

Plan Estratégico de Talento Humano



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE
CALDAS – CORPOCALDAS**



**Subdirección Administrativa y Financiera
Proceso Gestión para el Desarrollo Humano**

Manizales, enero de 2024

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2024

Proceso Gestión para el Desarrollo humano
Subproceso Gestión para el Desarrollo humano

Autores:

José Jesús Díaz Corrales, Líder del subproceso
Lorena Gaviria Pulido
Diana Carolina Zuluaga Restrepo
Claudia Patricia Uribe Cardona
Heidi Mabel Arias
Victoria Eugenia Cifuentes
Mario Villegas Cardona

Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Fecha de aprobación: 26 de enero de 2024

Acta de Aprobación No. 1 de 2024

Fecha de publicación en la web: enero 31 de 2024

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONTEXTO.....	6
2.1. Contexto estratégico de la entidad	6
2.1.1. Propósito superior o Misión	6
2.1.2. Mega meta o Visión	6
2.1.3. Mapa de operación por procesos	6
2.1.4. Direccionamiento Estratégico	8
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CORPOCALDAS	9
3.1. Referentes estratégicos orientadores	10
3.1.1. Selección y vinculación de personal en cargos de libre nombramiento y remoción	
16	
3.1.2. Vinculación personal de carrera administrativa.....	16
3.1.3. Movilidad laboral	17
3.1.4. Desvinculación	17
3.1.5. Gestión del clima organizacional.....	17
3.1.6. caracterización de nuestra planta de personal	19
3.2. Autodiagnóstico del PETH	28
4. MARCO NORMATIVO	32
5. OBJETIVOS.....	33
5.1. Objetivos específicos.....	33
6. MODELO DE PLANEACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	35
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	38
8. MAPA DE RIESGOS.....	38

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.

Este 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 planteamiento de acción, en cada uno de los módulos, definidos 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 dirigida desde el DAEP 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 Dirección Estratégica 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 dirección 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. Contexto estratégico de la entidad

2.1.1. Propósito superior o Misión

Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

2.1.2. Mega meta o Visión

Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

2.1.3. Mapa de operación por procesos

Dentro del Sistema de Gestión Integrado, Corpocaldas cuenta con el mapa de procesos el cual se compone de cuatro tipos de procesos: Estratégicos, Misionales, Apoyo y de Evaluación.

Gráfico 1. Mapa de operación por procesos de la Corpocaldas.



Fuente: Sistema de gestión integrado Corpocaldas.

2.1.4. Direccionamiento Estratégico

Gráfico 2. Direccionamiento estratégico de Corpocaldas.

