



RESOLUCIÓN N°100 DEL 31 DE ENERO DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PERIODO 2021-2023 VERSIÓN 2 Y SUS PLANES ANEXOS PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2022"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 29 de la Ley 99 de 1993 en concordancia con el artículo 51 de la Resolución No. 988 del 22 de julio del año 2005, *"por la cual se aprueban los estatutos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío C.R.Q"*, la Ley 1960 de 2019; La Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 del 2015, el Decreto 648 de 2017 La Resolución Interna No. 240 del 29 de enero de 2021 y,

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el párrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica



RESOLUCIÓN N°100 DEL 31 DE ENERO DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PERIODO 2021-2023 VERSIÓN 2 Y SUS PLANES ANEXOS PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2022"

con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que mediante la Resolución No. 0240 del 29 de enero de 2021 el Director General de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO adoptó el Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2023 en su primera versión y sus anexos: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2021.

Que, en sesión ordinaria de la Comisión de Personal, celebrada el 27 de enero de 2022, se presentaron y aprobaron: el Plan de Bienestar Social e Incentivos, y el Plan Institucional de Capacitación - PIC para los servidores públicos de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO, para la vigencia 2022.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio



RESOLUCIÓN N°100 DEL 31 DE ENERO DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PERIODO 2021-2023 VERSIÓN 2 Y SUS PLANES ANEXOS PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2022"

cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que en reunión realizada el día 31 de enero de 2022, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, aprobó la actualización del Plan Estratégico del Talento Humano 2021-2023 versión 2 y sus planes anexos: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar la actualización del Plan Estratégico del Talento Humano 2021-2023 versión 2, para la vigencia 2022, y sus planes anexos, los cuales se constituyen en el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO en la presente vigencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°: Aprobación y adopción. Aprobar y adoptar la actualización del Plan Estratégico del Talento Humano 2021-2023 versión 2, de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, para la vigencia 2022 y sus planes anexos.

Parágrafo 1. El Plan Estratégico del Talento Humano 2021-2023 versión 2, integra en su estructura los siguientes planes: Plan anual de vacantes 2022, documento anexo, contenido en siete (7) folios; el Plan de previsión de recursos humanos 2022, documento anexo, contenido en seis (6) folios; el Plan de bienestar social e



RESOLUCIÓN N°100 DEL 31 DE ENERO DE 2022

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PERIODO 2021-2023 VERSIÓN 2 Y SUS PLANES ANEXOS PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO VIGENCIA 2022"

incentivos 2022, anexo contenido en cuarenta y siete (47) folios; el Plan institucional de capacitación 2022, documento anexo contenido en veinticuatro (24) folios; y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, documento contenido en dieciocho (18) folios y un cronograma de un folio.

Artículo 2º: Ejecución. Los planes adoptados en el artículo primero serán ejecutados por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Trabajo de talento humano de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO - CRQ, responsable de ejecutar y evaluar el cumplimiento de los planes conforme con los procedimientos descritos para el desarrollo y aplicación de los mismos.

Parágrafo 1: Los documentos citados hacen parte íntegra del presente acto administrativo, el cual reposará en el archivo de gestión de la Subdirección Administrativa y Financiera.

Artículo 3º: Publicación. Publíquese la presente resolución en la página web de la Entidad y envíese copia a la Subdirección Administrativa y Financiera para los fines pertinentes.

Artículo 4º: Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga, las disposiciones que le sean contrarias en especial la Resolución número 0240 del 29 de enero de 2021.

Dada en Armenia, Quindío a los treinta y un días (31) del mes de enero de 2022

PÚBLIQUÉSE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ MANUEL CORTÉS OROZCO
Director General

Proyectó/Elaboró: Teresa Lemus Restrepo Profesional Especializado adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera

Revisó/Aprobó: Andrés Alberto Campuzano Castro. – Subdirector. Administrativo y Financiero.



