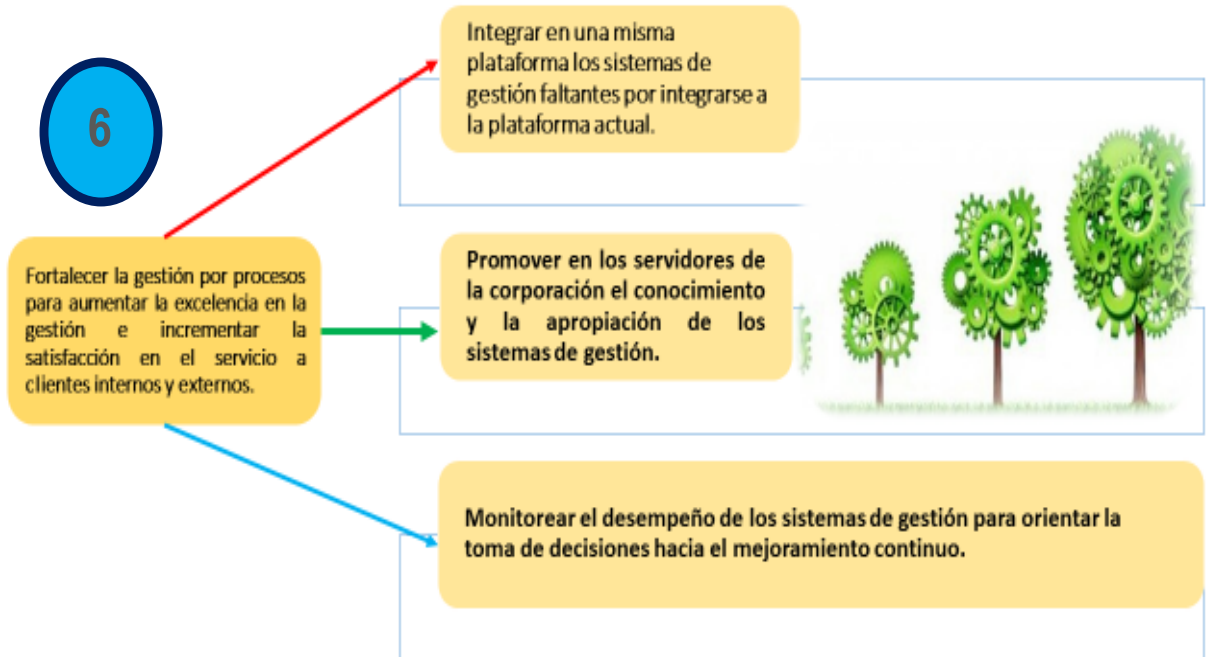
Diferenciar la gestión ambiental diferencial en los territorios de comunidades étnicas.











8

Definir e implementar el modelo de gestión financiera de la Corporación.

Incrementar ingresos para la gestión de la corporación y reducir gastos de funcionamiento.

Gestionar fuentes adicionales de ingresos a través de los diferentes instrumentos económicos y otras fuentes de ingresos.

Establecer un sistema de valoración de costos ambientales.



9

Desarrollar la gestión estratégica del talento humano.

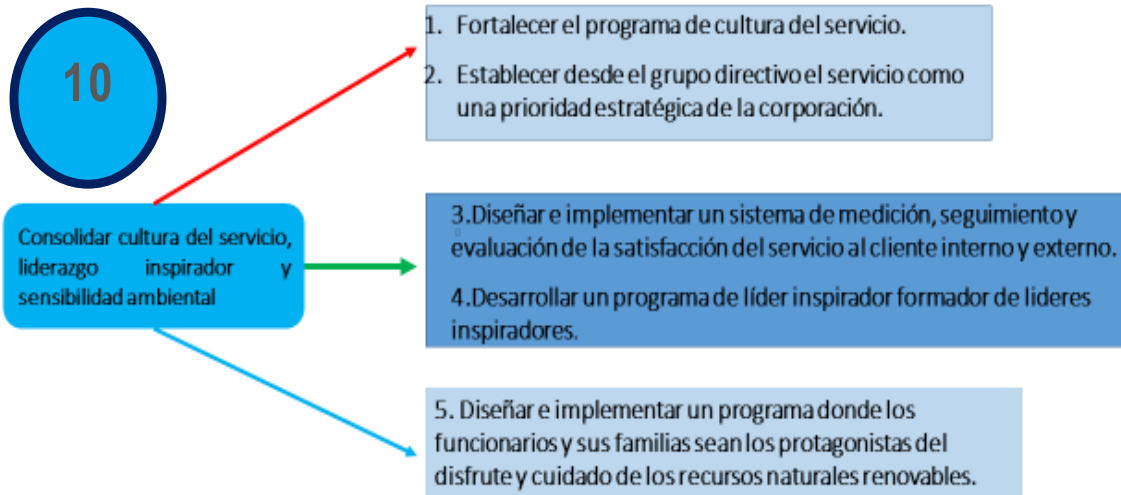
Alinear y comprometer a los funcionarios con el direccionamiento estratégico y Adecuar la estructura organizacional de acuerdo a los nuevos desafíos de la corporación.

Fortalecer la cultura de evaluación y seguimiento al desempeño y Lograr la unificación de criterios para la evaluación del desempeño de los funcionarios.

Promover acciones de bienestar laboral y buen clima organizacional e Implementar un sistema de reconocimiento a los desempeños deseados.

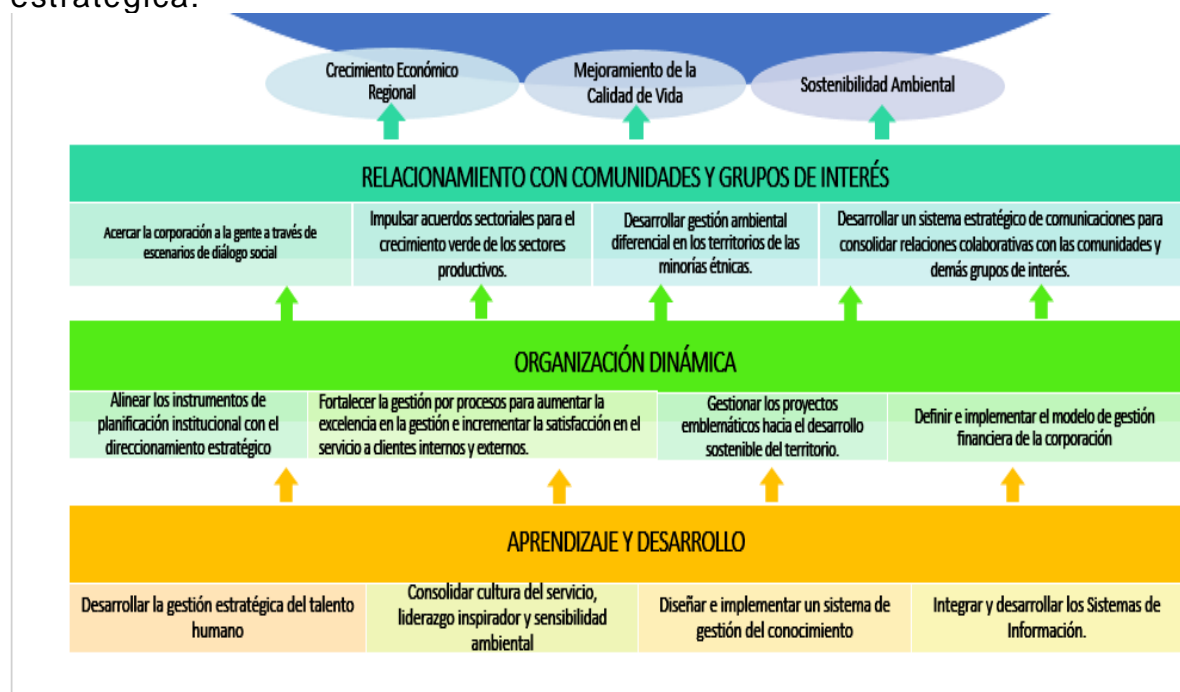
Desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento para fortalecer la experticia técnica y el desarrollo de competencias de los funcionarios e Impulsar el desarrollo de competencias comunicativas y conversacionales.





Los objetivos estratégicos de la Corporación fueron diseñados con un criterio futurista y exigente para impulsar su grandeza.

A través de este sueño corporativo se levantó la presente plataforma estratégica:



**2.3 Normatividad asociada:** Se citan las principales normativas que rigen nuestra entidad en materia del recurso humano.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
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. (Establece el <b>Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano
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	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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 <b>Plan Institucional de Capacitación – PIC</b> , Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Departamento Administrativo de Función Pública DAFP

## 2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano

La Corporación tiene diseñada una plataforma estratégica que, fundamentalmente, prioriza la condición humana de sus servidores, enrutados en una clara tendencia de Formación, Capacitación, Humanización y Servicio: Tres líneas Estratégicas y dos programas de formación permanente:

“El servicio es una sensación compleja que vive el cuerpo humano cuando su mente y su corazón se comprometen con un mismo propósito”. Diaz Corrales



Por eso los seres humanos se clasifican entre los servidores y servidos que pueden, en su doble rol, hacer la diferencia, entre la buena o la mala administración, entre el SER y el Hacer con dimensión espiritual o devengar del estado con un criterio perverso de maltratar a sus administrados.



## Plataforma Estratégica del Subproceso de



## Gestión para el Desarrollo Humano

**Objetivo:** Producir un conjunto de acciones coherentes y encadenadas que se relacionen directamente con la administración de Recurso Humano Corporativo con impacto directo sobre:

1.- **Clima Laboral**

2.- **Capacitación y Formación Permanente (pertinente y conducente)**

Compromiso con la Misión y la Visión Corporativa.

Cultura ciudadana y Atención al Cliente.

Filosofía de Servicio (Vocación Orgánica-Personal- Corporativa)

3.- **Políticas de Bienestar e Incentivos Institucionales.**

“Integrando el SER  
con el Hacer”

“LA CONSCIENCIA ECOLOGICA...EL  
MAYOR ACTO DE SOLIDARIDAD”



Sobre esta plataforma estratégica la Corporación tiene diseñadas una serie de acciones que debe desarrollar en el próximo plazo de nuestro plan de acción, es decir años 2022 a 2023 y que serán exhibidas en espacios posteriores pero que bien puede anticiparse que se trata de algunos énfasis en desarrollo Humano y Filosofía del Servicio porque antes que ser buen profesional se debe ser buena persona.

### 3. Información de base

3.1 **Planta de personal actual.** Desde el año 2014 la entidad ha venido haciendo innovaciones en planta de personal tratando de acercarse a las necesidades que le surgen en su día a día, conviene entonces que nos refiramos un poco a su evolución.

Hasta noviembre del año 2014 la planta de personal contaba con un total de cargos de 140, en ese mismo año se crearon 60 cargos, luego en el año 2019 se crearon 16 cargos, la última modificación fue en noviembre de 2021 en donde acogidos a las previsiones del decreto 1800 de 2019 llegamos a la planta de personal de 248 servidores, con la creación de 16 cargos para los centros de rehabilitación de fauna silvestre en 2019 y la creación de 32 cargos nuevos que nos han permitido prescindir de 16 contratos de servicios, en acatamiento de las sentencias de las altas cortes en materia de eliminar las relaciones de trabajo disfrazadas de prestación de servicios. No obstante la entidad no ha llegado a obtener una planta óptima porque de acuerdo con el último estudio de cargas laborales hemos de requerir adiciones progresivas.

En la fecha la planta de personal se compone así de 248 servidores públicos

PLANTA DE PERSONAL DEFINITIVA - PROPUESTA								
No.	Denominación	Planta Actual			Planta Definitiva			Costo Anual 2021 Salario Dcto 961
		Grado	No. Cargos	Costo Anual 2021 Salario Dcto 961	Grado	No. Cargos	Salario Decreto 961/2021	
1	Director General	23	1	334,790	23	1	10,931	334,790
2	Secretario General	19	1	251,695	19	1	8,069	251,695
3	Subdirector General	19	4	884,998	19	5	8,069	1,096,099
4	Jefe de Oficina	15	1	128,770	15	1	6,470	128,770
5	Profesional Especializado	19	1	115,782	19	1	5,888	115,782
6	Profesional Especializado	17	8	821,920	17	8	5,083	821,920
7	Profesional Especializado	14	38	3,081,505	14	38	4,054	3,081,505
8	Profesional Especializado	12	20	1,392,601	12	24	3,496	1,667,620
9	Profesional Universitario	9	6	375,461	9	13	3,058	797,858
10	Profesional Universitario	7	16	892,322	7	24	2,793	1,335,017
11	Profesional Universitario			-	1	10	1,999	393,953
12	Técnico administrativo	16	7	363,813	16	7	2,609	363,813
13	Técnico administrativo				12	1	1,999	39,300
14	Técnico Operativo	14	6	263,080	14	6	2,209	263,080
15	Técnico Operativo	12	2	79,075	12	2	1,999	144,502
16	Técnico operativo	10	44	1,729,060	10	44	1,788	1,729,060
17	Técnico Operativo	9	2	76,904	11	2	1,708	81,426
18	Secretario ejecutivo	22	1	41,118	22	1	2,091	41,118
19	Secretario ejecutivo	18	5	193,210	18	5	1,788	193,210
20	Auxiliar Administrativo	18	8	309,136	18	8	1,788	309,136
21	Auxiliar Administrativo	14	19	658,767	14	19	1,586	662,058
22	Auxiliar Administrativo	12	2	65,973	14	2	1,586	65,973
23	Conductor Mecánico	11	1	31,608	11	1	1,400	40,582
24	Conductor Mecánico	9	2	54,243	11	2	1,400	54,243
25	Operario Calificado	9	10	275,120	9	3	1,180	302,241
26	Operario Calificado	9	3	81,755	9	11	1,400	95,288
27	Celador	9	3	81,364	11	3	1,400	94,825
28	Auxiliar de Servicios Generales	9	5	135,607	11	5	1,400	158,042
			<b>216</b>	<b>12,719,676</b>		<b>248</b>		<b>14,662,905</b>
							<b>Incremento \$</b>	<b>1,943,229</b>
							<b>Incremento %</b>	<b>15.3%</b>

<b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b>			
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>No. Cargos</b>
Director General	0015	23	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Secretario ejecutivo	4210	22	1
Técnico Operativo	3132	12	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
<b>SUB-TOTAL</b>			<b>5</b>
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
Secretario General	0037	19	1
Subdirector General	0040	19	4
Jefe de Oficina	0037	15	1
Profesional Especializado	2028	19	1
Profesional Especializado	2028	17	8
Profesional Especializado	2028	14	37
Profesional Especializado	2028	12	20
Profesional Universitario	2044	9	6
Profesional Universitario	2044	7	16
Técnico administrativo	3124	16	7
Técnico Operativo	3132	14	6
Técnico Operativo	3132	12	1
Técnico Operativo	3132	10	44
Técnico Operativo	3132	9	2
Secretario ejecutivo	4210	18	5
Auxiliar Administrativo	4044	18	8
Auxiliar Administrativo	4044	14	19
Auxiliar Administrativo	4044	12	2
Conductor Mecánico	4103	9	2
Operario Calificado	4169	9	13
Celador	4097	9	3
Auxiliar servicios generales	4064	9	5
<b>SUB-TOTAL</b>			<b>211</b>
<b>TOTAL</b>			<b>216</b>

Con esta planta de personal se pretende cubrir la mayor parte nuestro desarrollo misional, no obstante se muestran ciertos niveles de fatiga en la planta por lo que se hace necesario apoyar con prestación de servicios.