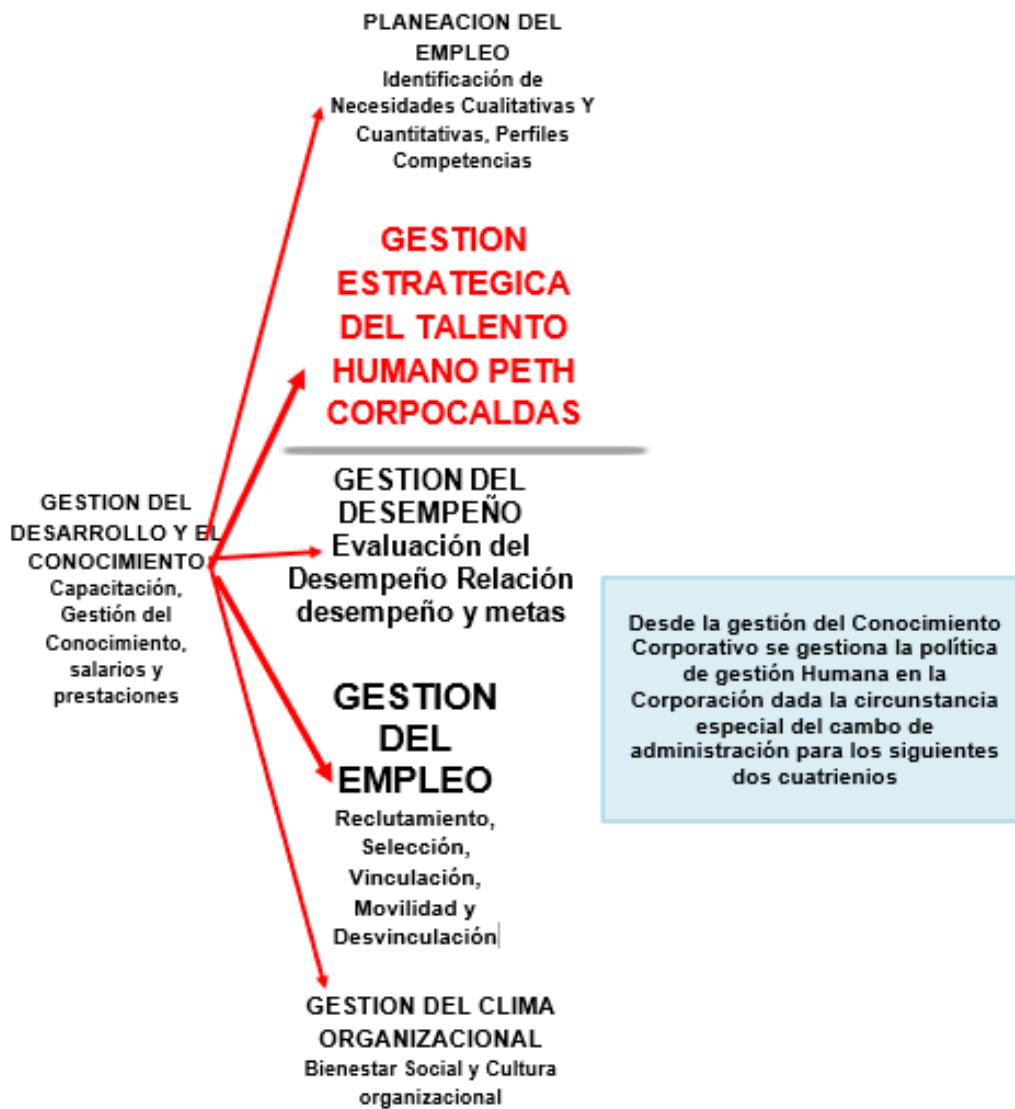


Fuente: Elaboración propia.

Cada dependencia puede ubicar según sus funciones en una o varias estrategias y en una o varias tácticas estratégicas.

3. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CORPOCALDAS

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



3.1. 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 le 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 SERVIRMEJOR” 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 una administración, de recursos humanos, con:



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 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

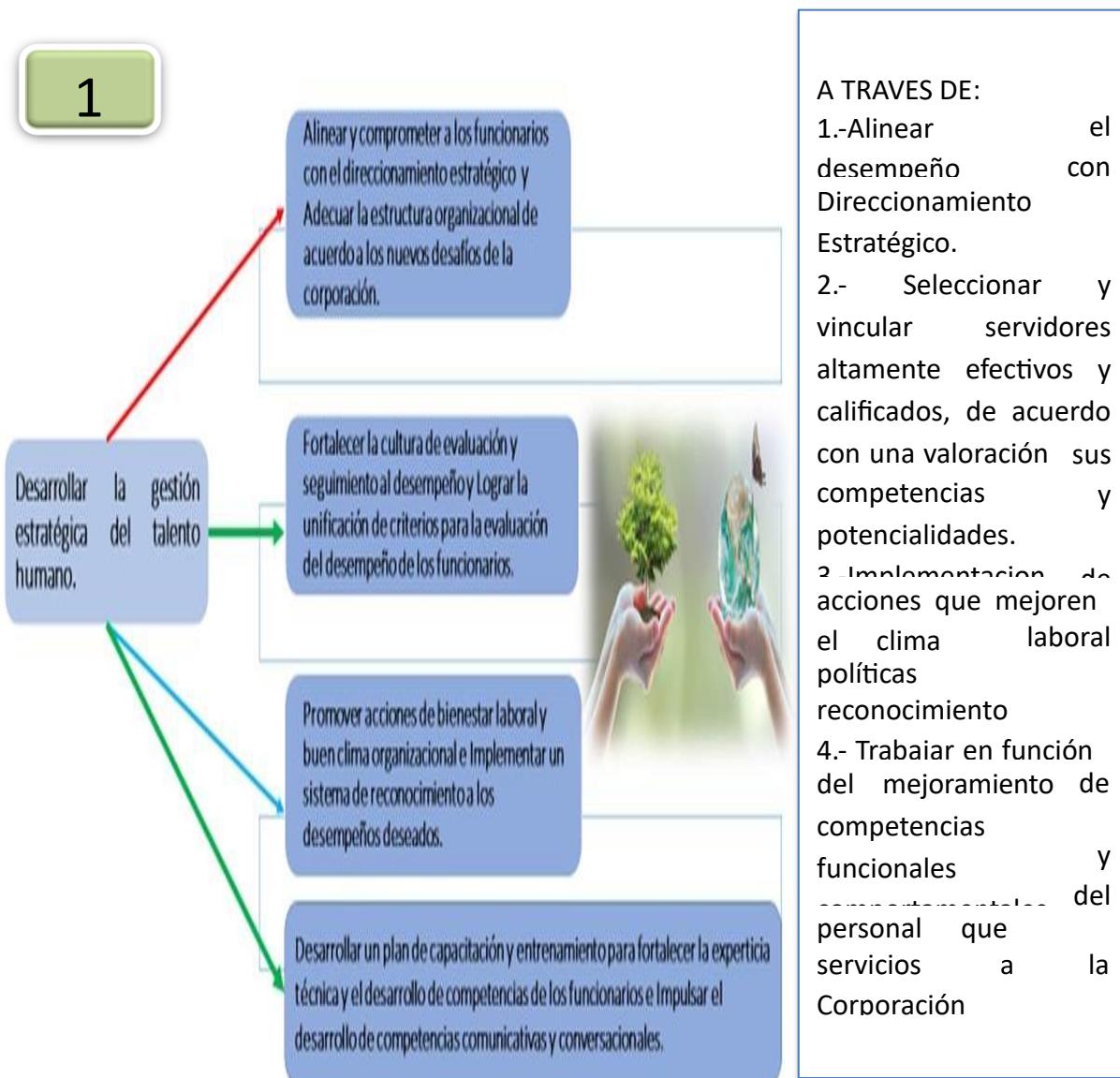
TH fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales

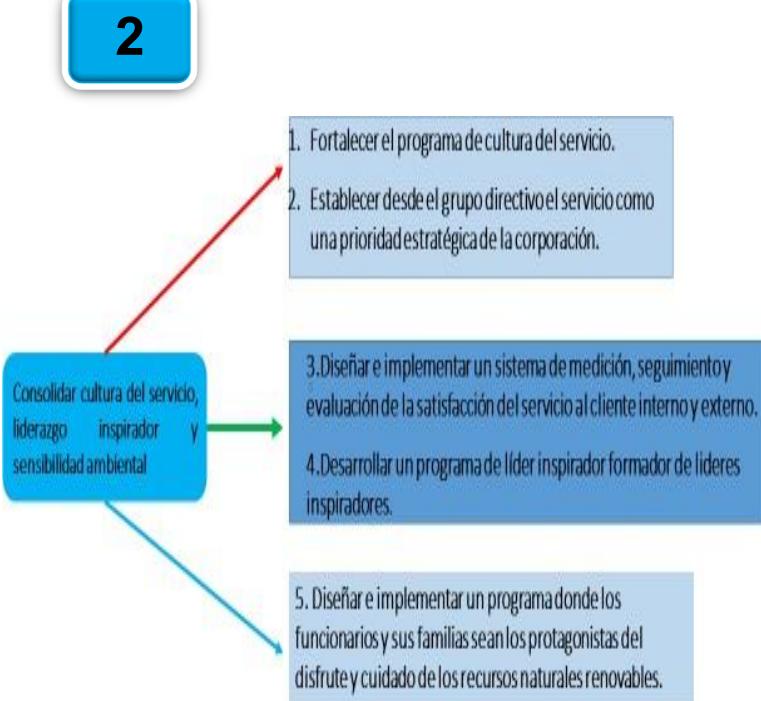
TH comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia

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

- 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 direcciónamientoEstratégico 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:





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.

Subprocesos tareas, operaciones y pasos a privilegiar en el presente plan:



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 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.

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.

3.1.3. 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 las 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.

3.1.4. 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.

3.1.5. Gestión del clima organizacional

GESTION DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE DE TRABAJO



¡Evolucionamos para tí!



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 incrementen los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con su trabajo.

3.1.6. 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 distribuidas así:

Tabla 1. Planta de personal vigente de Corpocaldas.

PLANTA DE PERSONAL VIGENTE -ACUERDO 16-2022					
Denominación	Código	Grado	No. Cargos	Total	SALARIO 2023
Director General	0015	23	1	9	13,438,918
Secretario General	0037	19	1		9,919,559
Subdirector General	0040	19	5		9,919,559
Jefe de Oficina	0037	15	1		7,954,529
Jefe de Oficina	0037	13	1		7,394,087
Profesional Especializado	2028	17	8	117	6,248,603
Profesional Especializado	2028	14	38		4,983,855
Profesional Especializado	2028	12	24		4,298,461
Profesional Universitario	2044	9	13		3,759,562
Profesional Universitario	2044	7	24		3,433,685
Profesional Universitario	2044	1	10		2,457,013
Técnico administrativo	3124	16	7	62	3,207,073
Técnico administrativo	3124	12	1		2,457,013
Técnico Operativo	3132	14	6		2,715,909
Técnico Operativo	3132	12	46		2,457,013
Técnico Operativo	3132	11	2		2,317,039
Secretario ejecutivo	4210	22	1	60	2,570,648
Secretario ejecutivo	4210	18	5		2,197,857
Auxiliar Administrativo	4044	18	8		2,197,857
Auxiliar Administrativo	4044	14	21		1,950,275
Operario Calificado	4169	11	3		1,721,748
Operario Calificado	4169	9	11		1,451,278
Auxiliar servicios generales	4064	11	5		1,721,748
Celador	4097	11	3		1,721,748
Conductor Mecánico	4103	11	3		1,721,748
TOTAL PANTA DE PERSONAL				248	

Fuente: Elaboración propia. Corpocaldas 2024.