Plan Estratégico de Talento Humano periodo 2021-2023 versión 2

Corporación Autónoma Regional del Quindío -CRQ



JOSÉ MANUEL CORTÉS OROZCO
Director General

ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado por:

TERESA LEMUS RESTREPO
Profesional Especializado
Subdirección Administrativa y Financiera

ANA MARÍA MEDINA VELOZA
Profesional contratista de apoyo
Subdirección Administrativa y Financiera

Dando cumplimiento con el Decreto 612 de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos de Talento Humano, y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, La Subdirección Administrativa y Financiera , publica la versión 2 del Plan Estratégico de Talento Humano 2021- 2023.

Enero de 2022



Contenido

1.	Introducción	5
2.	Contexto	5
2.1	Referentes estratégicos orientadores	5
2.2	Objetivos estratégicos:	6
2.3	Normatividad asociada	6
2.4	Orientaciones estratégicas	8
3.	Definición estratégica	9
3.1	Alcance:	9
3.2	Políticas específicas de talento humano de la entidad:	9
3.3	Objetivos del plan estratégico de talento humano	9
	Objetivo General:	9
4.	Información de base	11
4.1	Planta de personal actual	11
4.2	Sistemas de información:	11
4.3	Riesgos:	12
4.4	Caracterización del talento humano	12
4.5	Acuerdos sindicales	13
4.6	Manual de funciones:	13
5.	Diagnósticos	14
5.1	Matriz GETH	14
	Propuesta plan de Acción	14
5.2	Rutas de Creación de Valor	15
5.3	Diagnóstico de necesidades de capacitación:	17
5.4	Diagnóstico bienestar social e incentivos:	18
5.5	Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST	22
	Diagnóstico de evaluación de los estándares mínimos	23
5.6	Análisis de la caracterización del talento humano	24



5.7 Resultados de la evaluación del desempeño laboral periodo 2020-2021	44
5.7.1 Logros del proceso de evaluación del desempeño laboral y seguimiento a los planes de trabajo.	45
6 Planes temáticos (anexos)	47
7. Temáticas adicionales a planear en la vigencia	48
7.1 Inducción y reinducción:	48
7.2 Evaluación de desempeño laboral –EDL	48
7.3 Gestión de la caracterización del talento humano:	48
8. Seguimiento y evaluación	49
8.1 Indicadores:	49
8.2 Recalificación de la Matriz GETH:	49
8.3 Mejoramiento continuo:	50



1. Introducción

La Corporación Autónoma Regional del Quindío en el desarrollo del Plan de Acción Institucional 2020-2023: "Protegiendo el Patrimonio Ambiental y más cerca del Ciudadano" presenta el Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2023 versión 2, en el cual se definen las líneas de trabajo priorizadas sobre las cuales se orientarán los planes, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano durante el periodo de Gobierno, enfocadas al fortalecimiento de los procesos que se dan en el ciclo de vida del Servidor Público y que permitan apalancar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Este documento se constituye en la herramienta de Planificación, organización y estructuración del accionar de la Subdirección Administrativa y Financiera, en materia de Desarrollo del Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, así como a la mejora continua y cierre de brechas en las necesidades identificadas a través de la aplicación de los distintos instrumentos de diagnóstico institucional y el análisis y priorización de acciones a implementar derivadas de las características propias de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

2. Contexto

2.1 Referentes estratégicos orientadores

El presente documento se armonizó con el Plan de Acción Institucional 2020-2023 y se implementará de forma gradual y progresiva durante el periodo 2021-2023, a partir las estrategias de intervención definidas por la Dirección General, de acuerdo con la actualización de la caracterización del Talento Humano realizada en el año 2021.

De la misma manera, las acciones concretas del Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2023 versión 2, se materializarán a través del diseño, puesta en marcha, evaluación de la ejecución y retroalimentación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar Social e incentivos, y de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera complementaria con las actividades que se desarrollen en la previsión, inducción y reinducción, permanencia y planeación para el retiro del Recurso Humano de la entidad.

