



# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2023**

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO AÑO 2023**

## **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS CORPOCALDAS**

**Manizales, enero de 2023**

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales

Teléfono: (6) 884 14 09

Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13

[www.corpocaldas.gov.co](http://www.corpocaldas.gov.co) - [corpocaldas@corpocaldas.gov.co](mailto:corpocaldas@corpocaldas.gov.co)

Síguenos en:



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldasoficial



@corpocaldas

## **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH**

**Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

**Fecha de aprobación: Enero 25 de 2023**

**Vigencia: 2023**

**Elaborado por: Subproceso para el Desarrollo Humano**

**Autores: José Jesús Díaz Corrales: Líder del subproceso**

**Equipo: Lorena Gaviria Pulido**

**German Guillermo Murillo Ballesteros**

**Claudia Patricia Uribe Cardona**

**Mario Villegas Cardona**

**Heidi Mabel Arias Suns**

**Sandra Milena Castrillón**

**Versión: 1**

**Fecha de publicación: Enero 31 de 2023**



## Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introducción .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2. Contexto .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>2.1 Referentes Estratégicos Orientadores .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2.2 Subprocesos tareas, operaciones y pasos a privilegiar en el presente plan. ....</b>       | <b>11</b> |
| <b>2.2.1 Selección y vinculación de personal en cargos de libre nombramiento y remoción.....</b> | <b>11</b> |
| <b>2.2.2 Vinculación personal de carrera administrativa .....</b>                                | <b>12</b> |
| <b>2.2.3 Movilidad laboral.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>2.2.4 Desvinculación.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>2.2.5. Gestión del clima organizacional.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.2.6. Caracterización de nuestra planta de personal .....</b>                                | <b>13</b> |
| <b>2.2.7 Módulo 1: datos personales .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>2.3 Autodiagnóstico del PETH .....</b>  | <b>24</b> |
| <b>3. Marco Jurídico .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>4. Objetivo general.....</b>  | <b>28</b> |
| <b>5. Proyectos, Actividades, Estrategias y Presupuesto .....</b>                                | <b>30</b> |
| <b>6. Mapa de riesgos.....</b>   | <b>32</b> |

## 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, que pretendemos interactúen en un camino hacia la integración.

La subdirección Administrativa y Financiera, de la Corporación, ha establecido como compromiso la estructuración del PETH que se establece por el año restante del actual plan de acción de la Corporación y que ha sido 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

La Gestión Estratégica de Talento Humano se desarrollará a través de la interacción de la siguiente estructura:



### 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 al máximo 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

**Para la presente anualidad debemos enfocarnos en el refuerzo de la salud física y mental de todas las personas que prestan servicios a la Entidad. Mientras tanto se espera que el equipo directivo se enfoque en la interacción trabajo y desarrollo caminando hacia la integridad y predicando liderazgo positivo e inspirador en todas las actividades**

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 Dirección Estratégica 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

- 1.- A través del cumplimiento de las normas de carrera administrativa tanto para el ingreso como para el desempeño y la movilidad.
- 2.- Dando a conocer el direccionamiento Estratégico a todos nuestros servidores
- 3.- Otorgando capacitación pertinente y conducente
- 4.- Generando lealtad y filiación hacia nuestro código de Integridad

El Subproceso para el Desarrollo Humano aporta y aportará al engrandecimiento de la Corporación a partir de dos objetivos estratégicos:



1

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.



A TRAVES DE:

- 1.-Alinear el desempeño con el Direccionamiento Estratégico.
- 2.- Seleccionar y vincular servidores altamente efectivos y calificados, de acuerdo con una valoración integral de sus competencias y potencialidades.
- 3.-Implementacion de acciones que mejoren el clima laboral y políticas de reconocimiento
- 4.- Trabajar en función del mejoramiento de competencias funcionales y comportamentales del personal que presta servicios a la Corporación

2

Consolidar cultura del servicio,  
liderazgo inspirador y  
sensibilidad ambiental

1. Fortalecer el programa de cultura del servicio.

2. Establecer desde el grupo directivo el servicio como una prioridad estratégica de la corporación.

3. Diseñar e implementar un sistema de medición, seguimiento y evaluación de la satisfacción del servicio al cliente interno y externo.

4. Desarrollar un programa de líder inspirador formador de líderes inspiradores.

5. Diseñar e implementar un programa donde los funcionarios y sus familias sean los protagonistas del disfrute y cuidado de los recursos naturales renovables.

A TRAVES DE:

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

2.- **Clima Laboral**

3.- **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)

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

## 2.2 Subprocesos tareas, operaciones y pasos a privilegiar en el presente plan.



Fuente: Tomado de cartilla DAFP

Seleccionar y vincular servidores altamente efectivos y calificados, de acuerdo con una valoración integral de sus competencias y potencialidades.

Las acciones correspondientes al Subsistema en mención, hacen relación a la selección del personal más talentoso, su vinculación efectiva y a garantizar su permanencia y desarrollo en la organización. Luego de la selección y vinculación, prosigue una gestión a lo largo de la vida laboral que facilite su movilidad dentro de la Corporación y que culmina con la desvinculación por cualquiera de las causales de ley Interactúan en este proceso la Comisión Nacional del Servicio Civil– CNSC-, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Corporación.

### 2.2.1 Selección y vinculación de personal en cargos de libre nombramiento y remoción

Para la designación del empleado que ocupará un cargo de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta criterios como la competencia, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo.

Este proceso inicia con la verificación del cumplimiento de requisitos de estudios y experiencia requeridos para el cargo, por parte de la coordinación de la Unidad de Gestión Humana y Organizacional, quien emitirá el concepto a la Dirección General. En los casos en que el Director

General no ejerza su discrecionalidad y luego de verificar que se cumple con los requisitos mínimos del empleo, se evaluarán las competencias requeridas para el desempeño del cargo, competencias contempladas para el nivel correspondiente, de conformidad con la norma vigente, por parte del subproceso para el Desarrollo Humano y su equipo de trabajo.

## 2.2.2 Vinculación personal de carrera administrativa

El proceso de vinculación de personal de carrera administrativa, inicia con el reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la vacante definitiva del empleo para ser provista mediante concurso de méritos. Esta fase del proceso permite la búsqueda, identificación, vinculación y ubicación del personal idóneo, acorde con las necesidades y con los requisitos legales, que garanticen el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Una vez surtido el concurso para el ingreso a carrera administrativa por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se hace uso de la lista de elegibles emitida a la Corporación, procediéndose al nombramiento en período de prueba.

## 2.2.3 Movilidad laboral

Durante el ciclo de vida laboral del funcionario en la Corporación, se propicia la necesaria movilidad, a través de la rotación, y sobre esto es posible lograr el propósito de fomentar la formación en competencias y que desarrollen sus capacidades. Este método permite desarrollar habilidades y conocimientos que no necesariamente están ligados al puesto actual, pero que facilitan la versatilidad y flexibilidad de los funcionarios para desempeñar sus funciones y resolver problemas de diversa índole. La movilidad se hace efectiva a través de los encargos, los nombramientos en comisión encargos de libre nombramiento y remoción y las reubicaciones.