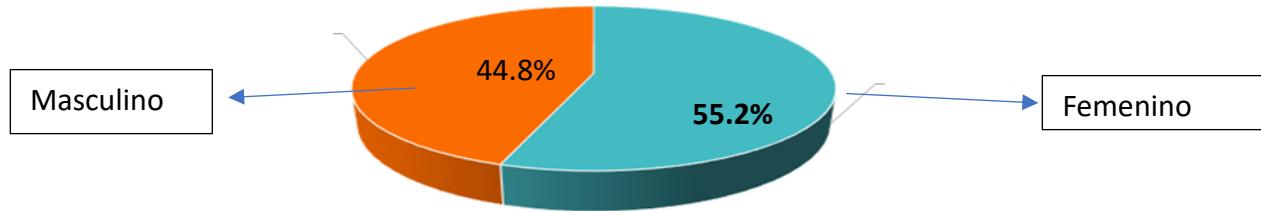
Los datos más relevantes de nuestra caracterización se destacan a continuación:

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.

Gráfico 3. Género Año 2022.



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

Tabla 2. Género según área ó dependencia en la que labora. Año 2022.

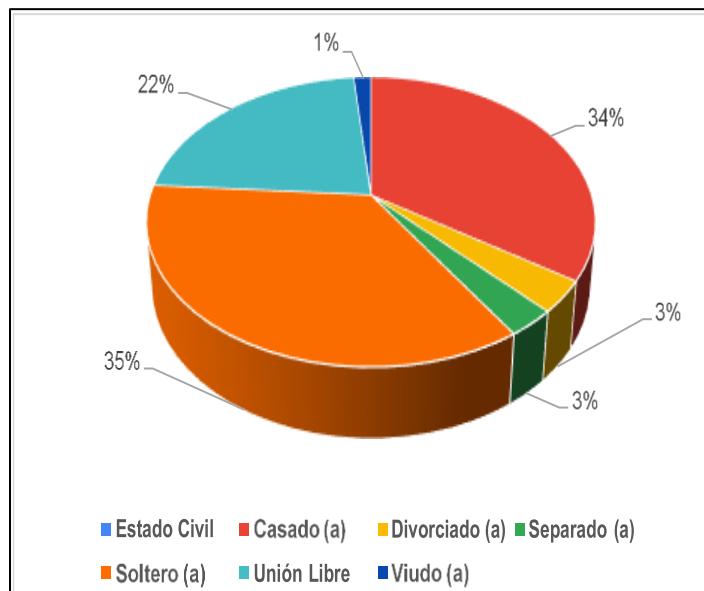
Área o dependencia en la que labora	Femenino	Masculino
Administrativa y Financiera	19	19
Biodiversidad y Ecosistemas	13	17
Biodiversidad y Ecosistemas, Evaluación y Seguimiento Ambiental		1
Comunicaciones	3	
Control Disciplinario	1	1
Control Interno	2	2
Dirección General	2	2
Evaluación y Seguimiento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

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%.

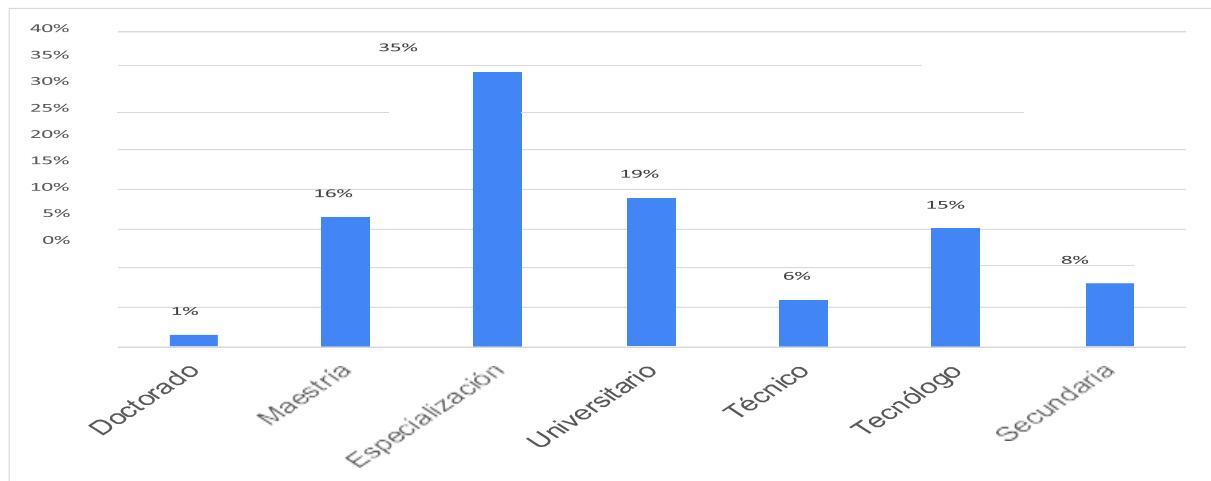
Gráfico 4. Estado Civil



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

Máximo nivel educativo alcanzado

Gráfico 5. Máximo nivel educativo alcanzado



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

Tabla 3. 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

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09

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

www.corpocaldas.gov.co corpocaldas@corpocaldas.gov.co

 @corpocaldas @corpocaldasoficial

PROFESIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
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
Polítóloga 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
TOTAL	133	100,0