Lo anterior se fundamenta en los Decretos 1499 de 2017 y 612 de 2018, en el marco del direccionamiento estratégico del Departamento Administrativo de la Función Pública, normativas que definieron el Sistema de Gestión e implementación del modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, respectivamente, dentro de los cuales se establecen las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación, bajo el cumplimiento del principio del mérito, garantía de la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad e inducción.
- **Desarrollo y permanencia:** Comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño laboral, bienestar, estímulos e incentivos, plan de vacantes y previsión de empleos, reglamentación del trabajo en casa, teletrabajo, entre otras, con el objetivo de mejorar la productividad y la satisfacción del servidor público con el trabajo y la entidad.

- **Retiro:** Razones de la deserción del empleo público, para lograr la obtención de mecanismos que eviten el retiro de personal calificado, en cumplimiento de la y desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral.

2.2 Objetivos estratégicos:

- Adelantar de manera eficiente la gestión estratégica del talento humano de la Entidad; coherente con el principio institucional Desarrollo Integral del Talento Humano en el ser, saber y hacer.
- Fortalecer los procesos de Liderazgo Gerencial y Direccionamiento Técnico y Administrativo.

2.3 Normatividad asociada

NORMATIVIDAD	TEMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 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)
Decreto 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional de que trata la Ley 909 de 2004
Ley 1064 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
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
MIPG Manual Operativo – del MIPG	Dimensión N°1 Talento Humano
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 1111 de marzo de 2017.	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

GETH del DAFP 2018	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público
Circular 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional (DAFP)	Lineamientos de la Planeación Estratégica Institucional
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Ley 1960 de 2019	Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones (encargos, concursos, capacitación provisionales, movilidad horizontal)
Resolución No. 015 de Enero de 2011	Por medio de la cual se adopta el Sistema de Desarrollo de Talento Humano en la Corporación Autónoma Regional del Quindío y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1905 de 2019	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Quindío
Ley 2039 del 27 de julio de 2020	Por la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y se dictan otras disposiciones
Ley 2043 del 27 de julio de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones
Ley 2040 del 27 de julio de 2020	Por la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones
Ley 2088 de mayo de 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Guía de la función pública de septiembre de 2021	Guía para evitar la fuga del conocimiento de las entidades públicas

2.4 Orientaciones estratégicas

Misión

Conservar, proteger, recuperar y administrar los recursos y ecosistemas naturales y su relación con los sistemas culturales, en el ámbito local, regional y global, con dedicación, conocimiento y transparencia a través de procesos de formación, participación social, ordenamiento y articulación del SINA, en busca de un ambiente sano y un desarrollo sostenible, para aportar a una mejor calidad de vida de las generaciones presentes y futuras y al disfrute que ellas hagan de su entorno.

Visión

La Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ es una entidad transparente, eficiente y responsable, con credibilidad, confianza y reconocimiento, con presencia institucional clara y oportuna, que conserva y administra la oferta ambiental en el departamento del Quindío, siendo ejemplo en el sector público, a través del conocimiento, el expertísimo y el manejo de los recursos, los ecosistemas y la biodiversidad, con la acción de funcionarios comprometidos, capacitados y honestos, con capacidad para generar consensos culturales y sociales, trabajando por un departamento amable y ambientalmente sano y la construcción de región, para posibilitar el desarrollo humano sostenible y mejorar la calidad de vida.

Política del Sistema Integrado de Gestión:

Garantizar la satisfacción de nuestros usuarios, administrando los recursos naturales del departamento del Quindío, mediante la adopción y aplicación de políticas, planes, programas, proyectos, objetivos y disposiciones legales, comprometidos con la promoción del conocimiento, uso, conservación del patrimonio natural y la prevención de la contaminación, para que cada aspecto ambiental asociado a las labores de la CRQ pueda ser controlado y minimizado, aportando al mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión y brindando una mejor calidad de vida al personal interno y a la sociedad.