Debemos continuar haciendo un ejercicio gradual de analisis de Planta conforme con los mandatos del decreto 1800 de 2018 para ir alcanzando la planta de personal optima

La participación de la planta de personal, en los diferentes procesos, es como se mostrará en la gráfica siguiente:

Dentro del Proceso de modernización de planta también se realizó la operación administrativa de 61 cargos de la Corporación que se sintetizan en el siguiente cuadro:

<b>No. Item</b>	<b>Denominación</b>	<b>Grado Actual</b>	<b>Grado Nivelado</b>	<b>No. Cargos</b>
1	Técnico operativo 3132	10	12	44
2	Técnico Operativo 3132	9	11	2
3	Auxiliar Administrativo 4044	12	14	2
4	Conductor Mecánico 4103	9	11	2
5	Operario Calificado 4169	9	11	3
6	Celador 4097	9	11	3
7	Auxiliar servicios generales 4064	9	11	5
			<b>Total</b>	<b>61</b>



### 3.2 Recursos requeridos

Para sostener el recurso humano corporativo la entidad invirtió a 31 de diciembre de 2020 la suma de \$12.500 millones.

PLANTA DE PERSONAL DEFINITIVA - PROPUESTA								
No.	Denominación	Planta Actual			Planta Definitiva			Costo Anual 2021 Salario Dcto 961
		Grado	No. Cargos	Costo Anual 2021 Salario Dcto 961	Grado	No. Cargos	Salario Decreto 961/2021	
1	Director General	23	1	334,790	23	1	10,931	334,790
2	Secretario General	19	1	251,695	19	1	8,069	251,695
3	Subdirector General	19	4	884,998	19	5	8,069	1,096,099
4	Jefe de Oficina	15	1	128,770	15	1	6,470	128,770
5	Profesional Especializado	19	1	115,782	19	1	5,888	115,782
6	Profesional Especializado	17	8	821,920	17	8	5,083	821,920
7	Profesional Especializado	14	38	3,081,505	14	38	4,054	3,081,505
8	Profesional Especializado	12	20	1,392,601	12	24	3,496	1,667,620
9	Profesional Universitario	9	6	375,461	9	13	3,058	797,858
10	Profesional Universitario	7	16	892,322	7	24	2,793	1,335,017
11	Profesional Universitario			-	1	10	1,999	393,953
12	Técnico administrativo	16	7	363,813	16	7	2,609	363,813
13	Técnico administrativo				12	1	1,999	39,300
14	Técnico Operativo	14	6	263,080	14	6	2,209	263,080
15	Técnico Operativo	12	2	79,075	12	2	1,999	144,502
16	Técnico operativo	10	44	1,729,060	10	44	1,788	1,729,060
17	Técnico Operativo	9	2	76,904	11	2	1,708	81,426
18	Secretario ejecutivo	22	1	41,118	22	1	2,091	41,118
19	Secretario ejecutivo	18	5	193,210	18	5	1,788	193,210
20	Auxiliar Administrativo	18	8	309,136	18	8	1,788	309,136
21	Auxiliar Administrativo	14	19	658,767	14	19	1,586	662,058
22	Auxiliar Administrativo	12	2	65,973	14	2	1,586	65,973
23	Conductor Mecánico	11	1	31,608	11	1	1,400	40,582
24	Conductor Mecánico	9	2	54,243	11	2	1,400	54,243
25	Operario Calificado	9	10	275,120	9	3	1,180	302,241
26	Operario Calificado	9	3	81,755	9	11	1,400	95,288
27	Celador	9	3	81,364	11	3	1,400	94,825
28	Auxiliar de Servicios Generales	9	5	135,607	11	5	1,400	158,042
			<b>216</b>	<b>12,719,676</b>		<b>248</b>		<b>14,662,905</b>
							<b>Incremento \$</b>	<b>1,943,229</b>
							<b>Incremento %</b>	<b>15.3%</b>

Este plan estaba contemplado como una de las acciones estratégicas del PETH 2021-2022.

### 3.3 Riesgos

En el Desarrollo del presente Plan Estratégico de Talento Humano campean unos riesgos que pueden dar al traste con su realización entre los cuales podemos destacar.

- Las condiciones económicas del país en tiempo de Pandemia que va a hacer que el recurso monetario llegue a escasear por causa de la recepción y posterior depresión económica que se avecina para Latino América. Existe la posibilidad que el gobierno nacional restrinja los presupuestos para el desarrollo de las acciones y políticas de Bienestar Social que resten capacidad de operación.
- Que el factor tiempo llegue a escasear por causa de condiciones de aislamiento y confinamiento de los servidores corporativos, por causa de la pandemia y que las agendas no puedan alienarse debidamente para el desarrollo de las actividades corporativas.

### 3.4 Caracterización y análisis del Talento Humano Corporativo.

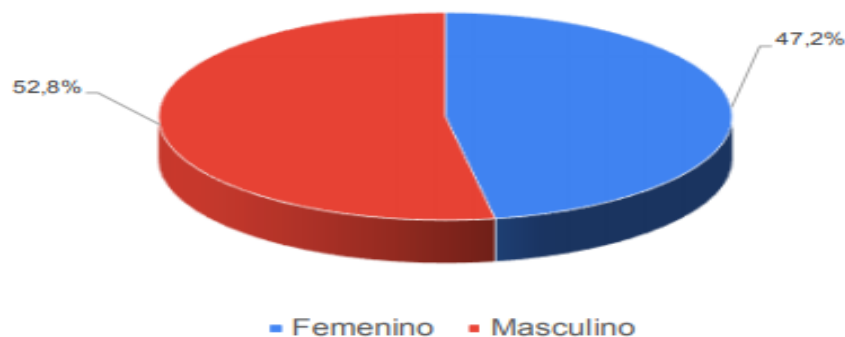
Como se ha dicho poseemos una planta de personal de 248 servidores públicos que nos representan como una entidad técnicamente competente y en cuya dinámica interior, está caracterizada por un sin número de factores que la hacen única e irreplicable con una cultura organizacional propia y exclusiva que destaca por la gestión del conocimiento y la innovación, al igual que por su dimensión de autoridad ambiental.

La planta de personal de la Corporación presenta las siguientes características:

Nota: Téngase en cuenta que a la fecha de publicación de este plan solo tenemos 216 personas porque los cargos creados en noviembre 30 de 2021 apenas están en proceso de provisión.

**Género:** De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos de Corpocaldas, el 52,8 % del total se encuentra identificado dentro del género masculino, respecto al 47,2% que se clasifican como mujeres.

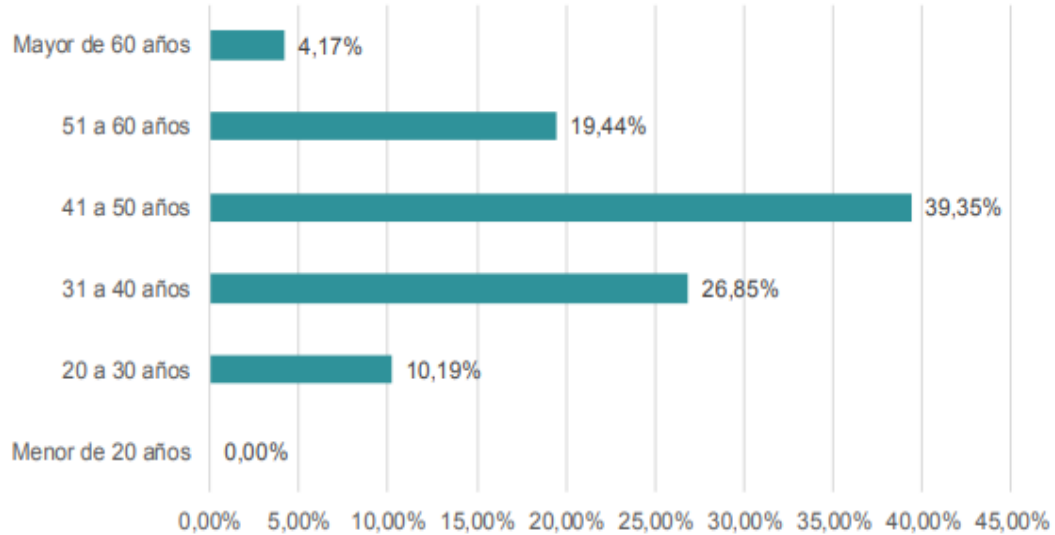
**Gráfica 4.1.1. Género. Año 2020.**



**Género según área ó dependencia en la que labora. Año 2020.**

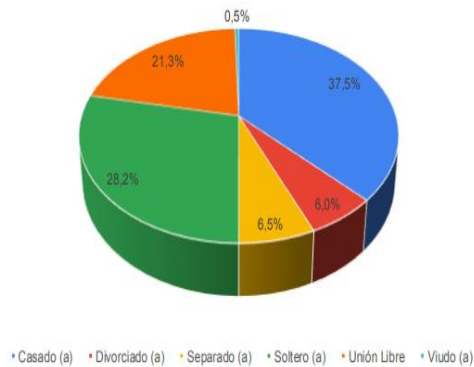
Área o Dependencia en la que labora	Femenino	Masculino
Administrativa y Financiera	19	23
Biodiversidad y Ecosistemas	12	24
Comunicaciones	1	0
Control Disciplinario	2	0
Control Interno	2	1
Dirección General	2	1
Evaluación y Seguimiento Ambiental	31	32
Infraestructura Ambiental	6	20
Planificación Ambiental del Territorio	10	8
Secretaría General	17	5
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>114</b>

### Gráfica 4.1.2.Edad



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2020

**Los estados civiles en la Corporación son los siguientes:**



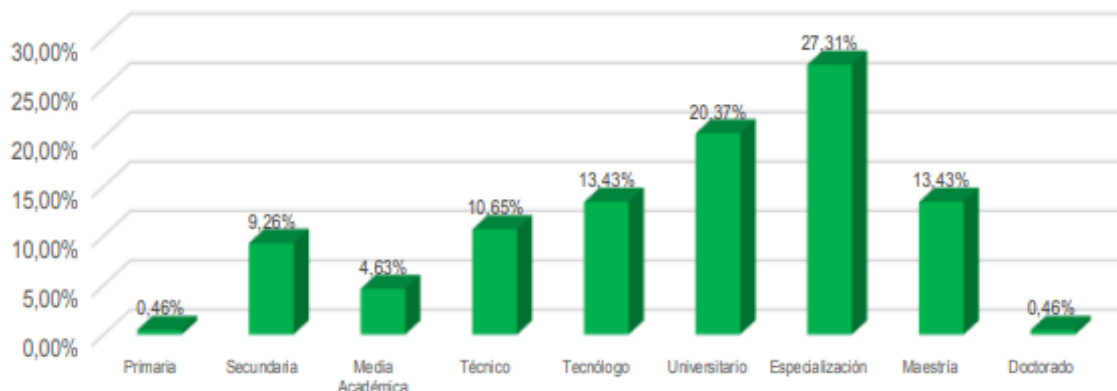
### Cuadro 4.1.3. Estado civil

Estado Civil	No. Funcionarios
Casado (a)	81
Divorciado (a)	13
Separado (a)	14
Soltero (a)	61
Unión Libre	46
Viudo (a)	1
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>

**Máximo nivel educativo** alcanzado Es de destacar el excelente capital humano que tiene la Corporación, dado que el 41,20% de sus funcionarios tiene estudios de postgrado, lo que contribuye a ofertar un servicio de mayor calidad a todos los usuarios de Corpocaldas. Los funcionarios encuestados indican que su máximo nivel educativo es el siguiente: Especialización el 27,31%;

Universitario el 20,37%; Maestría el 13,43%; Tecnólogo el 13,43%; Técnico el 10,65%; Secundaria 9,26%; Media Académica 4,63%; Doctorado 0,46% y Primaria 0,46%

**Gráfica 4.1.4. Máximo nivel educativo alcanzado**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2020

Comparando este cuadro con los datos del siguiente encontramos una situación no deseable y es que una gran cantidad de servidores fungen en los niveles técnico y asistencial siendo profesionales, lo que es un riesgo para la motivación.