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

Tabla 4. 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 video 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
TOTAL	17

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

Tabla 5. Tecnología

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Tecnología en Administración Turística	1
Tecnología en Agua y Saneamiento	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

NOMBRE DEL TÍTULO	No. Funcionarios
Tecnología Productor Agropecuario Ecológico	1
Tecnología en Recursos Naturales	1
Tecnología en Sistemas	1
TOTAL	24

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

Tabla 6. 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
TOTAL	3

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

Tabla 7. 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 Hídricos	1	2,6%

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09

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

www.corpocaldas.gov.co corpocaldas@corpocaldas.gov.co

  @corpocaldas   @corpocaldasoficial

TÍTULO DE MAESTRÍA	No. Funcionarios	Part. (%)
Maestría en Tecnologías de la Información	1	2,6%
Maestría en Tributación	1	2,6%
TOTAL	39	100,0%

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

Tabla 8. 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 Enfasis 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%
TOTAL	94	100,0%

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

Tabla 9. Especialización tecnológica

ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	No. Funcionarios
Especialización Tecnológica análisis y Desarrollo Organizacional	1
Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos	1
TOTAL	2

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

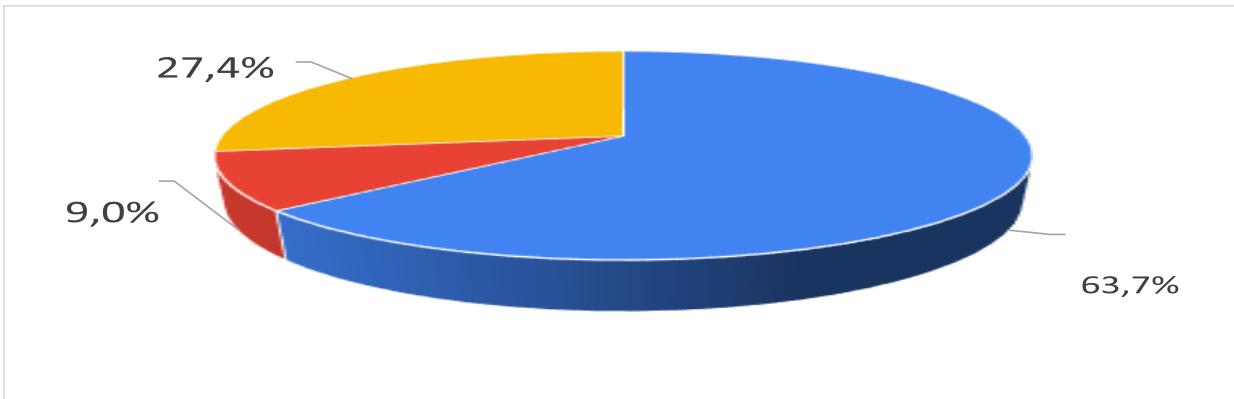
Tabla 10. Tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	No. Funcionarios
Carrera administrativa	63,7%
Libre Nombramiento y remoción	9,0%
Provisional	27,4%
Total	100,0%

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

Tipo de Vinculación

Gráfico 6. Tipo de vinculación



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

Tabla 11. Antigüedad en el cargo

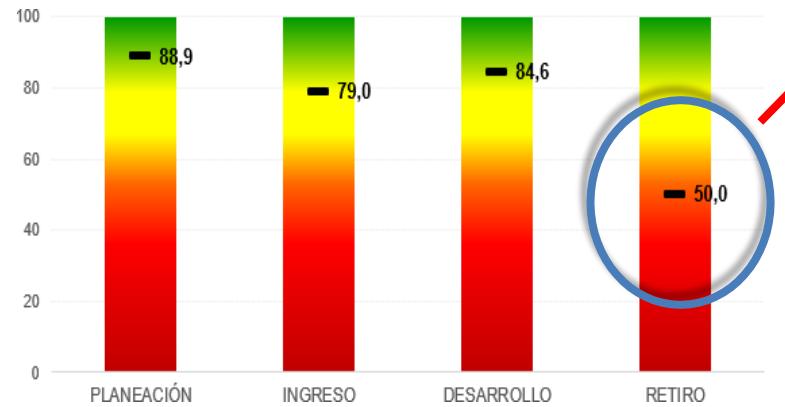
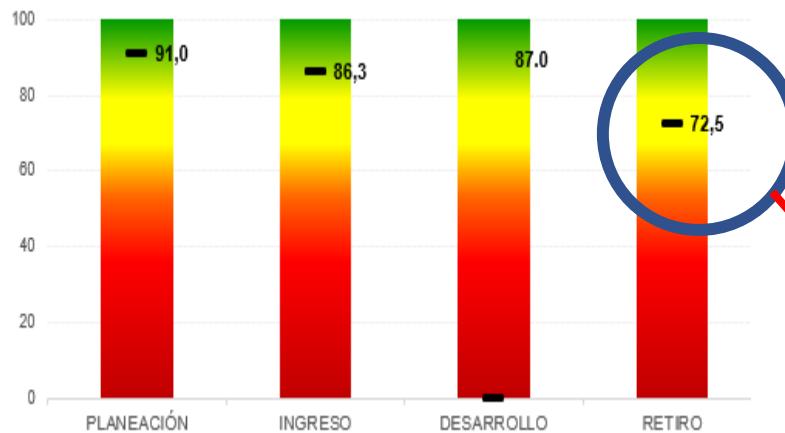
Antigüedad en el cargo	No. Funcionarios
Menos de 1 año	54
De un año a menos de 2 años	13
De 2 años a 5 años	58
De 6 a 10 años	30
Más de 10 años	46
TOTAL	201