En el Mapa de Procesos el Área de Talento Humano de la Corporación se ubica en el proceso de apoyo "Gestión Operativa y del Talento Humano" en la Dependencia denominada Subdirección Administrativa y Financiera y tiene como objetivo:

"Gestionar el desarrollo integral del talento humano en el ciclo de ingreso, permanencia y retiro de la entidad, diseñando e implementando estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, fortalecimiento de las competencias laborales, promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el reconocimiento y otorgamiento de derechos laborales, prestacionales, y de trámite de las situaciones administrativas derivadas del ejercicio de la función Pública, dentro del marco normativo y políticas institucionales".

Así mismo, y consecuente con los objetivos institucionales que apuntan a la Gestión del Talento Humano, los lineamientos en los que se fundamenta el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- Talento Humano fortalecido, motivado, proactivo y con liderazgo, como pilar del mejoramiento del desempeño institucional.

- Liderazgo gerencial y direccionamiento técnico y administrativo como guía de la gestión pública y pilar de la articulación y unidad institucional.

Así mismo el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta manera, los servidores públicos deberán ser conocedores de las políticas misionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Institución.

3. Definición estratégica

3.1 Alcance:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío –CRQ, comprende desde la detección de necesidades en los componentes: Bienestar Social- Estímulos e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, identificación y Provisión de Vacantes, hasta el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en dichos componentes; Aplica a la población de servidores públicos de la entidad en lo relacionado con: el plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social, estímulos e incentivos; y es extensivo a la población de colaboradores y terceros en lo referente al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente, e impactan en el Talento Humano de la Organización.

3.2 Políticas específicas de talento humano de la entidad:

Revisado el Plan Estratégico Institucional, se encuentran objetivos y lineamientos referidos al Talento Humano, y en la práctica se aplican políticas de Talento Humano consecuentes con dichos objetivos. Sin embargo, es necesario la documentación de dichas políticas.

3.3 Objetivos del plan estratégico de talento humano

Objetivo General:

Alinear los componentes de la gestión del Talento Humano con los objetivos y metas trazados en la Planeación Institucional, mediante el diseño e implementación de estrategias, programas y acciones de intervención planeadas, que apunten a la cualificación y mejoramiento gradual de las competencias comportamentales, el desarrollo integral del ser, el reconocimiento, la capacitación, el bienestar, la calidad de vida en condiciones seguras en su entorno laboral y la motivación de los servidores públicos de la entidad, logrando al final del periodo de gobierno una transformación favorable que impacte la cultura organizacional, y la atención al ciudadano, consolidando una entidad más eficiente en su quehacer misional.

Objetivos específicos:

1. Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Corporación Autónoma Regional del Quindío -CRQ.



2. Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y re-inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
3. Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, proponiendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atiendan las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional de la entidad.
4. Diseñar e implementar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, previniendo enfermedades y accidentes laborales y fomentando hábitos de vida saludables.
5. Verificar, valorar y cuantificar el desempeño laboral de los servidores públicos, en relación al aporte individual de cada uno al logro de las metas, proyectos y objetivos institucionales, en el marco del propósito principal del empleo y el Plan de Acción, garantizando la buena prestación del servicio público.
6. Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
7. Diseñar e implementar herramientas que le permitan al Servidor Público de la entidad adaptarse a las nuevas condiciones familiares, laborales y sociales con motivo de los cambios globales surgidos con la pandemia del COVID 19.
8. Diseñar e implementar estrategias que aporten a la transformación de la cultura organizacional, apuntando a los objetivos trazados por la Dirección General en cuanto a: garantizar la oportunidad de respuesta de la entidad a las solicitudes y demandas ciudadanas y orientar las acciones hacia la atención adecuada del usuario y ciudadano.