### Grupo de Profesiones de la Corporación

PROFESIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Abogado (a)	18	13,7
Administrador(a) Ambiental	2	1,5
Administrador(a) de Empresas	10	7,6
Administrador(a) de Empresas Agropecuarias	3	2,3
Administrador(a) Público	7	5,3
Administrador de Sistemas Informáticos	1	0,8
Administradora Turística	1	0,8
Agrónomo(a)	5	3,8
Arquitecto Constructor	1	0,8
Bacteriólogo (a)	2	1,5
Biólogo (a)	7	5,3
Comunicador (a) Social y Periodista	1	0,8
Contador (a)	7	5,3
Desarrollo Familiar	1	0,8
Economista	4	3,1
Geólogo (a)	11	8,4
Ingeniero (a) Agrónomo (a)	3	2,3
Ingeniero (a) Ambiental	3	2,3
Ingeniero (a) Civil	13	9,9
Ingeniero (a) Forestal	3	2,3
Ingeniero (a) de Sistemas	4	3,1
Ingeniero (a) Química	8	6,1
Ingeniero (a) Sanitaria	2	1,5
Licenciada en Biología y Educación Ambiental	1	0,8
Licenciada en Educación Ambiental	2	1,5
Licenciado en Filosofía y Letras	1	0,8
Médico (a) Veterinaria y zootecnia	6	4,6
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0,8
Sociólogo (a)	1	0,8
Trabajador (a) Social	2	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Se presenta en el cuadro de la izquierda el grupo de profesiones de la Corporación a nivel pregrado queriendo indicar que la planta de personal está profesionalizada en un 60,65% lo que se

## Técnicos

## Tecnólogos

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Técnico en Administración de empresas agropecuarias	1
Técnico Constructor	1
Técnico en Dibujo Arquitectónico Universidad de Caldas	1
Técnico Forestal	4
Técnico Laboral en video y fotografía digital	1
Técnico en Obras civiles	1
Técnico en Saneamiento Ambiental	1
Técnico en Sistemas	1
Técnico Profesional en Contabilidad y finanzas	1
Técnico Profesional en Gestion de Recursos Naturales	5
Técnico Profesional en Obras Civiles	2
Técnico Profesional en Recursos Naturales	2
Técnico Profesional en Técnicas Forestales	5
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Tecnología en Administración Judicial	1
Tecnología en Administración y Finanzas	1
Tecnología en Administración Turística	1
Tecnología en Agua y Sanamiento	1
Tecnología Análisis y Desarrollo de Sistemas	1
Tecnología en Control Ambiental	4
Tecnología en Dibujo de Arquitectura e Ingeniería	1
Tecnología en Documentación y Archivística y Asistencia Administrativa	1
Tecnología en Electricidad industrial	1
Tecnología Forestal	2
Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera	1
Tecnología en Gestión Comercial y de Negocios	1
Tecnología en Gestión Empresarial	3
Tecnología en Gestión Pública ambiental	1
Tecnología en Gestión de Recursos Naturales	3
Tecnología en Obras civiles	1
Tecnología en Producción ganadera	1
Tecnología en Recursos Naturales	1
Tecnología en Sistemas	2
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

## MAESTRIAS



TÍTULO DE MAESTRÍA	No. Funcionarios	Part. (%)
Maestría en Administración de Negocios	2	5,7%
Maestría en Administración con profundización en Finanzas	2	5,7%
Maestría en Agroecología	1	2,9%
Maestría en Alta Dirección Pública	1	2,9%
Maestría en Aprovechamiento de Recursos Hidráulicos	1	2,9%
Maestría en Calidad, Seguridad y Medio ambiente	1	2,9%
Maestría en Ciencias Biológicas	2	5,7%
Maestría en Ciencias de la Tierra	1	2,9%
Maestría en Consenación y uso de Biodiversidad	1	2,9%
Maestría en Contratación	1	2,9%
Maestría en Derecho Administrativo	1	2,9%
Maestría en Derecho Administrativo y en Derecho Constitucional	1	2,9%
Maestría en Derecho Público	1	2,9%
Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente	2	5,7%
Maestría en Economía	1	2,9%
Maestría en Evaluación de Impacto Ambiental	1	2,9%
Maestría en Finanzas Corporativas	1	2,9%
Maestría en Geografía, ordenamiento territorial y manejo del riesgo natural	1	2,9%
Maestría en Gestión Integral de la Construcción	1	2,9%
Maestría en Gestión y Auditorías Ambientales	1	2,9%
Maestría en Hidrosistemas	1	2,9%
Maestría en Ingeniería	1	2,9%
Maestría en Ingeniería Ambiental	2	5,7%
Maestría en Ingeniería Civil	1	2,9%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo	1	2,9%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	1	2,9%
Maestría en Políticas Públicas	1	2,9%
Maestría en Sistemas Integrados de Gestión	1	2,9%
Maestría en Tecnologías de los Sistemas de Información	1	2,9%
Maestría en Tributación	1	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>

Con orgullo la Corporación presenta sus niveles de maestría e informa que una mayoría, muy significativa, ha alcanzado el logro gracias al aporte que, en materia de incentivos, otorga la Corporación para apoyar el personal con desempeño sobresaliente. Estos incentivos se otorgan para pregrado, posgrado

## NUESTROS ESPECIALISTAS





TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Especialización en Administración en Salud.	1	1,3%
Especialización en Alta Gerencia	2	2,5%
Especialización en Alta Gerencia con Énfasis en Calidad	1	1,3%
Especialización en Comunicación Organizacional	1	1,3%
Especialización en Consultoría Ambiental	2	2,5%
Especialización en Contratación Pública	1	1,3%
Especialización en Control Biológico	1	1,3%
Especialización en Desarrollo Comunitario	1	1,3%
Especialización en Derecho Administrativo	4	5,1%
Especialización en Derecho Empresarial	1	1,3%
Especialización en Derecho del Medio Ambiente	2	2,5%
Especialización en Derecho Público	1	1,3%
Especialización en Desarrollo Rural	1	1,3%
Especialización en Desarrollo territorial	1	1,3%
Especialización en Dirección y producción de operaciones	1	1,3%
Especialización en Docencia Universitaria	1	1,3%
Especialización en Educación y Gestión Ambiental	1	1,3%
Especialización en Estructuras	1	1,3%
Especialización en Evaluación Integral de Impactos Ambientales	2	2,5%
Especialización en Evaluación Técnica y Económica de Impactos Ambientales	2	2,5%
Especialización en Finanzas Corporativas	2	2,5%

Especialización en Finanzas Públicas	2	2,5%
Especialización en Geografía, Ordenamiento territorial y gestión del riesgo	1	1,3%
Especialización en Geotecnia	3	3,8%
Especialización en Geotecnia y especialista en SIG	1	1,3%
Especialización en Gerencia	2	2,5%
Especialización en Gerencia Agraria	1	1,3%
Especialización en Gerencia Ambiental y Desarrollo Sostenible Empresarial.	1	1,3%
Especialización en Gerencia de Proyectos	1	1,3%
Especialización en Gerencia del Talento Humano	1	1,3%
Especialización en Gerencia Empresarial	2	2,5%
Especialización en Gerencia Estratégica de proyectos	2	2,5%
Especialización en Gestión Ambiental	5	6,3%
Especialización en Gestión Empresarial	4	5,1%
Especialización en Gestión de Proyectos	1	1,3%
Especialización en Gestión de Redes y Datos	3	3,8%
Especialización en Gestión Pública	1	1,3%
Especialización en Identificación de Impactos ambientales	1	1,3%
Especialización en Ingeniería Ambiental	1	1,3%
Especialización en Ingeniería de Vías	1	1,3%
Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental	2	2,5%
Especialización en Laboratorio Clínico Veterinario	1	1,3%
Especialización en Legislación Tributaria y Aduanera	1	1,3%
Especialización en Microbiología Industrial	1	1,3%
Especialización en Manejo del Paisaje para el Ordenamiento Ambiental	1	1,3%
Especialización en Nutrición Animal Aplicada	1	1,3%
Especialización en Planeación Urbana y Regional	1	1,3%
Especialización en Prevención, Reducción y Atención de desastres	1	1,3%
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	3	3,8%
Especialización en Revisoría Fiscal	2	2,5%
Especialización en Vías y Transporte	1	1,3%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100.0%</b>

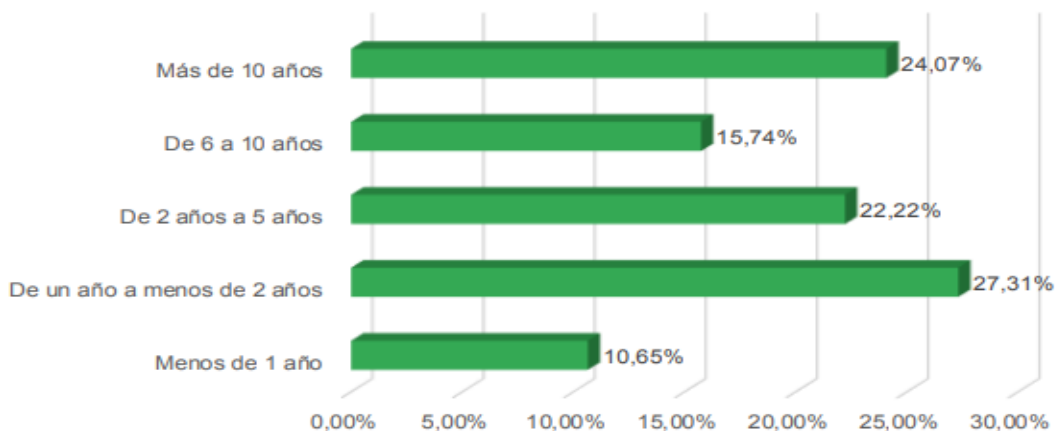
## Niveles de Competencia en una segunda lengua

## Cuadro 4.2.1. Nivel de competencia en un segundo idioma

Nivel de Competencia en un Segundo Idioma	Básico	Medio	Intermedio	Alto	Bilingüe	Nativo	Ninguno	No sabe / No responde	Total
Inglés	41,7%	14,8%	8,3%	3,7%	0,5%	0,0%	21,3%	9,7%	100,0%
Francés	4,2%	1,4%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	50,5%	43,5%	100,0%
Alemán	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	54,6%	45,4%	100,0%
Italiano	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	54,6%	44,9%	100,0%
Portugués	2,3%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	51,4%	45,4%	100,0%
Mandarín	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	53,7%	46,3%	100,0%
Otro	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	35,6%	62,5%	100,0%

### FACTOR DE ANTIGÜEDAD EN PLANTA DE PERSONAL

En lo referente a la antigüedad en el cargo, se obtuvo las siguientes respuestas de los funcionarios encuestados: Menos de un año (10,65%), de un año a menos de 2 años (27,31%), de 2 años a 5 años (22,22%), de 6 a 10 años (15,74%), más de 10 años (24,07%). Esto denota una estabilidad de buenos términos en una planta equilibrada y bien compensada en términos de habilidades y experiencia. Se observa también un buen relevo generacional.



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2020

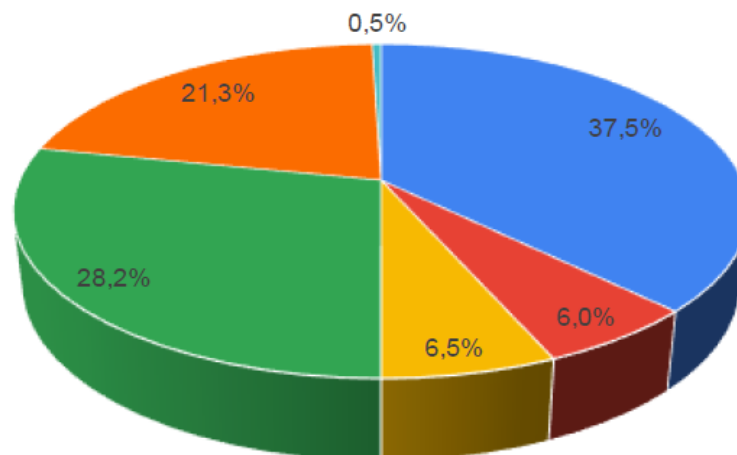
### CARACTERIZACIÓN POR TIPO DE VINCULACIÓN

Respecto al tipo de vinculación, el 71,30% de los funcionarios encuestados se encuentran en carrera administrativa, el 22,22% son provisionales y el 6,48% son de libre nombramiento y remoción. Este factor cambiará sustancialmente porque se acerca el concurso de méritos de carrera administrativa dentro del cual la Corporación, ha ofertado 37 vacantes lo que llevará a la entidad prácticamente a eliminar la provisionalidad.

Tipo de vinculación	No. Funcionarios
Carrera administrativa	71,30%
Libre Nombramiento y remoción	6,48%
Provisional	22,22%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>

### Nuestros estados Civiles en la Familia Corporativa

Somos una entidad en donde se respetan las libertades de todos sus servidores en búsqueda de su felicidad y la gran familia corporativa está compuesta por diferentes formas familiares, tenemos todos los estados civiles posibles predominando el matrimonio solemne como la principal forma de hacer familia, le sigue la unión libre, hay un pequeño índice de estados de separación y divorcio y la soltería ocupa un alto porcentaje.



- Casado (a) - Divorciado (a) - Separado (a) - Soltero (a) - Unión Libre - Viudo (a)

Estado Civil	No. Funcionarios
Casado (a)	81
Divorciado (a)	13
Separado (a)	14
Soltero (a)	61
Unión Libre	46
Viudo (a)	1
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>

Las Expectativas de nuestro personal frente a la pensión

- Se encuentra en condición de **prepensionado** (Servidores públicos a los que le faltan 3 años ó menos para cumplir con los requisitos de pensión).

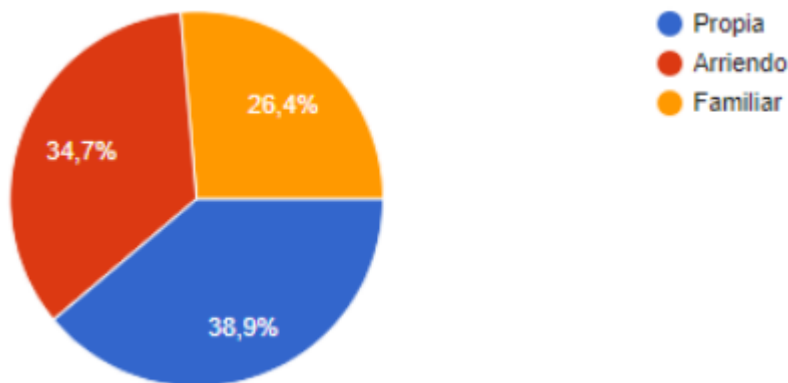
Se encuentra en condición de prepensionado	No. Funcionarios	Part. (%)
Si	15	6,94%
No	197	91,20%
No sabe	4	1,85%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100,00%</b>

- Actualmente cumpla con los requisitos para **pensión: El 12,5%** de nuestra planta actual tiene cumplidos requisitos de pensión pero por tratarse de un régimen de carrera administrativa puede, si es su deseo, permanecer en el cargo hasta los 70 años según el decreto 182/16

Actualmente cumpla con los requisitos para pensión	No. Funcionarios	Part. (%)
Si	27	12,50%
No	189	87,50%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100,00%</b>

### **Nuestro estado de Vivienda en la entidad**

Respecto a la tenencia de vivienda, se reportaron los siguientes resultados. Arriendo (34,7%), familiar (26,4%) y propia (38,9%), esto significa que el 65% de nuestros servidores públicos tienen su vivienda propia y solo un 34% carecen de este bien, por tanto debe diseñarse un plan para que obtengan su vivienda con los planes estratégicos que se planteen en el mercado.