## 2.2.4 Desvinculación

La Corporación tiene, de acuerdo con las últimas calificaciones del FURAG debilidades en este aspecto y en ello hemos avanzado con el acompañamiento a los retirados pro pensión, debiendo establecerse pautas para atender el caso del retiro por las demás causales de ley.

## 2.2.5. Gestión del clima organizacional



Reúne acciones orientadas a mejorar el ambiente de trabajo de los servidores públicos, a lograr su bienestar, a propiciar climas organizacionales positivos que redunden en altos niveles de motivación y satisfacción y que faciliten el alto desempeño individual y Corporativo, a fortalecer relaciones laborales y al reconocimiento de la cultura organizacional.

Se busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con su trabajo.

## 2.2.6. Caracterización de nuestra planta de personal

**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 y posteriormente en el 2019 hubo otra modificación fue en julio de 2019, con la creación de 16 cargos para los centros de rehabilitación de fauna silvestre; ahí se llegó a 216. Y en noviembre 30 de 2022 el Consejo Directivo de la Corporación creando

32 cargos para llegar a una planta total de 248 servidores públicos. 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 que actualmente están autorizadas por el decreto 1800 de 2019.

En la fecha la planta de personal se compone de 248 personas:

| <b>DE SPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b> |        |       |            |
|---------------------------------------|--------|-------|------------|
| Denominación                          | Código | Grado | No. Cargos |
| Director General                      | 0015   | 23    | 1          |
| Profesional Especializado             | 2028   | 14    | 1          |
| Profesional Universitario             | 2044   | 7     | 2          |
| Secretario ejecutivo                  | 4210   | 22    | 1          |
| Técnico Operativo                     | 3132   | 12    | 1          |
| Técnico administrativo                | 3124   | 12    | 1          |
| Conductor Mecánico                    | 4103   | 11    | 1          |
| <b>SUB-TOTAL</b>                      |        |       | <b>8</b>   |
| <b>PLANTA GLOBAL</b>                  |        |       |            |
| Denominación                          | Código | Grado | No. Cargos |
| Secretario General                    | 0037   | 19    | 1          |
| Subdirector General                   | 0040   | 19    | 5          |
| Jefe de Oficina                       | 0037   | 15    | 1          |
| Jefe de Oficina                       | 0037   | 13    | 1          |
| Profesional Especializado             | 2028   | 17    | 8          |
| Profesional Especializado             | 2028   | 14    | 37         |
| Profesional Especializado             | 2028   | 12    | 24         |
| Profesional Universitario             | 2044   | 9     | 13         |
| Profesional Universitario             | 2044   | 7     | 22         |
| Profesional Universitario             | 2044   | 1     | 10         |
| Técnico administrativo                | 3124   | 16    | 7          |
| Técnico Operativo                     | 3132   | 14    | 6          |
| Técnico Operativo                     | 3132   | 12    | 45         |
| Técnico Operativo                     | 3132   | 11    | 2          |
| Secretario ejecutivo                  | 4210   | 18    | 5          |
| Auxiliar Administrativo               | 4044   | 18    | 8          |
| Auxiliar Administrativo               | 4044   | 14    | 21         |
| Conductor Mecánico                    | 4103   | 11    | 2          |
| Operario Calificado                   | 4169   | 11    | 3          |
| Operario Calificado                   | 4169   | 9     | 11         |
| Celador                               | 4097   | 11    | 3          |
| Auxiliar servicios generales          | 4064   | 11    | 5          |
| <b>SUB-TOTAL</b>                      |        |       | <b>240</b> |
| <b>TOTAL PLANTA DE PERSONAL</b>       |        |       | <b>248</b> |

**Planta Estructural**

| <b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b> |               |              |                     |
|--------------------------------------|---------------|--------------|---------------------|
| <b>Denominación</b>                  | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>No de Cargos</b> |
| Director General                     | 0015          | 23           | 1                   |
| Profesional Especializado            | 2028          | 14           | 1                   |
| Profesional Universitario            | 2044          | 07           | 2                   |
| Secretario Ejecutivo                 | 4210          | 22           | 1                   |
| Técnico Operativo                    | 3132          | 12           | 1                   |
| Técnico Administrativo               | 3124          | 12           | 1                   |
| Conductor Mecánico                   | 4103          | 11           | 1                   |
| <b>SUB-TOTAL</b>                     |               |              | <b>8</b>            |
| <b>TOTAL</b> -----                   |               |              | <b>08</b>           |

**Planta Global de Profesionales**

|                           |      |    |            |
|---------------------------|------|----|------------|
| Profesional Especializado | 2028 | 17 | 8          |
| Profesional Especializado | 2028 | 14 | 37         |
| Profesional Especializado | 2028 | 12 | 24         |
| Profesional Universitario | 2044 | 9  | 13         |
| Profesional Universitario | 2044 | 7  | 22         |
| Profesional Universitario | 2044 | 1  | 10         |
| <b>Total</b> -----        |      |    | <b>114</b> |

**Planta Global de Técnicos**

|                        |      |    |           |
|------------------------|------|----|-----------|
| Técnico Administrativo | 3124 | 16 | 7         |
| Técnico Operativo      | 3132 | 14 | 6         |
| Técnico Operativo      | 3132 | 12 | 45        |
| Técnico Operativo      | 3132 | 11 | 2         |
| <b>TOTAL</b> -----     |      |    | <b>60</b> |

**Planta Global Asistencial**

|                                 |      |    |           |
|---------------------------------|------|----|-----------|
| Secretario Ejecutivo            | 4210 | 18 | 5         |
| Auxiliar Administrativo         | 4044 | 18 | 8         |
| Auxiliar Administrativo         | 4044 | 14 | 21        |
| Conductor Mecánico              | 4103 | 11 | 2         |
| Operario Calificado             | 4169 | 11 | 3         |
| Operario Calificado             | 4169 | 09 | 11        |
| Celador                         | 4097 | 11 | 3         |
| Auxiliar de Servicios Generales | 4064 | 11 | 5         |
| <b>TOTAL</b>                    |      |    | <b>58</b> |

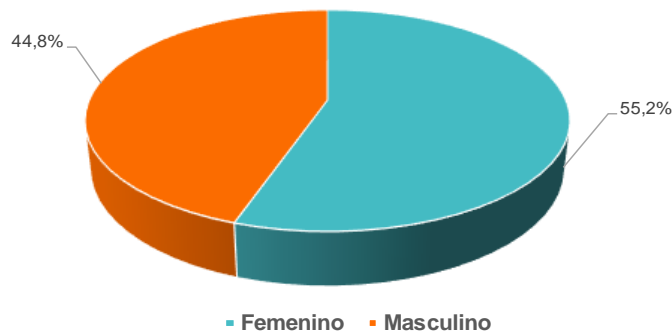
Los datos más relevantes de nuestra caracterización se destacan a continuación:

**2.2.7 Módulo 1: datos personales**

**Género**

De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos de Corpocaldas, el 44,8 % del total se encuentra identificado dentro del género masculino, respecto al 55,2% que se clasifican como mujeres.