3. 4 Estrategias:

Las estrategias definidas por la Alta Dirección de la Corporación Autónoma Regional del Quindío para cumplir en el periodo de gobierno, los objetivos trazados en el presente Plan Estratégico de Talento Humano son:

Realizar las acciones necesarias para la provisión y permanencia de los servidores públicos en la entidad, utilizando para ello, los mecanismos de provisión institucionales y los externos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la normatividad vigente.

Fortalecer las Competencias funcionales y comportamentales de los Servidores Públicos de la entidad, a través de los planes de formación, capacitación, inducción y reinducción.

Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, para la toma de decisiones estratégicas frente a la movilidad del personal acorde a las capacidades y perfiles.

Formular planes de mejoramiento individual encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, conforme con los resultados obtenidos en la calificación de la evaluación del desempeño laboral.

Proporcionar entornos de trabajo seguros para los Servidores Públicos, Contratistas, usuarios, proveedores y demás partes interesadas, a través de la identificación y control de los riesgos conforme con lo formulado en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecer los Procesos de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, incorporando en los planes, las necesidades identificadas a través de los distintos diagnósticos realizados.

Desarrollar e implementar acciones para el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

3. 5 Recursos requeridos:

Para el desarrollo de cada una de las estrategias que lidera la Subdirección Administrativa y Financiera en lo concerniente a la Gestión del Talento Humano, se diseñarán y ejecutarán los planes, y programas con indicadores, acciones, metas y los recursos para desarrollarlos se encuentran aforados en el presupuesto de la entidad.

4. Información de base

4.1 Planta de personal actual

Con corte al 31 de diciembre de 2021 la planta de cargos presentaba la siguiente estructura:

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, se evidenció que 99 eran de Carrera Administrativa, y 13 de Libre Nombramiento. De los 99 cargos de naturaleza carrera administrativa 72 se encontraban provistos con nombramiento en Carrera; 22 estaban provistos con nombramiento provisional y cinco (05) cargos se encontraban con vacancia temporal; así mismo un empleo de libre nombramiento y remoción se encontraba en vacancia.

TIPO DE CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL PROVISTOS	VACANTES TEMPORALES NO PROVISTAS	PLANTA APROBADA	%
LIBRE NOMBRAMIENTO	Periodo fijo	1	0	1	1%
	Libre nombramiento y remoción	12	1	13	12%
CARRERA ADMINISTRATIVA	Carrera administrativa	72	5	77	68%
	Provisionalidad	22	0	22	19%
TOTALES		107	6	113	100%
FECHA DE CORTE DICIEMBRE 31 DE 2021					

4.2 Sistemas de información:

En lo referente a los sistemas de información, la ruta de trabajo para el periodo de gobierno 2020-2023 focalizará los esfuerzos en lograr la modernización tecnológica, la optimización de la gestión documental y la política institucional de comunicación de la entidad, planteando como objetivos:

- Realizar actualización y mejoramiento tecnológico de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.
- Implementar acciones estratégicas y operativas para la adecuada gestión documental y de la información de la Entidad.
- Formular e implementar la Política Institucional de Comunicación y Articulación.

4.3 Riesgos:

Frente a este componente el proceso de Talento Humano tiene identificados en la matriz seis (6) riesgos, los cuales cuentan con los informes de seguimiento por parte de las Oficinas asesoras de Control Interno y de Planeación. Estos riesgos son:

- Vinculación de personal que no cumpla con los requisitos establecidos en el manual de funciones.
- Errores en la liquidación, pago y descuentos de nómina, prestaciones sociales, parafiscales y seguridad social.
- Extemporaneidad en la afiliación, reporte y pago al sistema de seguridad social.
- No apropiación de sistema de evaluación de desempeño laboral como herramienta de mejora de la entidad.
- Incumplimiento de la normatividad vigente referente a la implementación del SGSST.
- Incumplimiento al Plan Institucional de Capacitación aprobado para la vigencia

4.4 Caracterización del talento humano

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Decreto No. 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el área de Talento Humano realizó la actualización a la caracterización de los servidores públicos de la entidad a partir de la consulta de los reportes en las historias laborales, la información recolectada respecto de los tamizajes en salud y el nuevo pliego de negociación suscrito con SINTRAMBIENTE.