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

3.2. Autodiagnóstico del PETH

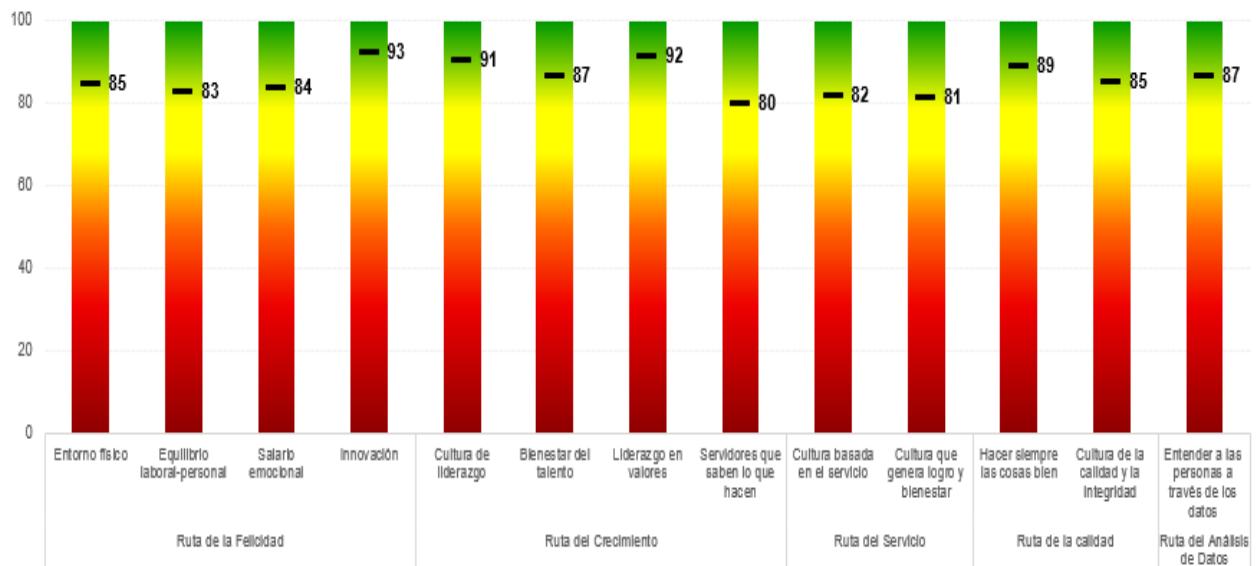
La Corporación dentro de sus actividades del año 2022 llevó a cabo su proceso de autodiagnóstico del PETH y sus resultados se exponen en las siguientes graficas:

Evaluación por componentes:



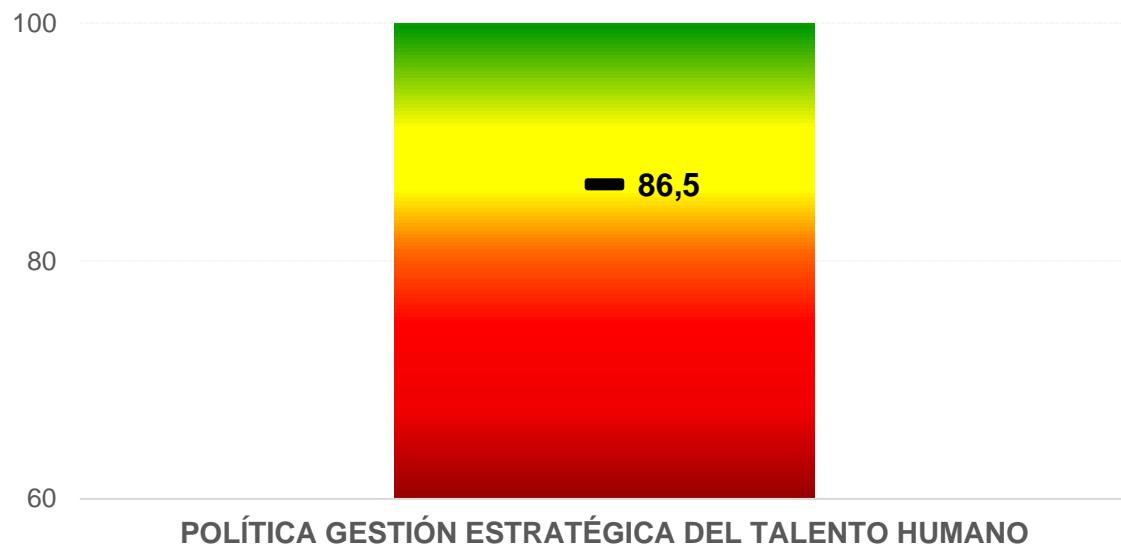
Es claro que la parte más débil del autodiagnóstico sigue siendo la dimensión retiro, No obstante de resaltar la mejoría que se ha tenido del año 23 al 24.