Grafico 1. Género Año 2022.



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

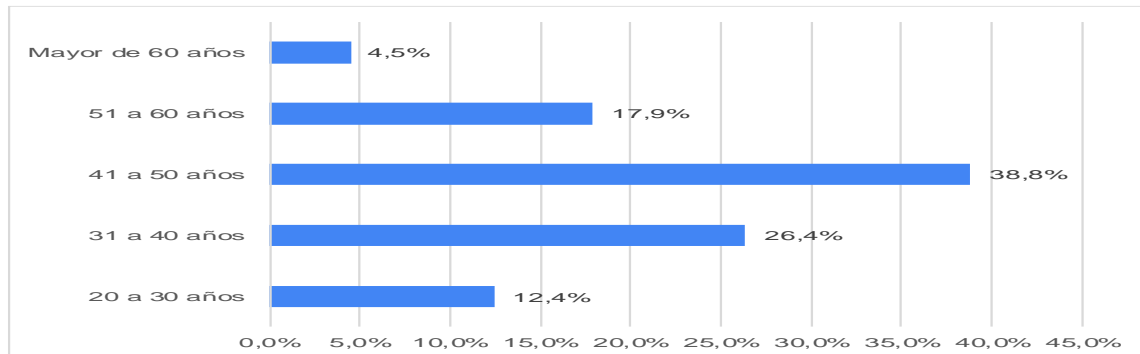
Tabla 1. Género según área o dependencia en la que labora. Año 2022.



| Área o dependencia en la que labora                             | Femenino   | Masculino |
|---|------------|-----------|
| Administrativa y Financiera                                     | 19         | 19        |
| Biodiversidad y Ecosistemas                                     | 13         | 17        |
| Biodiversidad y Ecosistemas, Evaluación y Seguimiento Ambiental |            | 1         |
| Comunicaciones  | 3          |           |
| Control Disciplinario   | 1          | 1         |
| Control Interno   | 2          | 2         |
| Dirección General   | 2          | 2         |
| Evaluación y Seguimiento Ambiental                              | 29         | 30        |
| Infraestructura Ambiental                                       | 6          | 8         |
| Planificación Ambiental del Territorio                          | 17         | 4         |
| Secretaría General  | 19         | 6         |
| <b>Total general</b>  | <b>111</b> | <b>90</b> |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Grafico 2. Edad Gráfica Edad

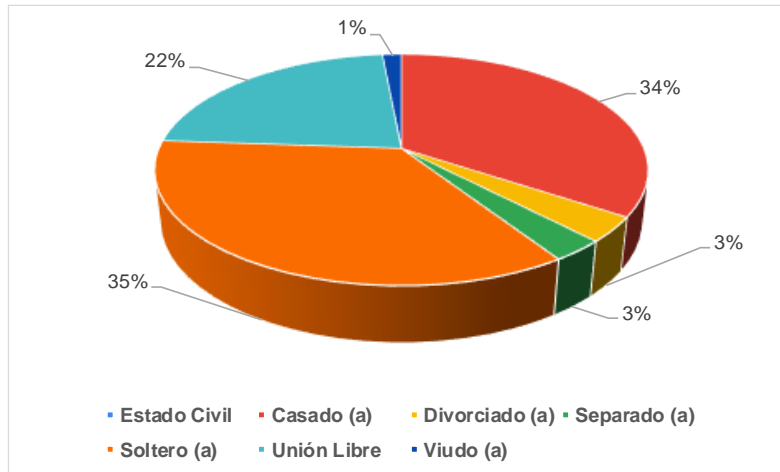


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

### Estado civil

Los funcionarios encuestados indican que su estado civil es el que se describe a continuación: Casado(a) el 34,0%; Soltero(a) el 35,0%; Unión Libre el 22,0%; Separado(a) el 3,0%; Divorciado(a) 3,0%. Viudo(a) el 1,0%.