La caracterización contiene entre otras, las siguientes variables:

- Distribución por género
- Distribución por tiempo de servicio
- Distribución por grupos etarios
- Proyección de retiro
- Ausentismo
- Zona de residencia y modalidad de ocupación
- Estado civil

- Estructura Familiar
- Nivel educativo
- Afiliación al Sistema General de Seguridad Social
- Afiliación a sindicato
- Servidores públicos con nietos
- Situaciones de salud por COVID 19, tamizajes en riesgos cardiovascular

4.5 Acuerdos sindicales

A través de la resolución No. 0960 del 08 de junio de 2021 "Por medio de la cual se adopta acuerdo de la negociación colectiva pactado entre el sindicato nacional de trabajadores del sistema nacional ambiental – SINTRAMBIENTE, Subdirectiva Armenia y la Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ" el cual contiene doce (12) puntos de acuerdo presentados a continuación:

- Beneficios de educación otorgados a los servidores públicos y sus hijos
- Viáticos y gastos de viaje
- Horarios flexibles
- Día libre por el cumpleaños
- Recreación
- Imagen institucional
- Incentivo por permanencia en la entidad
- Beneficios de salud
- Auxilios funerarios
- Programa para pre pensionados
- Plan de bienestar y estímulos
- Permisos sindicales

4.6 Manual de funciones:

El manual específico de funciones y competencias laborales - MEFCL de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, ha presentado las siguientes actualizaciones:

1. El 14 de septiembre de 2020 mediante la Resolución 1861 con una actualización al documento completo
2. Mediante la resolución 149 del 15 de enero de 2021 se realizó una reubicación de un cargo de Profesional Especializado de la Oficina Asesora de Procesos Disciplinarios y Sancionatorios Ambientales a la Oficina Asesora Jurídica.
3. Mediante la Resolución No. 903 del 27 de mayo de 2021 se realizó un ajuste parcial al MEFCL en lo referente a las funciones del cargo de Asesor de Dirección.
4. El 04 de febrero de 2021 mediante la Resolución 0255 se realizó ajuste al Manual de funciones en los requisitos de formación a tres cargos objeto de concurso de méritos
5. El 29 de diciembre de 2021 mediante la resolución No. 2830 se efectuó una modificación parcial al manual específico de funciones y competencias laborales en lo referente a la delegación contractual.

5. Diagnósticos

5.1 Matriz GETH

Se diligenció la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual fue validada a través de seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Control Interno obteniendo una calificación de **87.2%**, este resultado indica que la entidad se encuentra en un **Nivel de Consolidación**, tal como se observa en la escala de calificación definida.

Este resultado evidencia un mejoramiento respecto de la calificación obtenida en la vigencia 2020 que ubicaba a la entidad en un nivel de transformación con 80 puntos.

Puntaje	Nivel	
0 - 20	1	Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2	Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3	Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4	Nivel Transformación
81 - 100	5	Nivel Consolidación

Propuesta plan de Acción

Con base en la recalificación de la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, es necesario generar un plan de acción a implementar en la vigencia 2022, el cual debe intervenir las siguientes temáticas:

Clima organizacional, código de integridad, gestión de conflictos, selección de gerencia pública, y trabajo en equipo.

Temáticas a intervenir	Alternativas de mejora
CLIMA ORGANIZACIONAL	Realizar la evaluación de la eficacia de la implementación de las valoraciones del clima organizacional
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Implementar jornadas durante todo el transcurso de la vigencia para generar recordación y encontrar resultados por las actividades desarrolladas. Además,

	evaluar la efectividad de las mismas. Implementar plan de acción MIPG integridad.
GESTIÓN DE CONFLICTOS	Elaborar un protocolo, lineamiento o ruta de acción para la gestión de conflictos, una vez implementado, evaluar su eficacia.
MECANISMOS DE SELECCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA	Documentar al menos dos mecanismos de reclutamiento para la selección de gerentes, poniendo a disposición de la dirección general su implementación o no. Desde el área de talento humano revisar su eficacia.
TRABAJO EN EQUIPO	Incluir actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, realizar evaluación e incorporar mejoras en caso de ser necesario