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



En la presente anualidad se han logrado incrementar las rutas de creación de valor y esto fue confirmado por la medición de clima laboral que alcanzó una calificación total de 87.46% sobre un 13:54% de insatisfacción. Lo que significa 6.5 personas satisfechas por 1 persona insatisfecha.

Resultado Total



El resultado total subió en el año 2023, frente al año 2022 3.4 puntos porcentuales que nos catapultó a ser la mejor Corporación en calificación de la gestión del Talento Humano.

4. MARCO NORMATIVO

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 Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	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 Plan Institucional de Capacitación - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	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

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivos específicos

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 público de la Corporación con el Direccionamiento Estratégico Corporativo.

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

A través de este sueño corporativo se levantó la presente plataformaestratégica:



6. MODELO DE PLANEACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

El subprocesso para el Desarrollo Humano con base en el presente plan va a privilegiar las siguientes acciones estratégicas para el año 2024. Esta planeación se hace sin perjuicio de lo estructurado en otros planes estratégicos como el PIC, Plan de Bienestar y SG-SST.

CRONOGRAMA DE EJECUCION				
COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	PRESUPUESTO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Acuerdos sindicales desde 2016 a 2023.	1. Clasificar por temáticas los acuerdos sindicales. 2. Privilegiar las últimas redacciones vigentes. 3. Estructurar documento tipo cartilla 4. Difundir en intranet y en correos individuales institucionales.	Documento único virtual que contiene las prestaciones y beneficios obrero/sindicales difundido	Funcionamiento	Septiembre 30 de 2024.
Manual de Funciones y Competencias Laborales	1. Revisar la Ultima normativa del DAFFP 2. Realizar Adaptaciones pertinentes 3. Incorporar modificaciones 4. Publicar Intranet, WEB y admiarchi.	Documento estandarizado de funciones y competencias publicado	Funcionamiento	Junio 30 de 2024
Proceso de desvinculación	1. Socializar el retiro de un servidor con su Grupo de Trabajo. (Cuando se reporte con 15 días de antelación) 2. Establecer y diligenciar, a través del Subproceso de	1. Socialización realizada 2. Formato de entrevista de retiro implementada 3. Registro semestral de causales de retiro	\$ 9.000.000	Por demanda Febrero 1 de 2024

CRONOGRAMA DE EJECUCION				
COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	PRESUPUESTO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	Bienestar, el formato de entrevista de retiro. 3. Llevar el registro de las causales de Retiro en la Corporación para incluir en la agenda PETH			Junio 30 de 2024 noviembre 30 de 2024
Clima laboral	1. Análisis interáreas del clima laboral de la vigencia 2023	Plan de mejoramiento implementado	\$ 3.000.000,00	Junio 30 de 2024.
	2. Planificar acciones de mejoramiento que permitan mejorar los vacíos de satisfacción laboral detectados en la matriz de clima laboral de la vigencia 2023			Junio 30 de 2024.
	3. Ejecución de acciones			Noviembre 30 de 2024.
evaluación del desempeño directivo	1. Realizar actividades de ambientación relacionadas con la evaluación	Encuesta realizada, tabulada y presentada en comité directivo	Funcionamiento	Octubre 30 de 2024
	2. Aplicar la encuesta del desempeño directivo			
	3. Tabular los resultados de la encuesta y presentar a Comité Directivo			
	4. Socialización			
Direccionalamiento Estratégico	1. Realización tres talleres con el fin de socializar el direccionalamiento estratégico	3 talleres realizados	\$ 9.000.000,00	Febrero 30 de 2024 Marzo 30 de 2024 Abril 30 de 2024
Código de Integridad	1.- Socializar el código con el comité directivo	Código de integridad	\$ 2.500.000,00	Febrero 30 de 2024