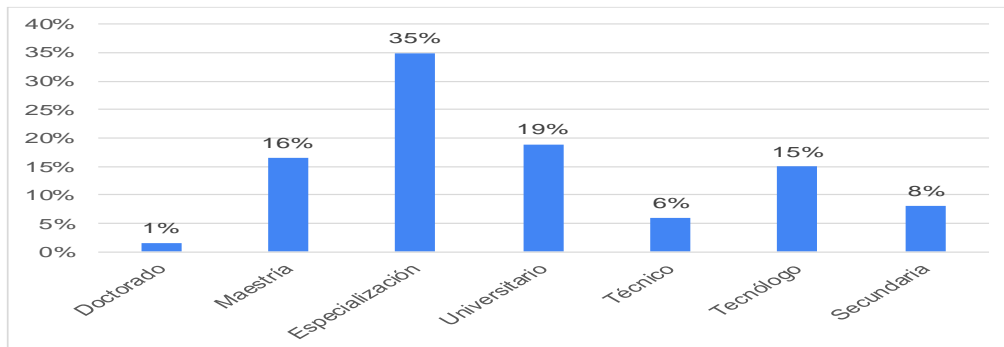
Grafico 3. Estado civil



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

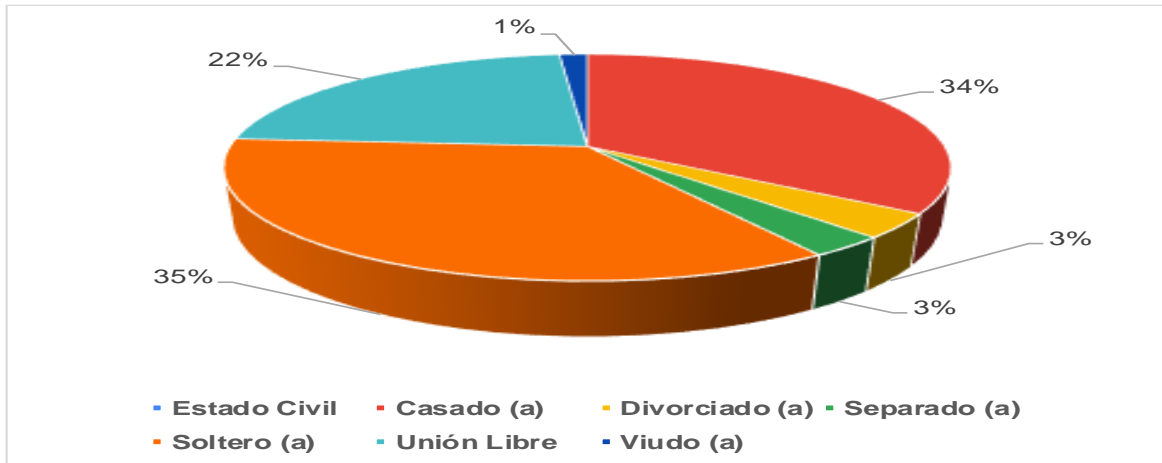
### Máximo nivel educativo alcanzado

Grafico 4. Máximo nivel educativo alcanzado



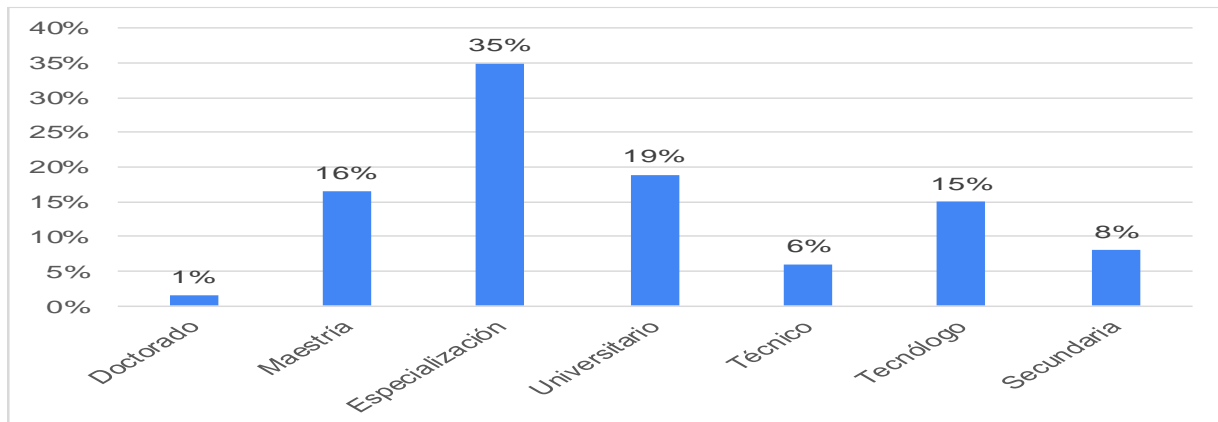
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Grafico 5. Estado civil



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**Gráfico 6. Máximo nivel educativo alcanzado**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**Tabla 2. Profesión**

| PROFESIÓN   | No. Funcionarios | Part. (%)    |
|---|------------------|--------------|
| Abogado (a)   | 19               | 14,3         |
| Administrador(a) Ambiental                                      | 2                | 1,5          |
| Administrador(a) de Empresas                                    | 10               | 7,5          |
| 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                | 3,0          |
| Geólogo (a)   | 11               | 8,3          |
| Ingeniero (a) Agrónomo (a)                                      | 3                | 2,3          |
| Ingeniero (a) Ambiental   | 3                | 2,3          |
| Ingeniero (a) Civil   | 13               | 9,8          |
| Ingeniero (a) Forestal  | 3                | 2,3          |
| Ingeniero (a) de Sistemas                                       | 4                | 3,0          |
| Ingeniero (a) Química   | 8                | 6,0          |
| 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                | 4,5          |
| Politóloga con énfasis en Gobierno y Relaciones internacionales | 1                | 0,8          |
| Seguridad y Salud en el Trabajo                                 | 1                | 0,8          |
| Sociólogo (a)   | 1                | 0,8          |
| Trabajador (a) Social   | 2                | 1,5          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>133</b>       | <b>100,0</b> |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 3. Técnicos

| NOMBRE DEL TÍTULO                               | No. Funcionarios |
|---|------------------|
| Técnico en Administración de empresas cafeteras | 1                |
| Técnico en Cristalina y Ciencias Forenses       | 1                |
| Técnico en Dibujo Arquitectónico                | 1                |
| Técnico en Diseño y confección                  | 1                |
| Técnico Forestal                                | 3                |
| Técnico Laboral en vídeo y fotografía digital   | 1                |
| Técnico en Sistemas                             | 2                |
| Técnico Profesional en Contabilidad y finanzas  | 1                |
| Técnico Profesional en Recursos Naturales       | 2                |
| Técnico Profesional en Técnicas Forestales      | 4                |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>17</b>        |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 4. Tecnología

| NOMBRE DEL TÍTULO                               | No. Funcionarios |
|---|------------------|
| Tecnología en Administración Turística          | 1                |
| Tecnología en Agua y Sanamiento                 | 1                |
| Tecnología en Control Ambiental                 | 5                |
| Tecnología Forestal                             | 1                |
| Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera     | 1                |
| Tecnología en Gestión Comercial y de Negocios   | 1                |
| Tecnología en Gestión Documental                | 2                |
| Tecnología en Gestión Documental y Archivística | 1                |
| Tecnología en Gestión Pública ambiental         | 2                |
| Tecnología en Gestión de Recursos Naturales     | 6                |
| Tecnología Productor Agropecuario Ecológico     | 1                |
| Tecnología en Recursos Naturales                | 1                |
| Tecnología en Sistemas                          | 1                |
| <b>TOTAL</b>                                    | <b>24</b>        |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 5. Doctorado

| DOCTORADO   | No. Funcionarios |
|---|------------------|
| Doctorado en Medicina de la conservación                      | 1                |
| Doctorando en Economía y Gobierno                             | 1                |
| Doctorado en Ciencias de la Ingeniería Energética y Ambiental | 1                |
| <b>TOTAL</b>  | <b>3</b>         |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 6. Maestría

| TÍTULO DE MAESTRÍA  | No. Funcionarios | Part. (%)     |
|---|------------------|---------------|
| Maestría en Administración de Negocios                    | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Administración con profundización en Finanzas | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Agroecología                                  | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Alta Gerencia                                 | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Alta Gerencia Pública                         | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ambiente y Desarrollo Sustentable             | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Calidad, Seguridad y Medio ambiente           | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Conservación y uso de Biodiversidad           | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Derecho Administrativo                        | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Derecho Público                               | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente        | 5                | 12,8%         |
| Maestría en Economía                                      | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Evaluación de Impacto Ambiental               | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Estudios Políticos                            | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Finanzas Corporativas                         | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Gerencia del Talento Humano                   | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Gestión y Auditorías Ambiental                | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Hidrosistemas                                 | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ingeniería                                    | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ingeniería Química                            | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ingeniería Ambiental                          | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ingeniería Civil                              | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Ingeniería Sanitaria y Ambiental              | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo                   | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible        | 2                | 5,1%          |
| Maestría en Políticas Públicas                            | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Recursos Hidráulicos                          | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Tecnologías de la Información                 | 1                | 2,6%          |
| Maestría en Tributación                                   | 1                | 2,6%          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>39</b>        | <b>100,0%</b> |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 7. Especialización

| TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN   | No. Funcionarios | Part. (%)     |
|---|------------------|---------------|
| Especialización en Auditoría Financiera                                   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Alta Gerencia  | 3                | 3,2%          |
| Especialización en Alta Gerencia en Economía Pública                      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Alta Gerencia con Énfasis en Calidad                   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Aprovechamiento de los Recursos Hidráulicos            | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Comunicación Organizacional                            | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Consultoría Ambiental                                  | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Contratación Pública                                   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Control Biológico                                      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Desarrollo Comunitario                                 | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Derecho Administrativo                                 | 8                | 8,5%          |
| Especialización en Derecho Empresarial                                    | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Derecho del Medio Ambiente                             | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Desarrollo Rural                                       | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Dirección y producción de operaciones                  | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Estructuras  | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Evaluación Integral de Impactos Ambientales            | 3                | 3,2%          |
| Especialización en Evaluación Técnica y Económica de Impactos Ambientales | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Finanzas Corporativas                                  | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Finanzas   | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Finanzas Públicas                                      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Geotecnia  | 3                | 3,2%          |
| Especialización en Gerencia   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia Agraria                                       | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia Ambiental y Desarrollo Sostenible             | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia de Mercadeo                                   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia de Proyectos                                  | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia de la Calidad                                 | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gerencia del Talento Humano                            | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gerencia Empresarial                                   | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gerencia Estratégica                                   | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gerencia Estratégica de proyectos                      | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gestión Ambiental                                      | 6                | 6,4%          |
| Especialización en Gestión Empresarial                                    | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gestión de Negocios                                    | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gestión de Proyectos                                   | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gestión de Redes y Datos                               | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gestión de Regulación de Telecomunicaciones            | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Gestión Pública  | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Gobierno de tecnología de la información               | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Ingeniería Ambiental y Sanitaria                       | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Ingeniería de Vías                                     | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental                      | 2                | 2,1%          |
| Especialización en Ingeniería Sanitaria y Ambiental                       | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Legislación Tributaria y Aduanera                      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Mercadeo y Ventas                                      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Microbiología Industrial                               | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Manejo del Paisaje para el Ordenamiento Ambiental      | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Normas Internacionales Información Financiera          | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Nutrición Animal Aplicada                              | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Planeación Urbana y Regional                           | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Políticas Públicas y Justicia de Género                | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Prevención, Reducción y Atención de desastres          | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Producción y Consumo Sostenible                        | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Seguridad Social                                       | 1                | 1,1%          |
| Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo                        | 3                | 3,2%          |
| Especialización en Sistemas de Información Geográfica                     | 7                | 7,4%          |
| Especialización en Vías y Transporte                                      | 1                | 1,1%          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>94</b>        | <b>100,0%</b> |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 8. Especialización tecnológica

| ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA                                      | No. Funcionarios |
|--|------------------|
| Especialización Tecnológica análisis y Desarrollo Organizacional | 1                |
| Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos              | 1                |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2</b>         |

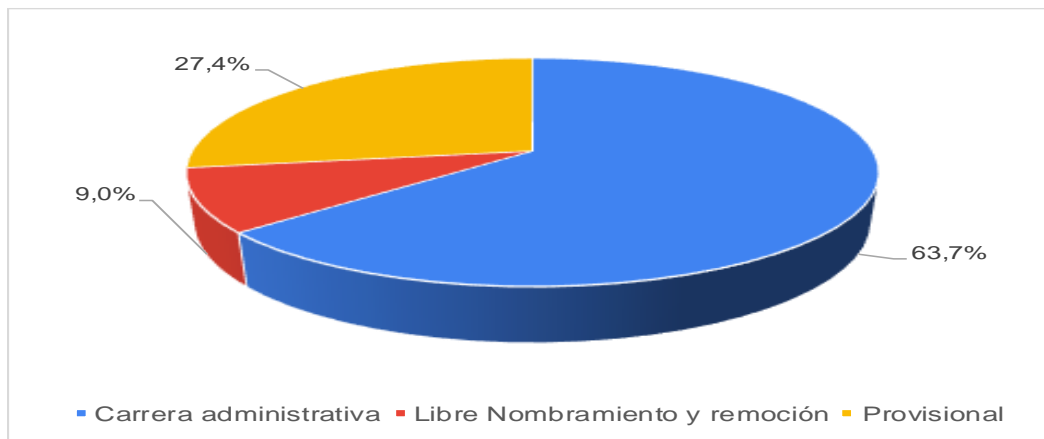
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 9. Tipo de vinculación

| Tipo de vinculación           | No. Funcionarios |
|-------------------------------|------------------|
| Carrera administrativa        | 63,7%            |
| Libre Nombramiento y remoción | 9,0%             |
| Provisional                   | 27,4%            |
| <b>Total</b>                  | <b>100,0%</b>    |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Grafico 7. Tipo de vinculación.



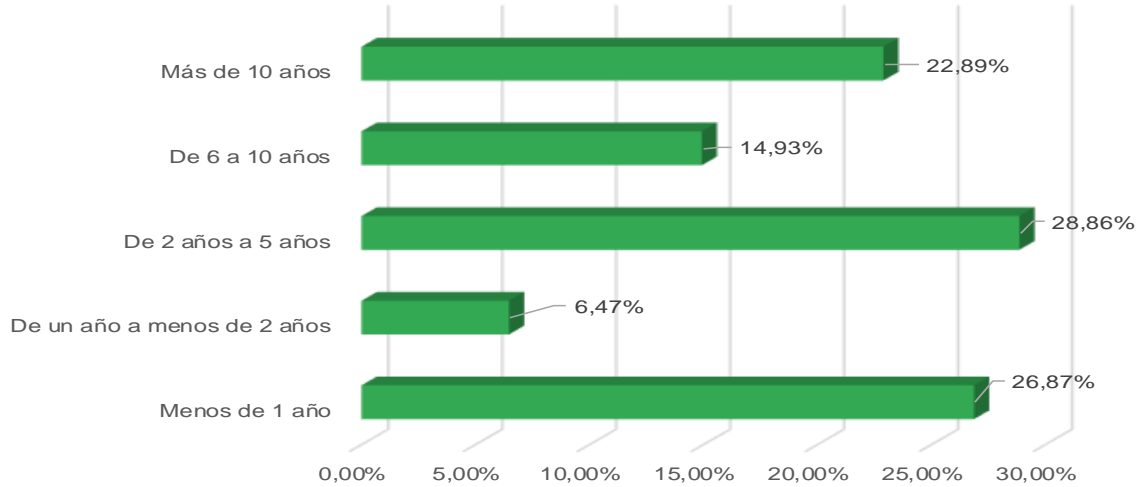
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Tabla 10. Antigüedad en el cargo

| Antigüedad en el cargo      | No. Funcionarios |
|-----------------------------|------------------|
| Menos de 1 año              | 54               |
| De un año a menos de 2 años | 13               |
| De 2 años a 5 años          | 58               |
| De 6 a 10 años              | 30               |
| Más de 10 años              | 46               |
| <b>TOTAL</b>                | <b>201</b>       |