### Los servidores de la Corporacion y sus hijos

Nuestra familia corporativa tiene su descendencia igual a 242 hijos y se observa que 66 servidores aún no están con bendiciones a bordo.

Número de hijos	No. Funcionarios	Part. (%)
0 Hijos	66	30,6%
1 Hijos	83	38,4%
2 Hijos	44	20,4%
3 Hijos	18	8,3%
4 Hijos	4	1,9%
Mayor a 4 hijos	1	0,5%
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>100,0%</b>

**Discapacidad y Conflicto Armado:** También en algo nuestra población laboral está impactada por estas dos patologías que afectan salud y sociedad.

La discapacidad está certificada por	Si	No
EPS	3	0
ARL	1	2

### Ha sido víctima del conflicto armado

El 8,3% de los funcionarios encuestados afirman que han sido víctima del conflicto armado.

Usted ha sido víctima del conflicto armado	No.	Part. (%)
Si	18	8,3%
No	198	91,7%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100,0%</b>

### El transporte de nuestros servidores Públicos desde sus residencias

Respecto a la pregunta indique que medios de movilización tiene desde su propiedad, se reportaron los siguientes resultados: vehículo (39,4%), motocicleta (25,0%), bicicleta (17,1%).

Indique que medios de movilización tiene de su propiedad	Si	No	Total
Vehículo	85	131	216
Motocicleta	54	162	216
Bicicleta	37	179	216

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2020

Resulta de mucha importancia el hecho que nuestro personal en un 37% cerca de 80 personas tiene a la bicicleta como una opción de medio de transporte lo que tiene beneficios físicos para ellos y ecológicos para el medio ambiente.

#### **El transporte de nuestros servidores Públicos desde sus residencias hasta la Corporación**

En lo referente a que medios utiliza para movilizarse y llegar al trabajo en Corpocaldas, se reportaron los siguientes resultados: vehículo particular (34,3%), motocicleta (27,3%), **bicicleta (7,4%)**, transporte público (68,1 %), caminata (37,5 %).

**Nuestras Habilidades Artísticas:** Como un insumo para nuestras políticas de salario emocional y fomento de nuestras actividades artísticas hemos caracterizado nuestra población laboral encontrando habilidades según se muestra en el siguiente cuadro:

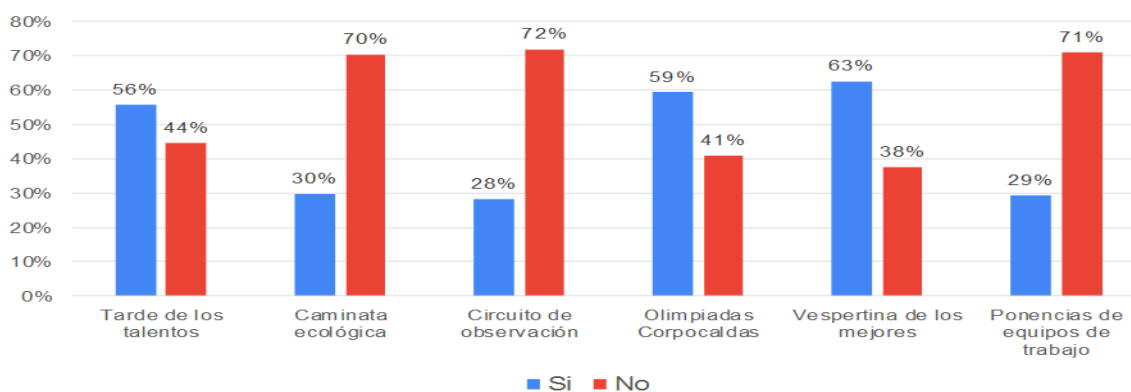
Tiene habilidades o destrezas para	Si	No	Total
Música	15%	85%	100%
Teatro	14%	86%	100%
Literatura-poesía	19%	81%	100%
Pintura	19%	81%	100%
Artesanías	29%	71%	100%
Magia	1%	99%	100%
Baile - danzas	35%	65%	100%
Canto	8%	92%	100%

Y el interés por capacitarse manifestaciones artísticas también entusiasma

Le interesaría participar en las siguientes actividades - cursos	Si	No	Total
Música	34%	66%	100%
Pintura	33%	67%	100%
Manualidades	45%	55%	100%
Adornos Navideños	31%	69%	100%
Fotografía	62%	38%	100%
Gastronomía	71%	29%	100%
Teatro	19%	81%	100%
Literatura - poesía	21%	79%	100%
Artesanías	37%	63%	100%
Baile - danzas	44%	56%	100%
Canto	17%	83%	100%

Estas estadísticas se respaldan en la progresiva participación de los servidores corporativos en las actividades de nuestro gran evento Semana de la Familia Corpocaldas. Actividades de la Semana de la Familia Corpocaldas en las que usted ha participado.

Actividades de la Semana de la Familia Corpocaldas en las que usted ha participado	Si	No	Total
Tarde de los talentos	56%	44%	100%
Caminata ecológica	30%	70%	100%
Circuito de observación	28%	72%	100%
Olimpiadas Corpocaldas	59%	41%	100%
Vespertina de los mejores	63%	38%	100%
Ponencias de equipos de trabajo	29%	71%	100%





*Los resultados de la caracterización son un insumo para planear, ejecutar acciones y priorizar los recursos asignados a la gestión estratégica del talento humano de Corpocaldas, con la finalidad de optimizar la utilidad y bienestar de los funcionarios.*

*Quien desee profundizar sobre nuestras características, como familia Corporativa, puede remitirse a la matriz general de caracterización de nuestra página.*

### **3.5 Acuerdos sindicales**

La Corporación Autónoma Regional de Caldas –CORPOCALDAS– cuenta con un sindicato que es una subdirectiva Manizales, filial de Sintrambiente Nacional. Esta organización sindical nació en el año 2015, tiene en la actualidad 70 afiliados y tiene por estrategia presentar pliegos de petición para negociación con una frecuencia anual. Desde el año 2016 hemos negociado con esa colectiva cuatro pliegos de peticiones saliendo entonces hasta la fecha cuatro acuerdos sindicales que han sido incorporados a la política de bienestar de la Corporación y se han obtenido beneficios que han mejorado las condiciones de vida laboral de nuestros colaboradores Corporativos.

- Resolución 0188 de 2016
- Resolución 2773 de 2017
- Resolución 0556 de 2018
- Resolución 2688 de 2019
- Resolución 1674 de 2020
- Resolución 1653 de 2021



### **3.6 Manual de funciones**

La normativa de esta temática esta compilada fundamentalmente en los siguientes actos administrativos:

#### **Acto Administrativo Matriz**

- **Resolución No.563 de 2014 – Manual de Funciones y Competencias Laborales**

#### **Actos administrativos modificatorios**

- Resolución No.355 de 2016 – Modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales
- Resolución 3232 de 2019
- Resolución 1618 de 2019

En estos textos macros está concebida la estructura de las funciones y las competencias laborales así como los requisitos de estudio y experiencia para acceder al desempeño de los cargos de las siguientes dependencias

- Dirección General
- Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio
- Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental
- Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas
- Subdirección de Infraestructura Ambiental
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Secretaria General
- Control Interno
- Control Interno Disciplinario

El manual de funciones tiene un aparte general y tres partes especiales para los niveles directivo y profesional, técnico y asistencial.

- Nivel Directivo
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

NOTA: Es de anotar que el PETH del año, 2021 dejó plateado para un plazo de tres años la compilación total de nuestro manual de funciones en un solo cuerpo normativo.

### **4. Diagnósticos**

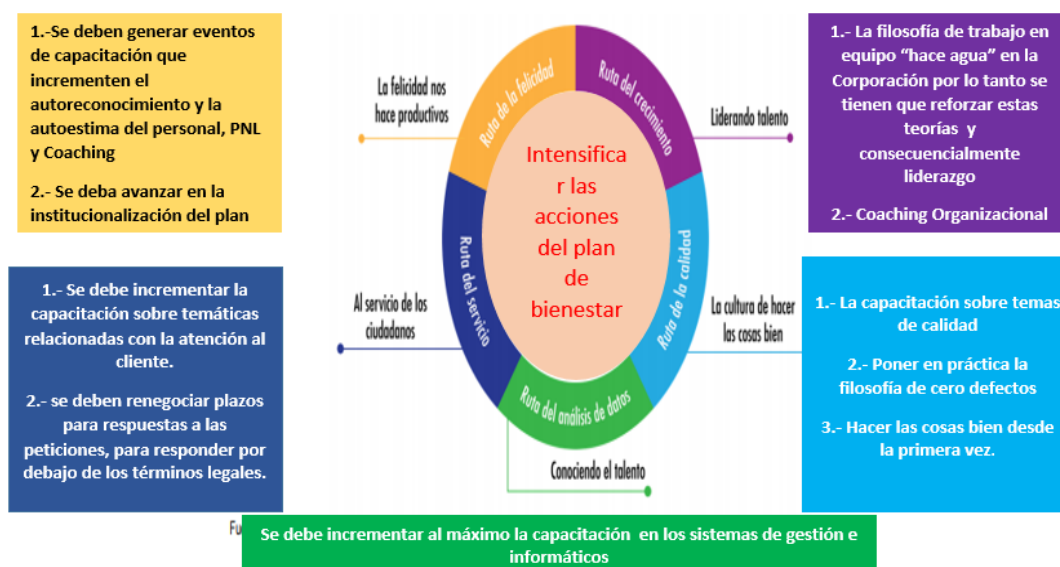
## 4.1 Matriz GETH

La Corporación ha incursionado en la matriz GETH a partir del año 2019 y para ello aproximó algunos indicadores propios a las rutas de valor obteniendo la siguiente ponderación



<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>73.3</b>	<input type="checkbox"/> Confío en todas las personas que dirigen mi entidad <b>89.8</b> <input type="checkbox"/> Confío en todo mis compañeros de trabajo <b>92.0</b> <input type="checkbox"/> Mi gusto por lo que hago en la entidad <b>93.0</b> <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción que me produce mi salario <b>87.8</b> <input type="checkbox"/> Mi percepción de ambiente institucional y bienestar <b>74.0</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando Talento	<b>68.9</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Colaboro con mis compañeros de trabajo <b>84.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> Mis compañeros de trabajo me colaboran <b>88.2</b> <input checked="" type="checkbox"/> Reconocimiento de mi labor de parte de mi jefe <b>59.8</b> <input checked="" type="checkbox"/> Laboramos como equipo de trabajo <b>58.8</b> <input checked="" type="checkbox"/> El desempeño de mi institución <b>74.0</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al Servicio de los Ciudadanos	<b>75.5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Grado de amabilidad de mis clientes <b>82.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> El trato que recibo de mis jefes <b>78.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> La comunicación en mi entidad (fluida oportuna y precisa) <b>57.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> Orgullo que siento por trabajar en mi entidad <b>98.6</b> <input checked="" type="checkbox"/> La gestión de resultados de mi entidad <b>74.0</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien.	<b>79.4</b>	<input type="checkbox"/> Recursos suficientes para desarrollo de personal <b>75.0</b> <input type="checkbox"/> Conocimiento que tengo de mis funciones <b>87.6</b> <input type="checkbox"/> Gusto de las instalaciones físicas <b>75.8</b> <input type="checkbox"/> Estado de equipos ofimáticos <b>74.2</b> <input type="checkbox"/> Calidad de la rendición de cuentas en mi entidad <b>83.0</b>
<b>RUTA DE LA INFORMACION</b> Conociendo el Talento	<b>50.0</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Avances SIGEP <b>40.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> Cultura para Declaración de Bienes y Rentas <b>73.0</b> <input checked="" type="checkbox"/> Perfil Sociodemográfico <b>40.0</b>

Sobre estas valoraciones se trazó el siguiente plan de acción macro



Para el año 2021 la Corporación resolvió el reto del autodiagnóstico según indicadores del DAFP, lo que hizo a través de desarrollos de equipos de trabajo obteniendo una calificación de

## PUNTAJE FINAL

87,4

La Corporación solicitó a Desarrollo Organizacional DAFP retirar de nuestro formato de evaluación los principios de Gerencia Pública que no son de aplicación en la Corporación.

### 4.2 Rutas de Creación de Valor

Las nuevas rutas de creación de valor de acuerdo con el último autodiagnóstico se comportó así:

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>81</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>87</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	89
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>90</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>87</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>93</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

Se observara que en las rutas, aunque, evaluadas con indicadores muy similares arrojan un progreso entre el primero y el segundo.

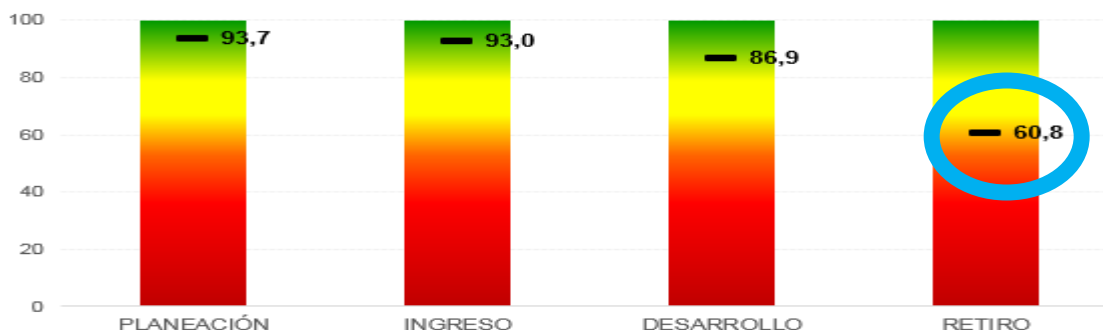
## AUTODIAGNOSTICO 2020 2021

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	91

## AUTODIAGNOSTICO

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	93

### Calificación obtenida por los cuatro componentes



De tal grafica se observa que se debe reforzar el plan de acción para el Componente RETIRO siendo el más vulnerable de la Corporación. Es de anotar que la Corporación tiene propósitos de mejora en este aspecto pero los años 2020 y 2021 estuvieron muy restringidos gracias a que el 80% de sus actividades fueron



- Otras Temáticas: 1.
- 2.