CRONOGRAMA DE EJECUCION				
COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	PRESUPUESTO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	<p>2.- Socializar el Código de Integridad con los servidores públicos de la Corporación que hayan ingresado en los últimos seis meses</p> <p>3.- Presentación del Código de Integridad en el proceso de Inducción del nuevo personal.</p> <p>4. Realización de 2 talleres dinámicos sobre actividades apropiadoras del código de integridad.</p>	socializado con todos los grupos propuestos 2 talleres realizados		Marzo 30 de 2024 Agosto 30 de 2024
Apropiación de la Misión y Visión Corporativa	<p>1.- Realización cuatro talleres con el fin de apropiar la Misión y Visión Corporativa (Propósito Superior Megameta) con Mejores Prácticas para la Atención al Cliente (filosofía del Servicio)</p> <p>a.- Integrar el SER con el HACER</p> <p>b.- La CALIDAD de tu SERVICIO depende de la CALIDAD de tu PERSONA</p>	2 talleres realizados	\$ 6.000.000,00	a. Marzo 30 de 2024 Julio 30 de 2024
			\$ 6.000.000,00	b.- Mayo 30 de 2024 Noviembre 30 de 2024

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la implementación de las acciones propuestos, lo realizará el líder del subproceso de Gestión del Talento humano en concordancia a los cronogramas y productos que se planteen para el diseño e implementación de cada uno de ellos.

El comité de gestión y desempeño realizará seguimiento al cumplimiento del plan a través de la aplicación del siguiente indicador:

Nombre del Indicador: Cumplimiento de las acciones estratégicos establecidos en el cronograma PETH 2024

Medición: Cantidad de acciones planeadas para la vigencia/ Cantidad de acciones ejecutados en la vigencia

8. MAPA DE RIESGOS

Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Impacto	¿A quién se le asigna?	Probabilidad de Impacto	Efectos de la ejecución de la estrategia de Mitigación	¿Cómo se realiza el	Periodicidad Cuándo?
---	--	---------	------------------------	-------------------------	--	---------------------	----------------------

<p>1.- Compilación de los acuerdos sindicales desde 2016 a 2023.</p>	<p>Cuando se requiere del reconocimiento individual o colectivo de derechos sindicales se generan traumatismos e imprecisiones</p>	<p>A I T O</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>M e d i a n a 0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Generando una cartilla que permita confrontar vigencias</p>	<p>Anual</p>
<p>2.- Compilación final de Manual de Funciones y Competencias Laborales</p>	<p>La consumación del riesgo llevará a la Corporación y su gente a perder el norte del direccionamiento estratégico que se logra con el conocimiento que debe tener cada servidor de sus roles y sus funciones.</p>	<p>A I T O</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>A I T O 0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Adaptando el manual a las nuevas directrices de DAFP y enterar a cada servidor</p>	<p>Anual</p>

<p>1.-Fortalecer el Proceso de desvinculación en la Corporación</p> <p>2.-Aplicar en la vigencia 2023 la matriz de clima laboral que tiene establecido la corporación desde el año 2021</p>	<p>1.-La entidad se verá avocada a una mala calificación en la gestión de FURAG.</p> <p>2.-Los empleados recordarán su estadía en la corporación como una experiencia ingrata por causa de no cerrar dignamente su Proceso de retiro.</p> <p>La no realización de la Matriz de clima laboral nos pondrá aportas de una violación legal y nos dejarásin insumos para la Planeación de los siguientes sucesivos planes estratégicos.</p>	<p>A I t o y M e d i o</p> <p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar, oficina de Planificación</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar</p>	<p>Permanente</p>	<p>Permanente cada que se genera una vacante por medios naturales diferentes de la destitución</p>
---	--	---	----------------------------------	----------	--	-------------------	--

<p>3.- 3.-Aplicar la encuesta de desempeño directivo en las dimensiones de liderazgo</p>	<p>1.-Se genera un incumplimiento a la normatividad especial de los acuerdos sindicales 2.-Perdemos posibilidades de valoración ante el FURAG 3.- Se pierden oportunidades de crecimiento en el liderazgo de la alta dirección.</p>	<p>A I t o</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Bienestar</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Revisión por parte del Subcorreo para el Desarrollo Humano</p>	<p>A 30 de septiembre de 2023</p>
<p>4.- Difusión y socialización del Direccionamiento 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>A I t o</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Planificación, Bienestar</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Revisión por parte del Subcorreo 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 2.-Se pueden generar casos de corrupción por ignorancia de la norma</p>	<p>A I t o</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Planificación</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Control Interno.</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Revisión por parte del Subcorreo 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</p>	<p>La no realización de estas acciones llevará a perderé de</p>	<p>A I t o</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>M u y b a</p>	<p>0</p>	<p>Revisión por parte del Subcorreo para el Desarrollo Humano</p>	<p>A 30 de noviembre de 2023</p>

Mejores Prácticas para la Atención al Cliente (filosofía del Servicio)	vista la relación entre el ser y el hacer y perder la dimensión acera de la importancia de atender bien a nuestros usuarios con calidad y eficiencia		a j a			Desarrollo Humano
--	--	--	-------------	--	--	-------------------

Control de cambios

VERSION	FECHA APROBACION	RESPONSABLE	DESCRIPCION DEL CAMBIO
V1	Enero del 2024	Jose Jesús Diaz Corrales	Creación del documento

Manizales, enero 0 de 2023



JOSE JESUS DIAZ CORRALES
LIDER