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

Grafico 8. Antigüedad en el cargo

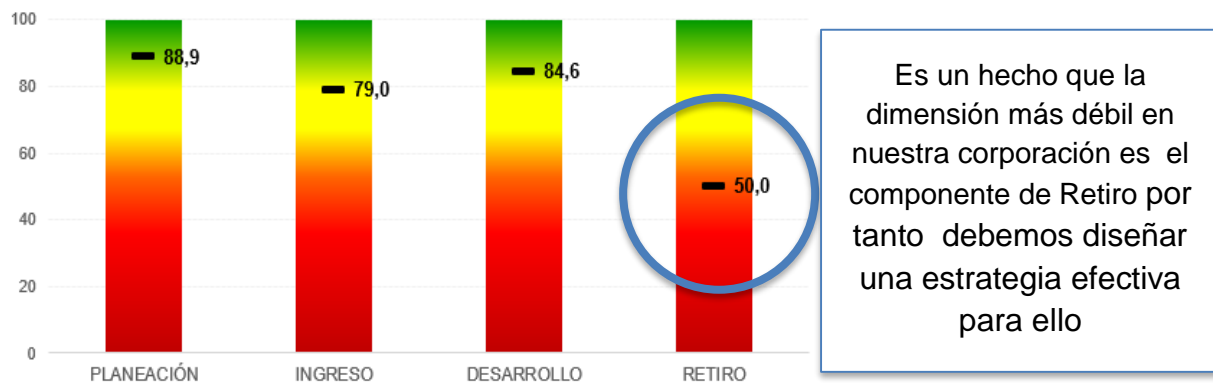


Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

## 2.3 Autodiagnóstico del PETH

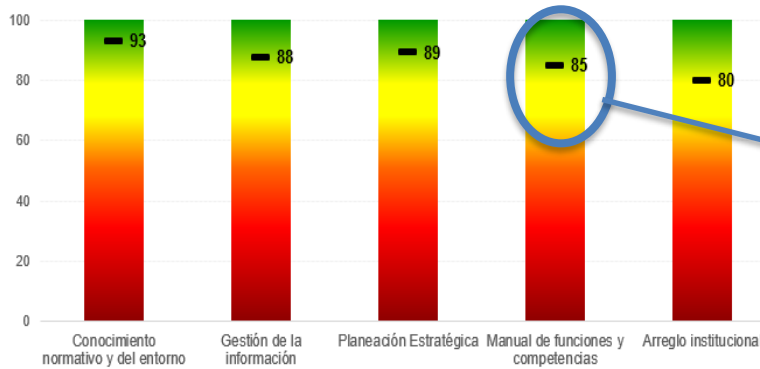
La Corporación dentro de sus actividades del año 2022 llevó a cabo su proceso de autodiagnóstico del PETH y sus resultados se exponen en las siguientes graficas:

- Componentes de la estrategia



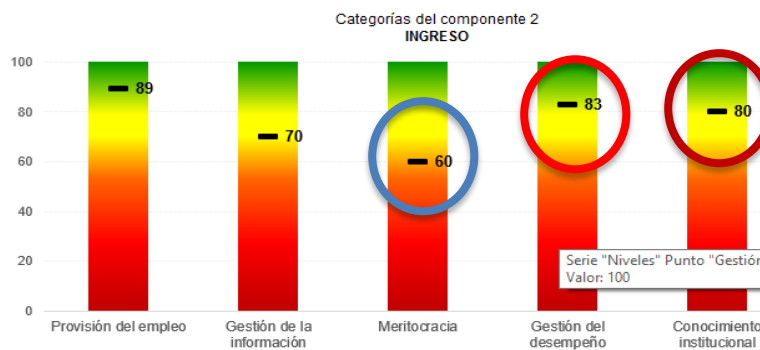


### Planeación



Para el año 2023 se ha compilado y unificado el manual de funciones y competencias laborales de la Corporación

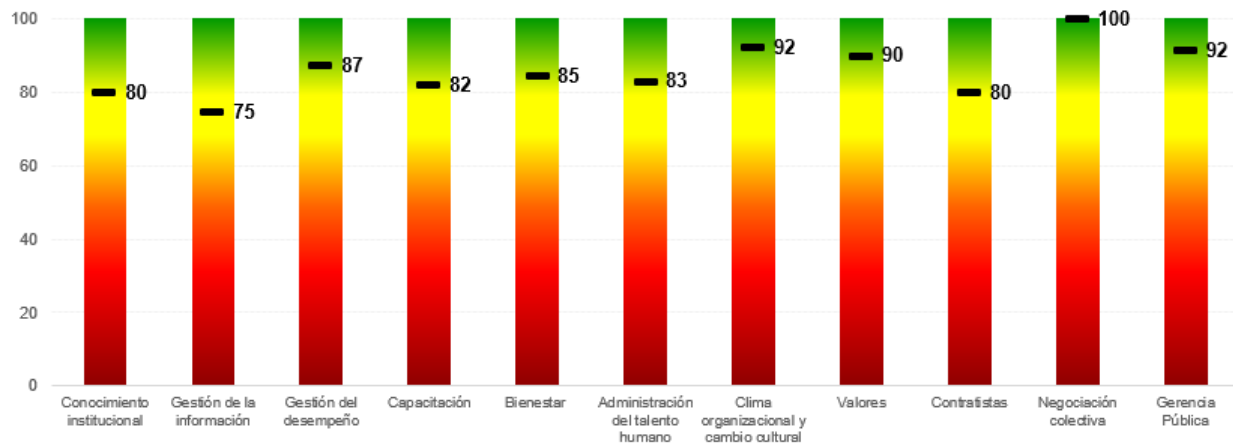
### Ingreso



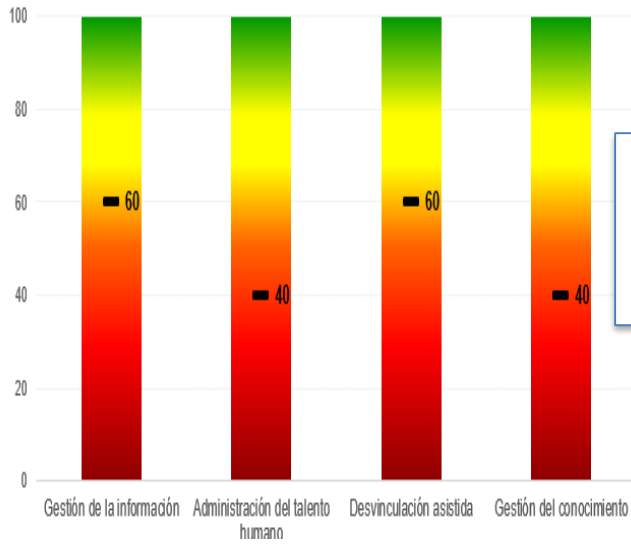
Para estos tres puntos críticos el equipo de trabajo ha diseñado acciones:

- 1.- Cambio de formato de inducción
- 2.- Depuraré cuales normas de meritocracia nos aplican.
- 3.- Lograr pronunciamiento de fondo sobre la aplicación de Gerencia Pública

### Desarrollo

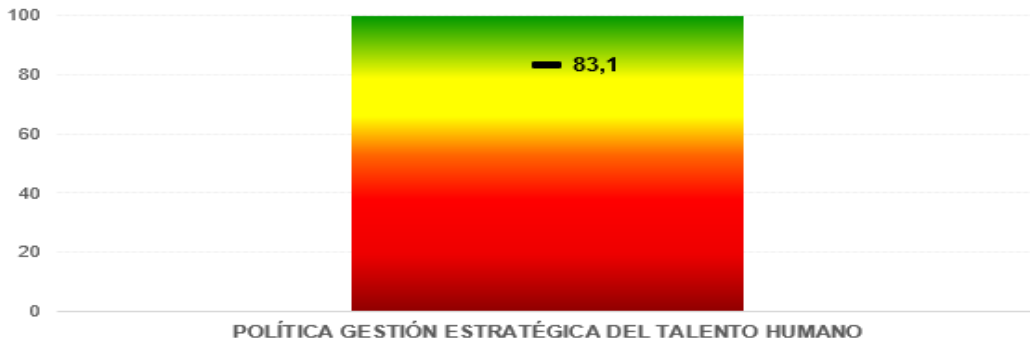


### Retiro



En espacio posterior se llevará a cabo el diseño de la estrategia para atacar esta debilidad.

### Resultado Total



Área del gráfico

### 3. Marco Jurídico

| 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  |

|   |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
| 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</b> y <b>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     |

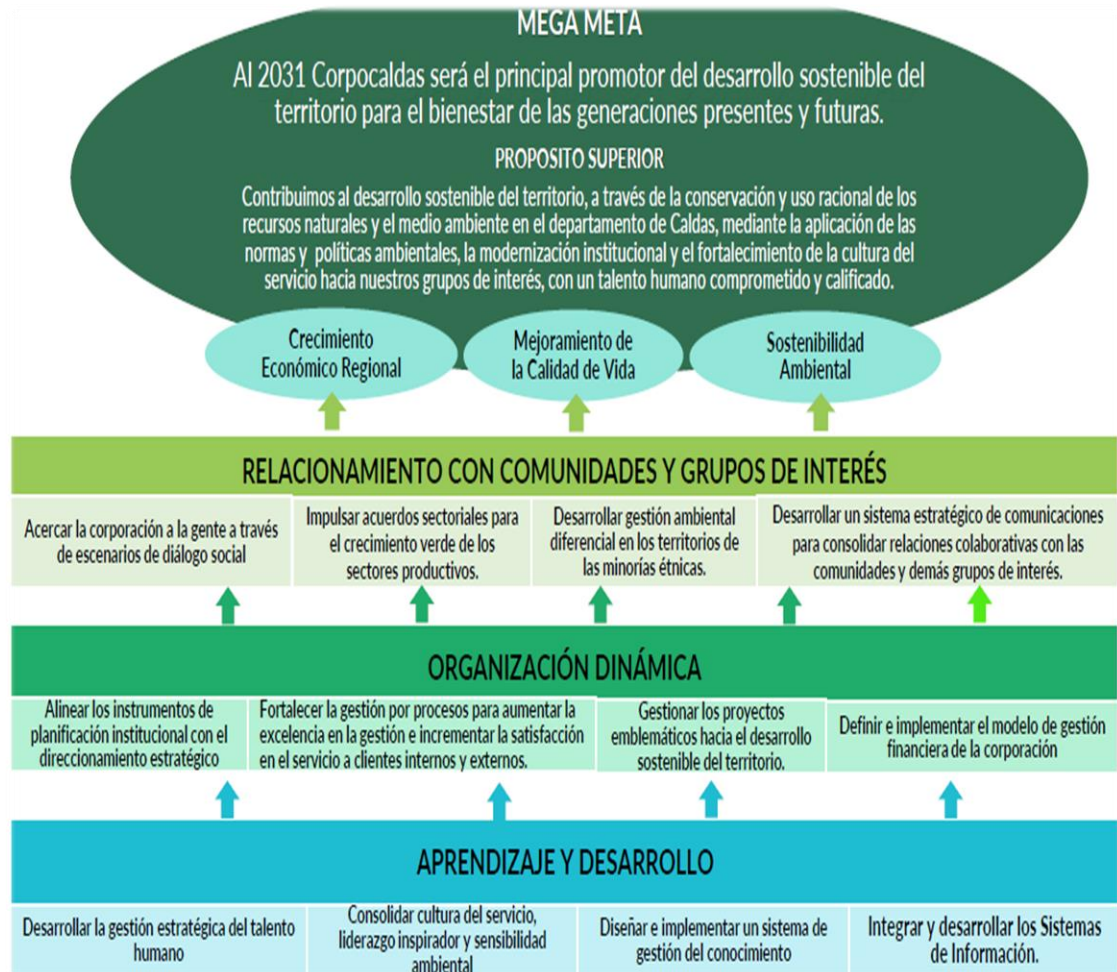
## 4. Objetivo general

1.- Planear acciones que conlleven a una Gestión Estratégica del Talento Humano, haciendo énfasis en la persona humana que presta sus servicios a la Corporación a través de gestión del conocimiento, la gestión por competencias, el mejoramiento del clima organizacional, así como la ejecución de las acciones de capacitación y Bienestar que se hacen necesarias para ayudar a nuestros servidores al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, de conformidad con los fines esenciales del Estado.

2.- Comprometer cada día más al servidor públicos de la Corporación con el Direccionamiento Estratégico Corporativo.