**2. En desarrollo Profesional ( Se relaciona con su función Profesional, Asistencial o Técnica)**

• Competencias Laborales	<input type="checkbox"/>	• Presupuesto	<input type="checkbox"/>
• Competencias Comportamentales	<input type="checkbox"/>	• Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Publico	<input type="checkbox"/>
• Visión Estratégica	<input type="checkbox"/>	• Normatividad y Procedimientos Ambientales	<input type="checkbox"/>
• Plataforma estratégica Corporativa	<input type="checkbox"/>	• Habilidad de Negocios, conciliación y Manejo de Conflictos	<input type="checkbox"/>
• Actualización de Normas	<input type="checkbox"/>	• Inglés (Lectura y Redacción de Lectura)	<input type="checkbox"/>
• Contratación Administrativa	<input type="checkbox"/>	• Bosques	<input type="checkbox"/>
• Supervisión e Interventoría de Contratos	<input type="checkbox"/>	• Fauna	<input type="checkbox"/>
• Técnica de Archivo y Documentación	<input type="checkbox"/>		

- Otras Temáticas: 1.
- 2.

**NOTA:** En caso de reunir masa crítica para realizar el evento, me comprometo en la asistencia

Si  No

**Observaciones y Sugerencias:**

---

**3.- De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 diseñado por el gobierno nacional debemos incursionar en el aprendizaje de los siguientes ejes y temáticas que usted puede señalar de acuerdo con sus intereses y expectativas.**

**Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**

En este campo se han sugerido estas temáticas y le solicito señalar las que sean de su interés:

- 3.1.- Competencias de comunicación asertiva
- 3.2.- Herramientas para estructurar el conocimiento
- 3.3.- Cultura organizacional orientada al conocimiento
- 3.4.- Innovación
- 3.5.- Ciencias de comportamiento
- 3.6.- Gestión de aprendizaje institucional
- 3.7.- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- 3.8.- Competitividad e innovación
- 3.9.- Economía Naranja
- 3.10.- Orientación al servicio
- 3.11.- Flexibilidad y adaptación al cambio
- 3.12.- Gestión del cambio

**Eje 2. Creación de valor público**

En este campo se han sugerido estas temáticas y le solicito señalar las que sean de su interés:

- 3.13.- Gerencia de proyectos públicos



- 3.14.- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- 3.15.- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
- 3.16.- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
- 3.17.- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
- 3.18.- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- 3.19.- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- 3.20.- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
- 3.21.- Servicio al ciudadano

### **Eje 3. Transformación digital**

En este campo se han sugerido estas temáticas y le solicito señalar las que sean de su interés:

- 3.22.- Big Data
- 3.23.- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- 3.24.- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- 3.35.- Comunicación y lenguaje tecnológico
- 3.26.- Manejo del tiempo
- 3.27.- Pensamiento sistémico

### **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

En este campo se han sugerido estas temáticas y le solicito señalar las que sean de su interés:

- 3.28.- Identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
- 3.29.- entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- 3.30.- Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
- 3.31.- Código de integridad
- 3.32.- Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal.
- 3.33.- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

**NOTA:** En caso de reunir masa crítica para realizar el evento, me comprometo en la asistencia

Si  No

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Respondida la encuesta por 134 personas los resultados fueron los siguientes: (se muestran con porcentaje de preferencia de los encuestados corporativos)

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Liderazgo	40,3%
Clima Organizacional	24,6%
Seguridad y Salud en el trabajo	24,6%
Atención al Cliente	17,9%
Axiología Valores	9,7%
Manejo de Estrés Humano	26,9%
Ética y Acoso Laboral	19,4%
Asertividad y Comunicación	47,8%
Programación Neurolingüística asociada a lo público	32,8%
Inteligencia Emocional	47,8%
Dominaciones Cerebrales aplicadas al entorno laboral	26,1%
Filosofía del Servicio	11,2%
Trabajo en equipo	44,0%
Otras temáticas	22,4%

## MODULO 2: CAPACITACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL

Respecto a las temáticas de interés para el desarrollo profesional, asistencial técnico, se relacionan a continuación las respuestas del personal encuestado:

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Competencias Laborales	42,5%
Competencias Comportamentales	32,8%
Visión Estratégica	22,4%
Plataforma estratégica Corporativa	10,4%
Actualización de Normas	37,3%
Contratación Administrativa	23,1%
Supervisión e Interventoría de Contratos	38,8%
Técnica de Archivo y Documentación	23,1%
Presupuesto	18,7%
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Publico	6,0%
Normatividad y Procedimientos Ambientales	41,8%
Habilidad de Negocios, conciliación y Manejo de Conflictos	24,6%
Inglés (Lectura y Redacción de Lectura)	38,1%
Bosques	29,1%
Fauna	25,4%
Otras temáticas	14,2%



Competencias de comunicación asertiva	53,7%
Herramientas para estructurar el conocimiento	34,3%
Cultura organizacional orientada al conocimiento	30,6%
Innovación	32,1%
Ciencias de comportamiento	15,7%
Gestión de aprendizaje institucional	17,9%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	44,8%
Competitividad e innovación	26,1%
Economía Naranja	26,9%
Orientación al servicio	29,9%
Flexibilidad y adaptación al cambio	33,6%
Gestión del cambio	26,1%

## Creación de valor Público

Gerencia de proyectos públicos	35,8%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	36,6%
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	27,6%
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	15,7%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	20,9%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	50,7%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	36,6%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	23,1%

## Transformación Digital

Big Data	16,4%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	53,7%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	53,0%
Comunicación y lenguaje tecnológico	44,8%
Manejo del tiempo	38,8%
Pensamiento sistémico	31,3%

## Probidad y ética de lo público

Identidad y las formas desiguales de ciudadanía	27,6%
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia	17,9%
Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	20,9%
Código de integridad	29,9%
Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	67,2%
Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia	51,5%

Esta estrategia de recoger necesidades de capacitación se ha diseñado para una ejecución de dos años dado que está suficientemente robusta y suficiente para desarrollarla en un solo año. Por tanto para la anualidad de 2022 la Corporación seguirá ejecutando la presente agenda de capacitación.

### 4.4 Necesidades de Bienestar

Para este año 2022 los diferentes grupos de interés al interior de la Corporación determinaron enriquecer el Plan de estímulos e incentivos con la satisfacción de las siguientes necesidades.

Para este año el Comité de Estímulos e incentivos, el equipo de trabajo del Subproceso para el Desarrollo Humano, y las inquietudes planteadas por el personal se han visto unas oportunidades de mejora para el plan de bienestar que tiene que ver con la permanencia y continuación de las siguientes estrategias:

- ❖ La premiación de los mejores empleados de la Corporación se deberán dividir en dos líneas Misional y de Apoyo, este último abarcando los procesos estratégicos y de evaluación, también los administrativos.
- ❖ Se creará mantendrá un procedimiento virtual para la realización virtual del gran evento la semana de la Familia Corpocaldas de manera que pueda ser mixto dependiendo de las posibilidades según el panorama de la salud regional.
- ❖ Se Crearán condiciones para formar un grupo de capacitación de las familias en artes y artesanías.
- ❖ Se complementará una reglamentación de un reconocimiento de retiro a los empleados que se jubilan
- ❖ Se creará una estrategia de trabajo que resalte condiciones de gratitud y transferencia del conocimiento a quienes han dejado huella en la Corporación y se retiren por causas nobles de la entidad.

#### **4.5 Resultados de la Evaluación de Desempeño.**

Desde el año 2019 la Corporación ha incursionado en el sistema de EDL establecido por la CNSC, lo que ha significado un buen avance en materia del compromiso de evaluadores y evaluados que en su mayoría han obtenido prontamente la calificación respectiva. Nuestra Planta de Personal tiene unos promedios de desempeño que bordean la calificación en 95 puntos siendo absolutamente excepcionales las calificaciones satisfactorias primando por lo menos para el año 2020-2021 una calificación de excelencia.

Los mejores puntajes obtenidos en cada nivel vislumbran una vocación por el servicio y la gestión del conocimiento lo que lleva a la idea de hacer públicos los mejores puntajes con un claro propósito de reconocimiento y gratitud.

#### **NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL PROFESIONAL MISIONAL**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
DORANCE RINCON POVEDA	100
FRANKLIN LEONEL DUSSAN RODRIGUEZ	100
JESICA LEANDRA RAMIREZ CARDONA	100

<b>LIANE GAMBOA CORRALES</b>	<b>100</b>
<b>LUISA FERNANDA GONZALEZ VELEZ</b>	<b>100</b>
<b>LUZ ADRIANA RAMIREZ LÓPEZ</b>	<b>100</b>
<b>OLGA PATRICIA QUINTERO GARCIA</b>	<b>100</b>
<b>OSCAR OSPINA HERRERA</b>	<b>100</b>
<b>TATIANA ENRIQUEZ ACEVEDO</b>	<b>100</b>

### **NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL TECNICO MISIONAL**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
<b>ALVARO MARIN LONDOÑO</b>	<b>100</b>
<b>DIANA CRISTINA RESTREPO AGUDELO</b>	<b>100</b>
<b>LINA MARIA JIMENEZ GIRALDO</b>	<b>100</b>
<b>OSCAR DAVID MORENO CASTIBLANCO</b>	<b>100</b>

### **NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL ASISTENCIAL MISIONAL**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
<b>ADRIANA LUCIA CARDENAS CORREA</b>	<b>100</b>
<b>ANCIZAR JIMENEZ TABARES</b>	<b>100</b>
<b>MARIA EUGENIA CASTELLANOS ORTEGON</b>	<b>100</b>
<b>OLGA LIBIA ROMERO GAÑAN</b>	<b>100</b>

### **NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL PROFESIONAL APOYO**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
<b>ANDRES EDUARDO HENAO PINILLA</b>	<b>100</b>
<b>BERENICE MORA FRANCO</b>	<b>100</b>
<b>CAROLINA ALZATE SALAZAR</b>	<b>100</b>
<b>DIANA CAROLINA ZULUAGA RESTREPO</b>	<b>100</b>
<b>JOSE JESUS DIAZ CORRALES</b>	<b>100</b>
<b>LORENA GAVIRIA PULIDO</b>	<b>100</b>
<b>MARIA FERNADA GUTIERREZ PINZON</b>	<b>100</b>
<b>NATALIA GUEVARA GIRALDO</b>	<b>100</b>
<b>NICOLAS ALEJANDRO ARANGO GARCIA</b>	<b>100</b>
<b>RUBEN DARIO JARAMILLO PARRA</b>	<b>100</b>

### **5.-NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL TECNICO APOYO**

Nombre del servidor público
-----------------------------

**ANDRES MAURICIO VALENCIA CEBALLOS**  
**LEIDY JOHANNA GUITIERREZ DÍAZ**  
**SANDRA LORENA GIRALDO FERNANDEZ**

### **NOMINADOS A LOS MEJORES NIVEL ASISTENCIAL APOYO**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
BLANCA JANETH CORTES ROZO	100
CLAUDIA LORENA LOPEZ LÓPEZ	100
DIANA PATRICIA OSPINA SALAZAR	100
FANNY MURILLO GOMEZ	100
HEIDI MABEL ARIAS SUNS	100
JHON JAIRO ACOSTA	100
JOHN ROBINSON AMAYA RENDON	100
JOHANNA DEL PILAR ALZATE JARAMILLO	100
JUAN CARLOS HOYOS AGUDELO	100
JULIO CESAR VARGAS AGUIRRE	100
LUIS GONZAGA CARDONA TABARES	100
MARIA EUGENIA ARENAS	100
MARTHA LUCIA ARANGO QUINTERO	100
NINI JOHANA SOTO MARIN	100
RUBEN DARIO GALLEGO GIRALDO	100
SANDRA PATRICIA MORALES LOAIZA	100
SANDRA PATRICIA RESTREPO GARCIA	100
SERGIO DE JESUS QUINTERO	100
WILLIAM OCAMPO AGUIRRE	100

### **NOMINADOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

Nombre del servidor público	Calificación Anual
CLAUDIA PATRICIA URIBE CARDONA	100
MARCELA MUÑOZ RUBIO	100
MARTHA PATRICIA ZARATE GARZÓN	100
SILVIA DUQUE RAMIREZ	100

## **4.6 Medición de clima organizacional**

La Corporación ha logrado estructurar una matriz de 50 factores que miden el estado del Clima laboral de la Corporación que fue aplicada en el año 2021 y que respondieron 185 colaboradores es decir el 84.65% lo que alcanza una muy alta certeza y confiabilidad en la forma como se expresa el pensamiento y los sentimientos del personal. Los factores se ofrecen a continuación:

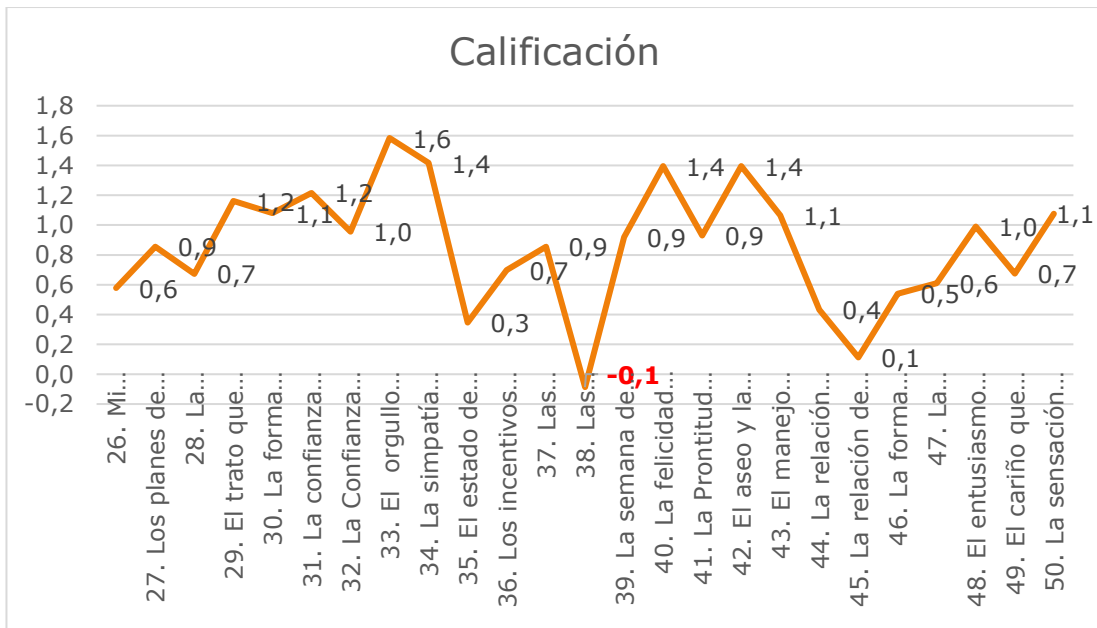
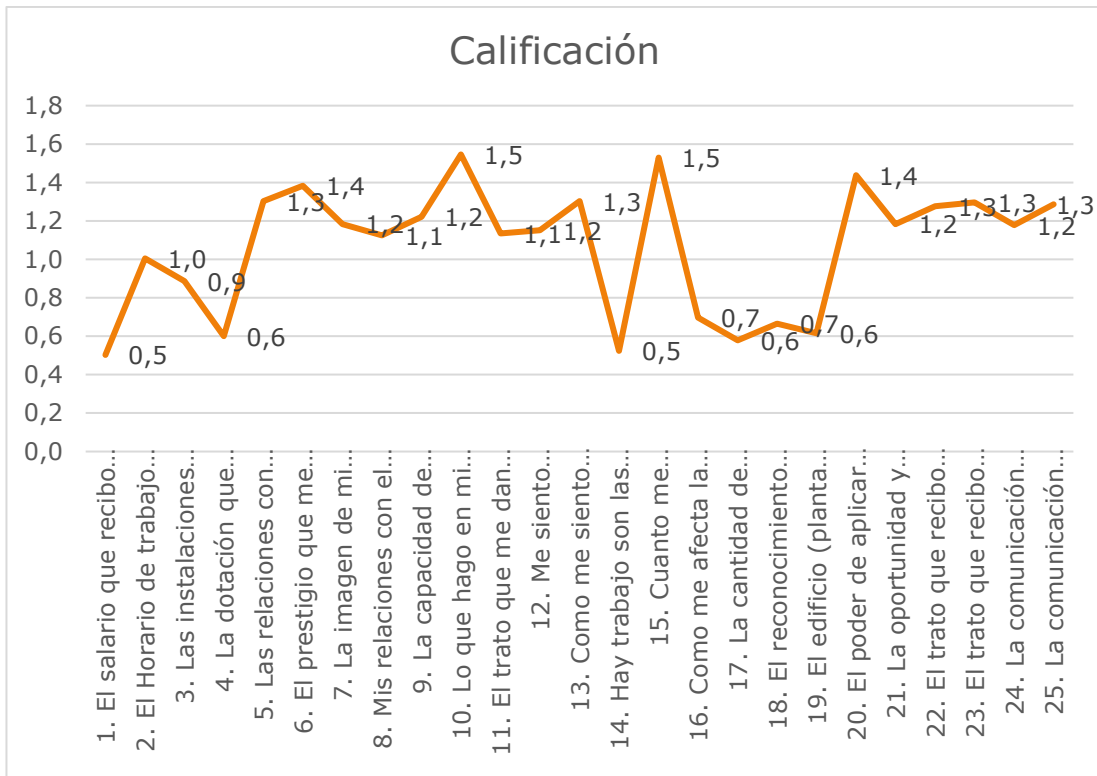
1. El salario que recibo en la Corporación	0,5
2. El Horario de trabajo que tiene la Corporación	1,0
3. Las instalaciones locativas de mi puesto de trabajo	0,9
4. La dotación que tengo para desarrollar mi trabajo	0,6
5. Las relaciones con mis compañeros (as) de trabajo	1,3
6. El prestigio que me da trabajar en Corpocaldas	1,4
7. La imagen de mi institución ante la comunidad	1,2
8. Mis relaciones con el jefe inmediato	1,1
9. La capacidad de trabajo de mi jefe	1,2
10. Lo que hago en mi Corporación	1,5
11. El trato que me dan como cliente mis compañeros en las demás oficinas	1,1
12. Me siento importante en el trabajo	1,2
13. Como me siento cuando amanece para ir a trabajar	1,3
14. Hay trabajo son las 5 y 30 P.M y me tengo que quedar	0,5
15. Cuanto me entusiasma el servicio que presto en la Corporación	1,5
16. Como me afecta la actitud de los clientes y usuarios hacia mi	0,7
17. La cantidad de recursos de los que dispongo para desarrollar mi trabajo	0,6
18. El reconocimiento que hacen de mi trabajo los jefes	0,7
19. El edificio (planta física) actual de la Corporación	0,6



20. El poder de aplicar lo que sé en mis actividades diarias	1,4
21. La oportunidad y puntualidad en el pago de mi salario	1,2
22. El trato que recibo de Gestión Humana de la Corporación	1,3
23. El trato que recibo de Salud y seguridad en el trabajo en la Corporación	1,3
24. La comunicación que mantengo con mi jefe	1,2
25. La comunicación que tengo con el equipo de trabajo / Trabajo en equipo	1,3
26. Mi participación en el diseño de políticas de mejoramiento en la entidad	0,6
27. Los planes de incentivos que hay en la institución para los servidores	0,9
28. La consciencia ambiental de mis compañeros	0,7
29. El trato que recibo de mis compañeros (as) como cliente interno	1,2
30. La forma como me apoya mi jefe inmediato en mis problemas	1,1
31. La confianza que me generan las personas con las cuales trabajo	1,2
32. La Confianza que me generan las personas que dirigen la institución	1,0
33. El orgullo que siento por lo que hago en el puesto de trabajo	1,6
34. La simpatía que tengo por las personas con las que trabajo	1,4
35. El estado de los equipos ofimáticos (computador internet, etc) con los que desarrollo mi labor	0,3
36. Los incentivos que da la Institución para capacitación	0,7
37. Las actividades de bienestar que ofrecen en la Corporación	0,9
38. Las posibilidades de Ascenso en la Entidad	-0,1
39. La semana de la Familia que se celebra en la Corporación	0,9
40. La felicidad que vivo trabajando en la Corporación	1,4

41. La Prontitud con la que recibo los servicios que demando de mis compañeros como su cliente interno	0,9
42. El aseo y la higiene de las estaciones y dependencias de trabajo en la Corporación	1,4
43. El manejo dado por la Corporación a la época de pandemia	1,1
44. La relación carga laboral y jornada de trabajo	0,4
45. La relación de equidad entre mi salario y mi carga de trabajo	0,1
46. La forma como fluyen las comunicaciones de los asuntos oficiales en la Corporacion	0,5
47. La Capacitación que recibo en la Corporación para el mejor desarrollo de mi trabajo	0,6
48. El entusiasmo y afecto que me produce la expresión "Familia Corpocaldas"	1,0
49. El cariño que demuestra la Corporación hacia mi familia biológica	0,7
50. La sensación que experimento cuando llegan las invitaciones para participar de las Diferentes actividades Corporativas. (Lúdicas, Recreativas, Capacitación, Reunión de Trabajo etc	1,1

Graficando las respuestas, se puede avistar un panorama general de nuestro clima que permitirán y han permitido general algunas acciones en vías de la mejora de las percepciones de inequidad primaria



## CONCLUSIONES SOBRE ANALISIS DE CLIMA LABORAL

- En la matriz de factores motivadores se están compilando varios aspectos que son comunes en la matriz de riesgo Psicosocial y en la matriz de le encuesta ED. Son aspectos pertinentes a la confianza, las relaciones interpersonales en orden descendente y ascendente, el ambiente de liderazgo que se vive al interior de la entidad.

- Se evidencia otros aspectos relacionados con el reconocimiento, la participación y los incentivos que tampoco, alcanzan calificaciones satisfactorias y sobre las cuales tendremos que CONTINUAR con el diseño un plan de acción, para hacer más notoria y más presente nuestra gestión en temas de Bienestar.
- La matriz de factores motivadores en su calificación global, es decir, **promediando los 50 factores arrojan una calificación de 1.267 sobre 2.00 lo que indica un porcentaje de 63.35% para indicar que sobre un máximo de calificación de 2, el clima laboral en la corporación ha mejorado con relación al 49.0% que habíamos logrado en el año 2020.** Significa lo anterior que las acciones emprendidas en la versión anterior del PETH han arrojado resultados positivos.

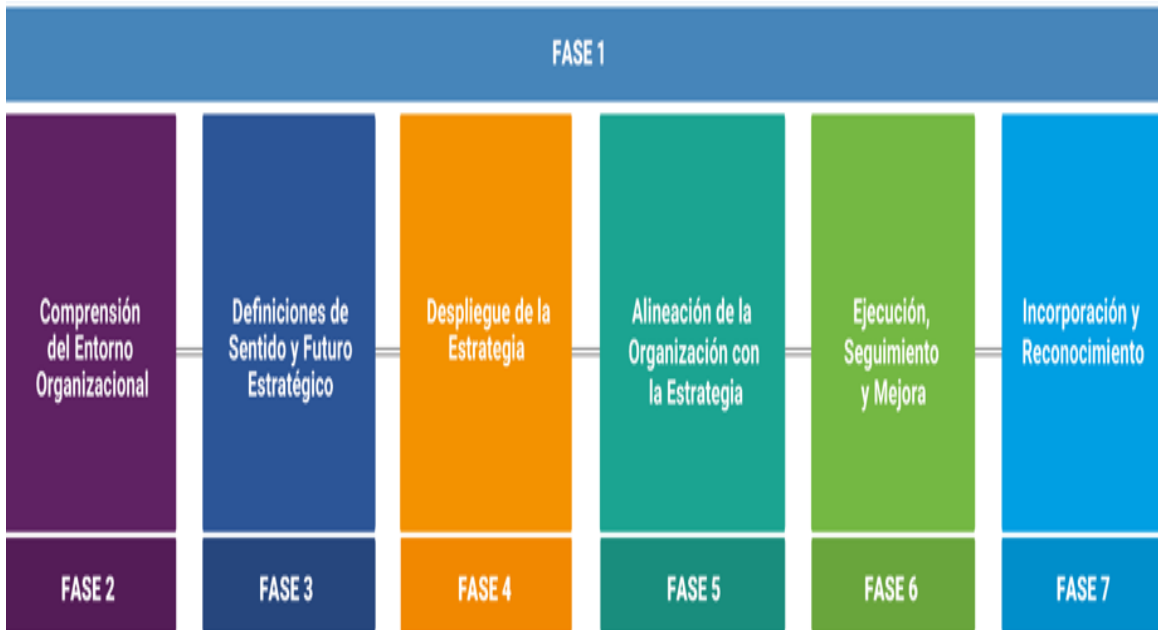
## 5. Definición Estratégica

Desde el año 2017 la Corporación viene trabajando en unas nuevas definiciones estratégicas colocando de frente la vocación de servicio, la interacción con los grupos de interés y el fomento de las competencias en nuestros servidores para el año 2020 se culminó nuestro redireccionamiento estratégico y en la año 2021 se realizaron actividades de apropiación de la nueva plataforma estratégica.

*"La estrategia sin tácticas es la ruta más lenta hacia la victoria. Las tácticas sin estrategia son el ruido antes de la derrota". Sun Tzu*

### 5.1 Alcance

La Corporación formuló su direccionamiento estratégico diseñando unos propósitos, que van hasta el año 2031, la fase uno **SESIBILIZACIÓN Y CONTEXTO** fue la recolección de insumos y las reflexiones de los equipos de trabajo para el diseño



**5.2 Política de calidad:** En el año 2019 la Corporación emitió la resolución 0626 de marzo 05 en la cual reformuló sus políticas de calidad para la Corporación haciendo una muy significativa fusión de las expectativas de sus clientes internos y externos, ambas coherentes con la misión y propósitos que demandan los nuevos tiempos.

A Continuación se expone la política con todos sus compromisos más significativos:



La Corporación Autónoma Regional de Caldas - CORPOCALDAS - en el marco de las obligaciones que le confiere la ley para la recuperación, conservación, protección, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente del departamento de Caldas, se compromete a:

- Implementar planes, programas y proyectos coherentes con la finalidad y misión de la institución, las necesidades de las partes interesadas y optimizar el uso de los recursos para el cumplimiento de los mismos, garantizando el bienestar físico y mental de los funcionarios y colaboradores, independiente de su tipo de vinculación.
- Fortalecer el desarrollo de las competencias, la motivación y el compromiso de los servidores públicos de la entidad con el cumplimiento de las políticas y procedimientos de manera que se optimice el ejercicio de sus funciones y la toma de decisiones en la entidad.
- Fomentar y promover la participación activa y coordinada con los diferentes actores sociales e institucionales, sectores productivos de la región y con los usuarios de los recursos naturales.
- Gestionar con oportunidad y confiabilidad las solicitudes frente a los diferentes productos y servicios que ofrece la Corporación.
- Promover en todas sus actividades y las de sus proveedores y usuarios el uso racional de los recursos naturales renovables y la prevención y mitigación de los riesgos o situaciones potenciales de emergencia asociadas a los aspectos ambientales.
- Desarrollar todas sus acciones de manera transparente y en cumplimiento de los requisitos legales, de calidad, ambientales, de seguridad y salud en el trabajo y otros requisitos, que se suscriban con terceros para la satisfacción de los usuarios, beneficiarios, partes interesadas y para contribuir al logro de los fines esenciales del Estado.
- Suministrar resultados de calidad de agua y aire confiables, oportunos, imparciales e independientes, mediante la ejecución de técnicas analíticas normalizadas basadas en guías internacionales.
- La promoción, prevención y protección de la salud y la seguridad, de funcionarios, colaboradores independiente de su tipo de vinculación y partes interesadas, procurando su integridad física, mental y social mediante la identificación de peligros, evaluación, valoración y determinación de controles de los riesgos que puedan generarse en el desarrollo de nuestras actividades y el autocuidado como compromiso esencial en todos los niveles.

- Fomentar un ambiente laboral armónico, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la corporación, respetando el derecho a un espacio laboral libre de discriminación, coerción y maltrato y promoviendo la resolución efectiva de conflictos.
- Desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.
- Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos que hacen parte del Sistema de Gestión Integrado.

### 5.3 Políticas específicas de talento humano de la entidad

Fortalecer el desarrollo de las competencias, la motivación y el compromiso de los servidores públicos de la entidad con el cumplimiento de las políticas y procedimientos de manera que se optimice el ejercicio de sus funciones y la toma de decisiones en la entidad.

Para lograrlo el Subproceso para el Desarrollo Humano, la Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con las dependencias misionales, de apoyo, de evaluación y control nos comprometemos con el desarrollo del siguiente mapa conceptual.





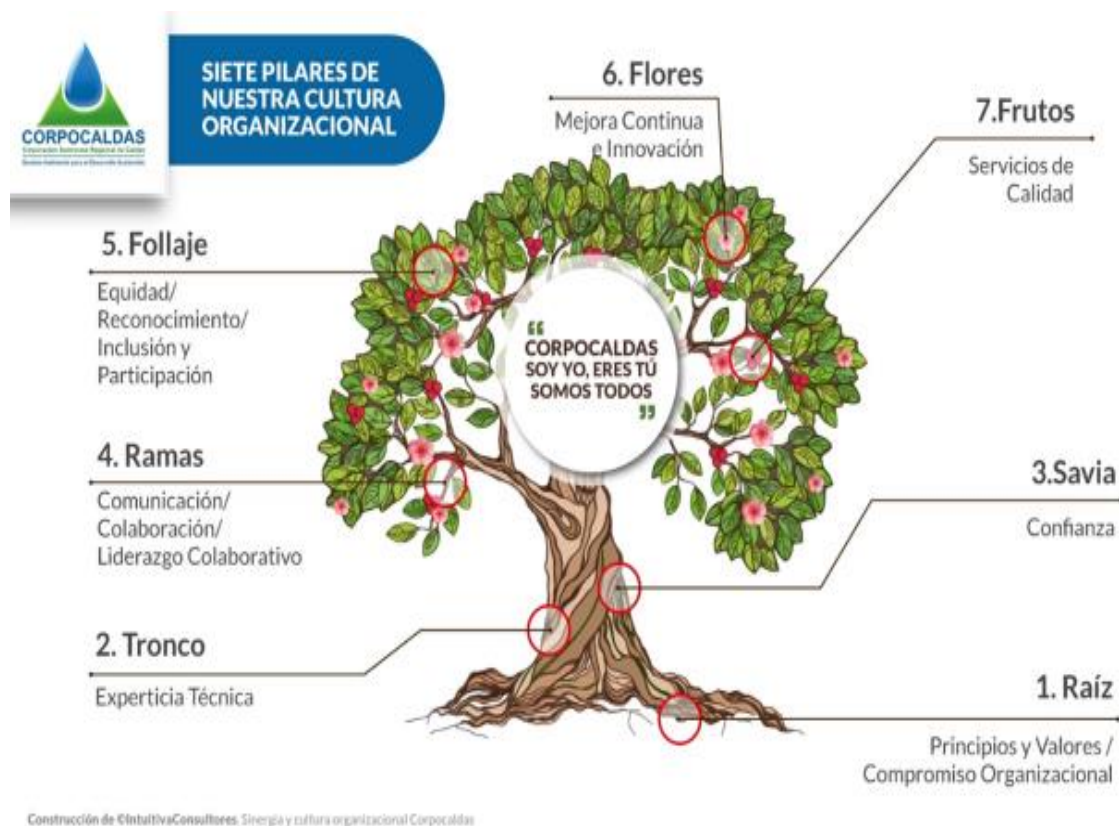
*"No hay más que cinco notas musicales, sin embargo, las combinaciones entre estas cinco dan lugar a más melodías de las que podrían escucharse alguna vez".  
Sun Tzu*

Fue justo dentro de estas actividades que la Corporación a través de su gente, colaboradores y líderes levantaron la guía de su convivencia de la mano de los deseos del estado para que reine la paz y la transparencia en nuestras actuaciones.

Levantamos así los acuerdos de nuestra sana convivencia



Luego avanzamos en nuestra ambición y levantamos los pilares de nuestra cultura organizacional



Y con una gran fe corporativa suscribimos acuerdos de cumplimiento

**MI COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Yo, \_\_\_\_\_ que se identifica con la cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_ en mi calidad de Servidor (a) público (a) de la Corporación Autónoma Regional de Caldas Corpocaldas declaro:

**A.-** Que he conocido y socializado los siete acuerdos corporativos para la sana convivencia en la entidad.

<p><b>1</b> Asumimos un comportamiento ético cumpliendo con nuestros horarios y compromisos, generando conciencia colectiva frente a los deberes que adquirimos como funcionarios de Corpocaldas.</p>	<p><b>2</b> Mantenemos una comunicación abierta, respetuosa y asertiva.</p>	<p><b>3</b> Respetamos a los demás, valorando sus diferencias, potencial y experiencia.</p>	<p><b>4</b> Fomentamos relaciones de trabajo en equipo armónicas y productivas, demostrando solidaridad por nuestros compañeros.</p>
<p><b>5</b> Asumimos una buena actitud de servicio con el cliente interno y externo, iniciando con la disposición para recibir, saludar y responder al otro.</p>	<p><b>6</b> Promovemos espacios lúdicos-formativos que fortalecen el bienestar de la corporación, facilitando la integración entre los funcionarios, promoviendo el concepto de familia en hermandad y respeto por el otro.</p>	<p><b>7</b> Somos abiertos a recibir y dar críticas y autocríticas constructivas.</p>	


**B.-** Que he conocido y socializado **“Los Siete Pilares de la Cultura Organizacional de Corpocaldas”**

1 Compromiso Organizacional	2 Experticia Técnica	3 Confianza	4 Comunicación/ Colaboración/ Liderazgo Colaborativo	5 Equidad/ Reconocimiento/ Inclusión y Participación	6 Mejora Continua e Innovación
<b>7 Servicios de Calidad</b>					

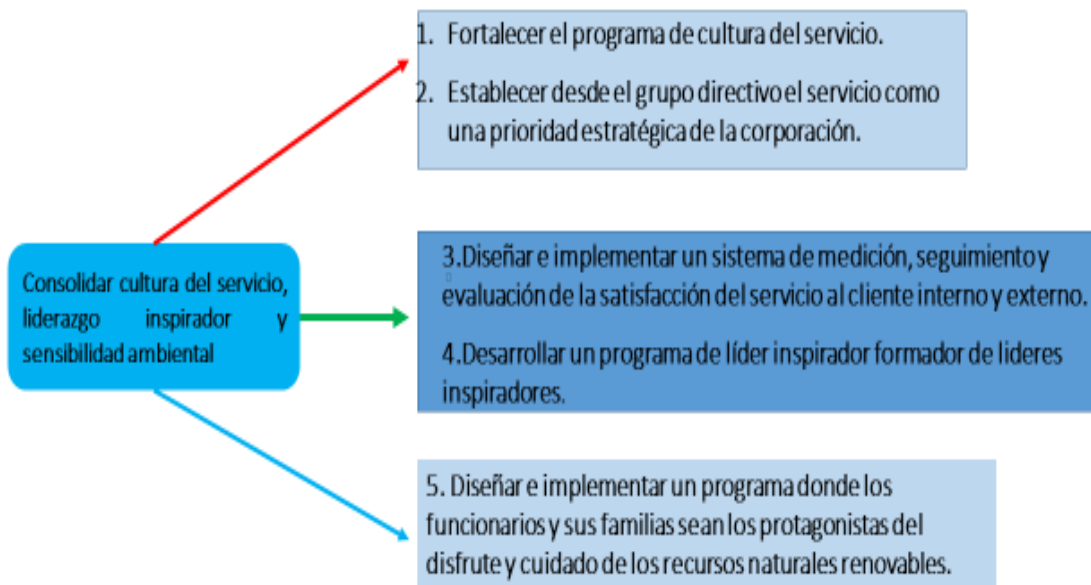
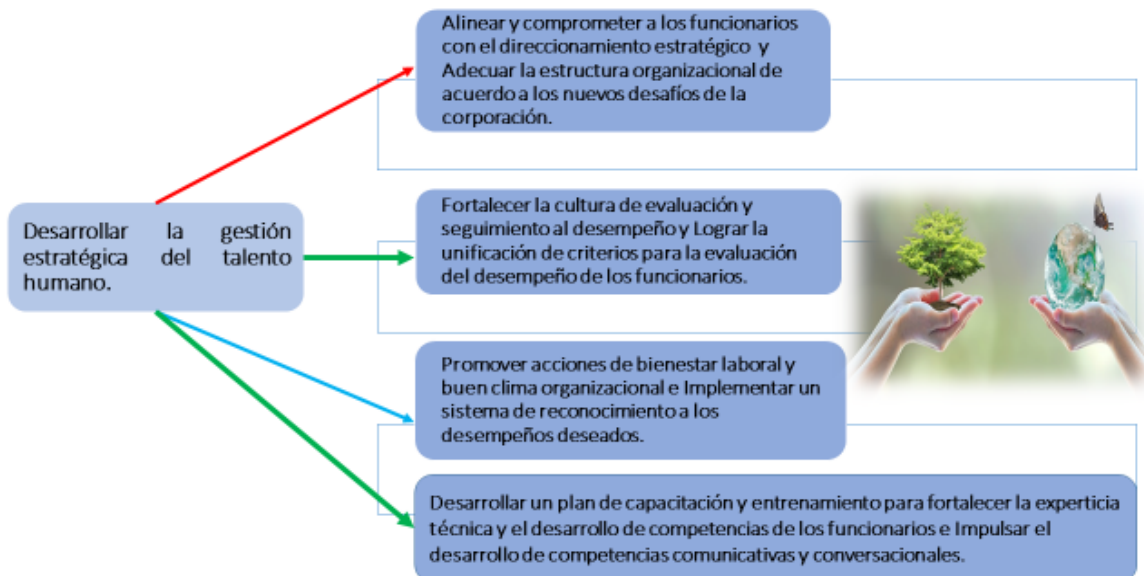
**C.-** Que **me comprometo**, en favor de mi Corporación, con practicar una sana convivencia basada en principios y valores, lo que hago de manera personal, sin basarme ni guiarme por la forma como lo asuman los demás.

Suscribo el presente compromiso en constancia de mis propósitos por una Corporación más grande y mejor cada día.

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_


**JUAN DAVID ARANGO GARTNER**  
 Director General

## 5.4 Objetivos y Acciones Estratégicas



## 5.5 Estrategias

Como aparecen planteadas en el cuadro de objetivos la propuesta está dada y determinada, por las siguientes acciones estratégicas

que si bien se dieron en el año 2021 para el año 2022 oca aplicar un refuerzo con potencia y definición.

1. Alinear y comprometer a los funcionarios con el direccionamiento estratégico.
2. Hacer seguimiento a la estructura organizacional de acuerdo a los nuevos desafíos de la corporación y mirando los efectos que habrá tenido el esfuerzo corporativo de modificar y aumentar su planta de personal en 32 cargos.
3. Fortalecer la cultura de evaluación y seguimiento al desempeño, realizando dos capacitaciones sobre la materia en los últimos meses de cierres y cortes.
4. Insistir la unificación de criterios para la evaluación del desempeño de los funcionarios a través del replique de la capacitación sobre los aspectos técnicos del desempeño institucional.
5. Desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento para fortalecer la experticia técnica y el desarrollo de competencias de los funcionarios.
6. Impulsar el desarrollo de competencias comunicativas y conversacionales.
7. Promover acciones de bienestar laboral y buen clima organizacional.
8. Implementar un sistema de reconocimiento a los desempeños deseados.
9. Fortalecer el programa de cultura del servicio.
10. Establecer desde el grupo directivo el servicio como una prioridad Estratégica de la corporación.
11. Diseñar e implementar un sistema de medición, seguimiento y Evaluación de la satisfacción del servicio al cliente Interno y Externo.
12. Desarrollar un programa de líder formador de líderes, Inspiradores.
13. Diseñar e implementar un programa donde los funcionarios y sus Familias sean los protagonistas del disfrute y cuidado de los Recursos Naturales Renovables.

## **5.6 Prioridades identificadas en el Autodiagnóstico**

De acuerdo con el análisis de Autodiagnóstico y los documentos afines el Plan de acción para este trienio deberá estar impactado por las siguientes prioridades.

- ❖ Creación de la hoja de vida laboral electrónica
- ❖ Perfeccionamiento del Proceso de Inducción Virtual
- ❖ Fomentar el eje temático de capacitación en Gobernanza para la Paz
- ❖ Capacitación en Competencias y Liderazgo para personal Directivo.
- ❖ Perfeccionamiento y complementación del programa de reconocimiento por causa de retiro.

- ❖ Mejoramiento de los incentivos en el plan de bienestar a través de la generación de apoyo para la segunda lengua.
- ❖ Intervenir el Clima laboral para toda la Corporación de acuerdo con los resultados de medición aplicada en el año 2021.