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:



## 5. Proyectos, Actividades, Estrategias y Presupuesto

El subproceso para el Desarrollo Humano con base en el presente plan va a privilegiar las siguientes acciones estratégicas para el año 2023. Esta planeación se hace sin perjuicio de lo estructurado en otros planes estratégicos como el PIC, Plan de Bienestar y SG-SST

| Nombre   | Actividad/Estrategia   | Presupuesto             | Fechas Probables   |
|--|--|-------------------------|--|
| 1.-Fortalecer el Proceso de desvinculación en la Corporación   | 1.- Implementar la socialización del retiro de un servidor con su Grupo de Trabajo<br>2.- Establecer y diligenciar, a través del Subproceso de Bienestar, el formato de entrevista de retiro.<br>3.- Llevar un registro de las causales de Retiro en la Corporación  | \$7.000.000             | 1.- Cada que se produzca un retiro<br>2.- Corte de control el 30 de junio y el 30 de noviembre del año 2023  |
| 2.-Aplicar en la vigencia 2023 la matriz de clima laboral que tiene establecido la corporación desde el año 2021     | 1.- Enriquecer la matriz con nuevos factores entre ellos medir la temperatura de la presencia en el panorama Corporativo de la Organización Sindical<br>2.- Aplicar la matriz<br>3.- Producir resultados y divulgar los mismos en un término no mayor a 60 días<br>4.- Complementar los planes institucionales con acciones de Mejoramiento. | No requiere presupuesto | 1.- Aplicación del matriz marzo 6 al 23 de 2023<br>2.- Divulgación de resultados 23 de mayo de 2023<br>3.- complementación de planes agosto 31 de 2023 |
| 3.-Aplicar la encuesta de desempeño directivo en dimensiones de liderazgo  | 1.-. Actividades de ambientación<br>2.- Aplicación de la encuesta<br>3.- Tabulación de Resultados y presentación a Comité Directivo<br>4.- Socialización   | No requiere presupuesto | 31 de marzo 2023.  |
| 4.-Difusión y socialización del Direccionamiento Estratégico y alineación del mismo con los indicadores de Desempeño | 1.-Relaización tres Talleres sobre la temática.  | NO requiere presupuesto | Mayo, septiembre y noviembre de 2023   |
| 5.-Apropiación del Código de Integridad por los miembros de la Corporación   | 1.- Socialización del código al Comité Directivo.<br>2.- Socialización del Código de Integridad a los servidores públicos de la Corporación  | No requiere presupuesto | Abril , agosto y octubre de 2023   |

| Nombre   | Actividad/Estrategia  | Presupuest<br>o | Fechas Probables   |
|--|---|-----------------|--|
|  | 3.- Presentación del Código de Integridad en el proceso de Inducción del nuevo personal<br>Realización de 2 talleres dinámicos sobre actividades apropiadores del código de integridad (Cabeza y Cola, Circuito de Observación, Yo nunca he... Dilemas Éticos |                 |  |
| 6.- Relacionar la Misión y Visión Corporativa (Propósito Superior y Megameta) con Mejores Prácticas para la Atención al Cliente (filosofía del Servicio) | 1.- Realización de dos talleres<br>a.- Integrar el SER con el HACER<br>b.- La CALIDAD de tu SERVICIO depende de la CALIDAD de tu PERSONA  | \$20.000.000    | a.-Febrero, marzo y abril de 2023<br><br>b.- Mayo, Julio y Julio de 2023 |

## 6. Mapa de riesgos

| Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)          | Consecuencia de la ocurrencia del evento   | Impacto      | ¿A quién se le asigna?                           | Efectos de la ejecución de la estrategia de Mitigación |         |   | ¿Cómo se realiza el monitoreo? | Periodicidad ¿Cuándo?   |
|--|--|--------------|--|--|---------|---|--------------------------------|---|
|  |  |              |  | Probabilidad   | Impacto | Responsable                                     |                                |   |
| 1.-Fortalecer el Proceso de desvinculación en la Corporación | 1.-La entidad se verá avocada a una mala calificación en la gestión de FURAG.<br>2.-Los empleados recordarán su estadía en la corporación como una experiencia ingrata por causa de no cerrar dignamente su proceso de retiro. | Alto y Medio | Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar. | Muy baja   | 0       | Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar | Permanente                     | Permanente cada que se genera una vacante por medios naturales diferentes de la destitución |



|   |   |             |   |                 |          |   |  |  |
|---|---|-------------|---|-----------------|----------|---|--|--|
| <p>2.-Aplicar en la vigencia 2023 la matriz de clima laboral que tiene establecido la corporación desde el año 2021</p> | <p>La no realización de la Matriz de clima laboral nos pondrá ad portas de una violación legal y nos dejará sin insumos para la planeación de los siguientes sucesivos planes estratégicos.</p>   | <p>Alto</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar</p>                | <p>Muy baja</p> | <p>0</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p> | <p>Se evaluará la matriz y se incluirán los nuevos sucesos laborales de relevancia</p> | <p>Bimensual hasta la realización de la encuesta</p> |
| <p>3.- 3.-Aplicar la encuesta de desempeño directivo en dimensiones de liderazgo</p>                                    | <p>1.-Se genera un incumplimiento a la normatividad especial de los acuerdos sindicales</p> <p>2.-Perdemos posibilidades de valoración ante el FURAG</p> <p>3.- Se pierden oportunidades de crecimiento en el liderazgo de la alta dirección.</p> | <p>Alto</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Planificación, Bienestar</p> | <p>Muy baja</p> | <p>0</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p> | <p>Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano</p>                     | <p>A 30 de septiembre de 2023</p>                    |

|   |   |             |   |                 |          |   |  |                                  |
|---|---|-------------|---|-----------------|----------|---|--|----------------------------------|
| <p>4.- Difusión y socialización del Direcccionamiento Estratégico y alineación del mismo con los indicadores de Desempeño</p> | <p>La no realización de esta actividad genera multiplicidad de agendas que pueden cambiar de rumbo los megaobjetivos corporativos</p>     | <p>Alto</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Planificación,</p> | <p>Muy Baja</p> | <p>0</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>                                 | <p>Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano</p> | <p>A 30 de noviembre de 2023</p> |
| <p>5.- Apropiación del Código de Integridad por los miembros de la Corporación</p>  | <p>1.-Perdemos posibilidades de valoración ante el FURAG<br/><br/>2.-Se pueden generar casos de corrupción por ignorancia de la norma</p> | <p>Alto</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano,</p>                | <p>Muy Baja</p> | <p>0</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano. Control Interno. Planificación</p> | <p>Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano</p> | <p>A 30 de noviembre de 2023</p> |

|   |  |             |  |                 |          |   |  |                                  |
|---|--|-------------|--|-----------------|----------|---|--|----------------------------------|
| <p>6.- Relacionar la Misión y Visión Corporativa (Propósito Superior y Megameta) con Mejores Prácticas para la Atención al Cliente (filosofía del Servicio)</p> | <p>La no realización de estas acciones llevará a perder de vista la relación entre el ser y el hacer y perder la dimensión acerca de la importancia de atender bien a nuestros usuarios con calidad y eficiencia</p> | <p>Alto</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano.</p> | <p>Muy Baja</p> | <p>0</p> | <p>Subproceso para el Desarrollo Humano. Control Interno. Planificación</p> | <p>Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano</p> | <p>A 30 de noviembre de 2023</p> |
|---|--|-------------|--|-----------------|----------|---|--|----------------------------------|

Manizales, enero 23 de 2023



**JOSE JESUS DIAZ CORRALES**