Desde el punto de vista de las mayores debilidades arrojadas en el Autodiagnóstico, la corporación realizará para el año 2022 actividades que busquen fortalecer las siguientes competencias:

## MAPA DE RUTAS

ACTIVIDADES DE GESTIÓN (Variables)		ACCIONES ESTRATEGICAS
1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Incluir en las actividades de Inducción y reintucción la conferencia" La Corporación Autónoma Regional de Caldas en el panorama regional y nacional
2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Incorporar dentro de los procesos de gestion del conocimiento un taller relacionado con el régimen legal y prestacional de los servidores públicos de la Corporación
3	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Aplicar la batería de caracterización de recursos Humanos de la Corporación para la nueva planta de Personal
4	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes	Incluir en las actividades de Inducción y reintucción la conferencia" La Corporación Autónoma Regional de Caldas en el panorama regional y nacional
5	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Continuar con la compilación del manual de funciones y competencias laborales insertando los nuevos cargos. Luego socializar

7 Contar con un área estratégica para la gerencia del TH	Se propondrá a la Dirección General la estructuración del Talento humano en la Corporación como grupo interno de trabajo
8 Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	La Corporación actuará con prontitud en el cubrimiento de todo tipo de vacantes que dependan de planta de personal
9 Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	
10 Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	
11 Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	

De la misma manera para generar efectos positivos, esta dependencia considera que además de intervenir el plan de Bienestar en la forma indicada en el cuadro antecedente, también se deben implementar acciones relacionadas con.

- ❖ **Evaluación de Desempeño:** Para ello se proponen capacitaciones periódicas sobre. La dinámica de la evaluación de desempeño, su importancia, la cultura de la evidencia y los planes de mejoramiento.
- ❖ **Medición de Clima:** Realizar la medición del clima Organizacional en la Corporación a través de la matriz de factores motivadores del trabajo en un evento que participe por lo menos el 80% de nuestros servidores.

## 6. Planes temáticos

La Corporación siguiendo la normatividad vigente ha realizado los diferentes planes relacionados con los propósitos de su gestión, los mismos podrán ser consultados en nuestra página WEB donde serán publicados, por tanto se considerarán como parte integrante del presente plan estratégico.

6.1 SG-SST (Plan Anual de Trabajo del sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo)

6.2 Plan de Previsión de Recurso Humano

6.3 Plan Anual de vacantes

6.4 Plan Integral de Capacitación PIC

6.5 Plan de Bienestar e incentivos.

## **7. Temáticas adicionales a planear**

Dentro de nuestros propósitos por mejorar en el año 2021 haremos modificaciones menores pero muy significativas a las siguientes temáticas:

### **7.1 Inducción y reinducción**

- ❖ Continuaremos el Desarrollo del curso virtual de inducción y reinducción para que sea de manera inmediata entregado a los nuevos servidores.
- ❖ Los eventos de inducción y reinducción serán validados con una batería de conocimientos que deberán resolver después de declarar cursado el evento virtual.

**7.2 Evaluación de desempeño:** Se continuará con la formación y capacitación periódica a Evaluadores y Evaluados en los términos indicados en el espacio anterior.

### **7.3 SIGEP**

Los desarrollos del SIGEP en la Corporación han alcanzado niveles de desarrollo equivalentes al 80%, para este año nos proponemos culminar el saneamiento del sistema, su actualización y hacer que el personal suba los archivos pertinentes y complementarios

### **7.4 Clima organizacional – Cultura organizacional – Valores**

A partir de la realización de la encuesta factores motivadores del trabajo, se establecerán condiciones de capacitación y fomento de los valores corporativos en los términos indicados en las acciones consignadas en espacios anteriores.

### **7.5 Gestión de la caracterización del talento humano**

Se actualizará la encuesta para aquellas personas que no han pasado por ella y se agregarán factores nuevos que de acuerdo con nuestro quehacer institucional vamos requiriendo para una buena gestión del talento humano

### **7.6 Negociación colectiva**

La Corporación sigue dispuesta a dar el debate constructivo para llegar a acuerdos que sin afectar su sostenibilidad financiera permitan mejorar las condiciones laborales y familiares de sus empleados y todo dentro del marco del decreto 160 de 2014

### **7.7 Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento**

Es indudable que en este aspecto la Corporación debe asumir un compromiso fuerte y serio, dado que es uno de los resultados más bajos en el formulario de FURAG del año 2020 por esta razón desarrollaremos estas acciones en concreto

- ❖ Diseñar una actividad de bienestar con el equipo de trabajo del funcionario que se retira de la entidad que permita la transferencia de conocimientos significativos y relevantes de la forma como desarrolló su trabajo (desayuno, refrigerio o



similar donde se respondan preguntas como ¿cuál es la herencia que le deja a la corporación o a su sucesor?)

- ❖ Dentro del Plan de Bienestar, la Corporación realizará la actividad de Preparación para el Retiro de los pensionados, incluyendo para ello el grupo familiar definido por el decreto 1083 artículo 2.2.10.2 párrafo 2, efectuará una actividad de integración en la cual se tratarán temas relacionados con la nueva forma \*de vida que implica para el pensionado y su núcleo familiar las nuevas condiciones familiares.

Las actividades a tener en cuenta serán entre otras

- 1.-Manejo del tiempo libre
- 2.-Manejo de la soledad.
- 3.-Técnica Mindfulness de respiración, control y autocontrol.
- 4.-Meditación y dialogo familiar
- 5.-Efectos de la pérdida del trabajo o del cambio del mismo respecto de la cultura organizacional.
- 6.-Opciones para reinstalarse en la vida laboral de pensionado
- 7.-Manejo de la economía personal y familiar del pensionado
- 8.-Pautas de comportamiento en el hogar, ante la permanencia de mayor tiempo en el hogar

**Nota:** Para estos efectos se deberá contar con el consentimiento previo del futuro pensionado.

### **7.8 Otros temas (proyectos - modificación manual, modificación Estructural, etc.)**

Dentro del presente plan se incluyen dos acciones puntuales

- Compilación del manual de funciones y competencias laborales:

ENTIDAD	MUNICIPIO	DEPARTAMENTO	MEFCL PUBLICADOS	OBSERVACIONES
Corporación Autónoma Regional de Caldas	MANIZALES	CALDAS	Resolución No.355 de 2016 - Modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales Resolución 1618/19 Resolución 3232 de 2019  Resolución 563 de 2014	La resolución matriz es la 563 de 2014, pero esa norma especial se ha sometido a grandes modificaciones. Es propósito de la dependencia hacer una compilación para tener todas estas disposiciones en un solo cuerpo normativo

- La modificación de la estructura orgánica y acuerdos de planta de personal que se consigna como una tarea emergente para el caso que nuestro máximo órgano de gobierno corporativo asienta en la modificación de planta que estamos requiriendo y que fue suficientemente explicada en el plan de previsión de vacantes. Esta tarea de complementarse con el tema de crear los manuales de funciones para los 32 cargos que se han creado gracias al acuerdo 24 del Consejo Directivo.

## 8. Seguimiento y evaluación:

El equipo de trabajo del Subproceso para el Desarrollo Humano de la Corporación hará reuniones periódicas sobre la ejecución y estado del presente PETH. Si bien el presente plan se propone para un trienio que es lo que queda de nuestro actual plan de acción, bien puede, este documento, mejorarse, actualizarse y complementarse de acuerdo con las necesidades y oportunidades que se vayan presentando en nuestro diario laborar institucional.

### 8.1 Herramientas de seguimiento

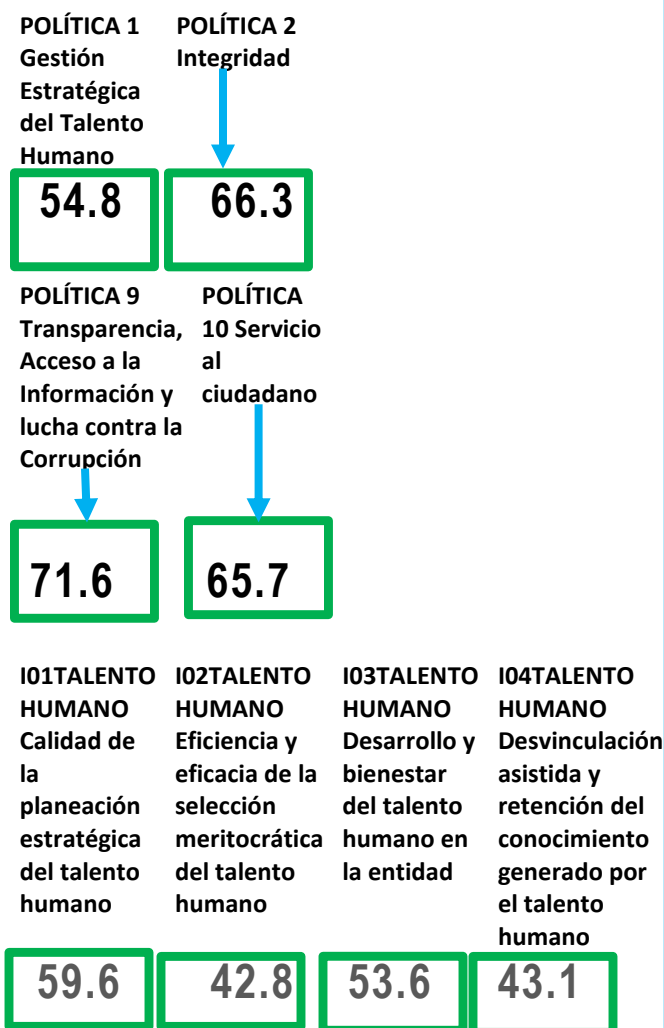
Para hacer seguimiento al presente PETH se tendrán a la mano los siguientes instrumentos

- Calificación Furag
- Autodiagnóstico
- Los diferentes planes diseñados para el cumplimiento de los preceptos del decreto 612 de 2018
- La normatividad legal
- El Subproceso para el Desarrollo Humano con el compromiso y colaboración de todas las áreas, elaborará en el transcurso del mes de febrero, el cronograma de actividades respectivo priorizando las acciones, de acuerdo con el impacto señalado

por el personal encuestado, y las posibilidades presupuestales para su realización.

## 8.2 Resultados FURAG año 2019

En el presente tablero podemos visualizar los principales resultados de la evaluación FURAG que tiene relación con el talento humano y su administración:

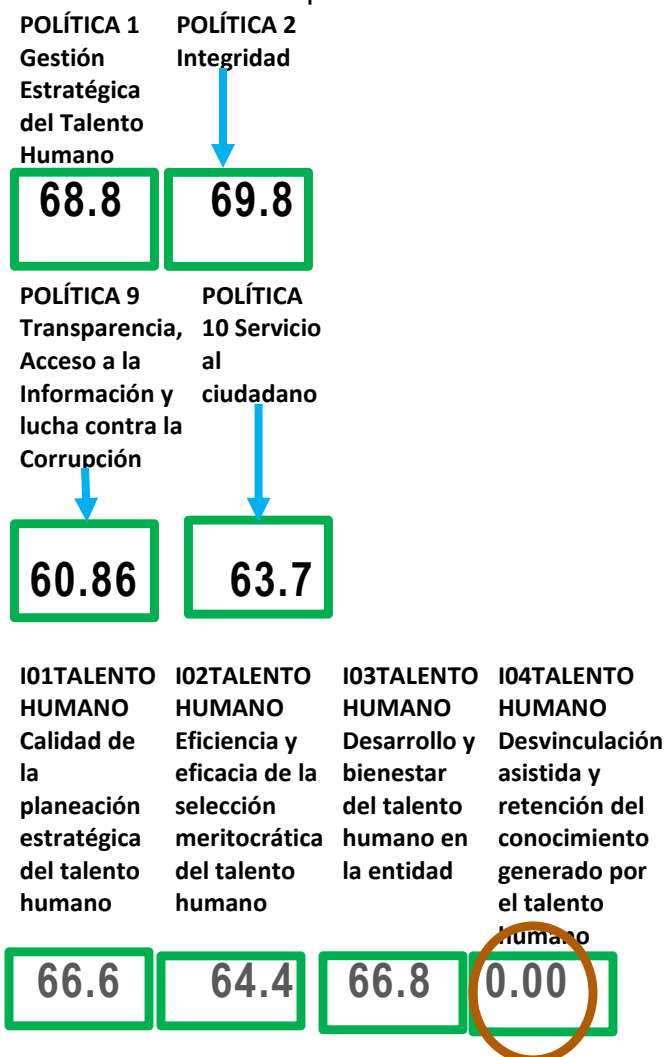


De acuerdo con estas calificaciones la entidad encuentra tener, algunas debilidades, en la Gestión estratégica, meritocracia, bienestar y políticas de Retiro; por esta razón la Corporación tendrá que direccionar sus esfuerzos a mejorar este aspecto. Adicionalmente solicitar al DAFP retirar de los Items de evaluación todo lo concerniente a Gerencia Pública porque no aplica para las CAR's

## 8.3. RESULTADOS FURAG 2020 ULTIMA MEDICIÓN

Hemos de observar una notable mejoría en varios de los items de evaluación Furag en la transición del 2019 al 2020 resultados que fueron entregados en 2021, con la sola excepción del indicador de desvinculación asistida en donde no alcanzamos calificación.

En el presente tablero podemos visualizar los principales resultados de la evaluación FURAG que tiene relación con el talento humano y su administración para 2020:



Se han logrado mejores calificaciones en varios de los items evaluados y sobre ellos se establecerá el correspondiente plan de mejora, empezando por el más crítico que es desvinculación asistida.

## 9. Conclusiones y recomendaciones

De acuerdo con nuestras políticas y propósitos se concluye y se recomienda:

- Mejorar los instrumentos de recolección de evidencias porque la Corporación hace mucho más de lo evaluado, pero no tiene la cultura de la publicidad y divulgación de los eventos.
- Urgente el trabajo sobre desvinculación asistida y retención del conocimiento.
- Revisar la política de incentivos para el personal provisional
- El presente plan debe ser asumido por todas las áreas de la Corporación para garantizar así el éxito del mismo.

- El plan se establece con una duración de tres años 2021 a 2023 pero deberá ser intervenido anualmente con el equipo evaluador para adecuarlo y actualizarlo de acuerdo con las necesidades que se vayan presentando.

#### **10. Anexos:**

Se consideran parte integral del presente PETH, todos los planes temáticos que se mencionaron en el numeral 6 de la tabla de contenido de todo el documento.

Queda, en estos términos, expresado el “Plan Estratégico de Talento Humano” PETH para la anualidad 2022.

**Manizales, Enero 28 de 2022**



**JOSE JESUS DIAZ CORRALES**  
**Profesional Especializado con funciones de Jefe de Personal**