5.2 Rutas de Creación de Valor

Con base en la recalificación de la matriz de autodiagnóstico del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG para el proceso de talento humano; en la vigencia 2021 se obtuvieron los siguientes resultados por cada una de las rutas de valor:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83

RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

En el proceso de mejoramiento continuo y con el objetivo de consolidar la implementación del modelo integrado de planeación y gestión -MIPG, es necesario adelantar acciones de fortalecimiento, que permitan durante la vigencia 2022 incrementar los resultados obtenidos en aquellas variables con calificación inferior a 90 puntos así:

- Ruta de la felicidad: mejorar los entornos físicos
- Ruta del crecimiento: fortalecer la cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento, preocupado por el bienestar y basado en valores y la capacitación;
- Ruta del servicio: se debe lograr una cultura basada en el servicio y generando bienestar;
- Ruta de la calidad se debe propender por generar cultura de calidad con integridad o valores.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86

Planes talento humano

Generalidades

Para el diagnóstico de las temáticas de capacitación, bienestar social e incentivos, clima organizacional y la identificación de variables de riesgo psicosocial, se realizó una encuesta de detección de necesidades la cual fue respondida por 87 de un total de 109 servidores públicos consultados; contando con una muestra equivalente al 80%.

5.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación:

Para la formulación del Plan Institucional del Capacitación PIC del año 2022, se realizaron cuatro diagnósticos:

5.3.1 Consulta a los Servidores Públicos:

Los 87 encuestados manifestaron interés en 131 temas diferentes de capacitación, siendo los más relevantes (Normatividad ambiental, Código de integridad, Gestión documental – Archivo – instrumentos archivísticos, Atención al cliente, Contratación estatal, Excel Avanzado, Trabajo en equipo, Proceso sancionatorio ambiental, Auditorías, MIPG, ARGIS, comunicación asertiva.

En esta encuesta también se consultó la causa de inasistencia de los funcionarios a las capacitaciones; encontrando como principales motivos:

- Cruce con otras actividades

- Falta de tiempo
- Carga laboral

5.3.2 Encuesta a Jefes:

El segundo diagnóstico se realizó a través de encuesta a los Subdirectores, Jefes de Oficina y Asesores, quienes priorizaron de acuerdo con el siguiente cuadro:

Dependencia	Temas
Subdirección Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none">• Manejo y cruce de información financiera con los POAI• Ruta financiera para el proceso de pago de cuentas• Derechos y deberes del funcionario público.
Subdirección de Gestión Ambiental	<ul style="list-style-type: none">• Economía circular• Huella de Carbono• Articulación Ecosistema en las cuencas
Oficina asesora de procesos sancionatorios ambientales y procesos disciplinarios	<ul style="list-style-type: none">• Derecho ambiental• Derecho disciplinario• Derecho procesal o probatorio
Oficina asesora de Control Interno	<ul style="list-style-type: none">• Auditoria.• Administración o gestión del riesgo.• Contratación

5.3.3 Auditorías:

El tercer diagnóstico: surgió de los seguimientos y auditorías de la Oficina Asesora de Control Interno, priorizando las siguientes temáticas: Estrategia de rendición de cuentas, Servicio al ciudadano y atención incluyente, Estrategia de participación Ciudadana y control social, Ley de transparencia y acceso a la información, Racionalización de trámites, Conflicto de intereses, Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

5.3.4 Resultado Evaluación del desempeño laboral:

El cuarto diagnóstico se derivó del informe de seguimiento al proceso de evaluación del desempeño laboral –EDL: enfocado en el componente comportamental, evidenciando que las competencias en las que reinciden calificaciones en niveles de desarrollo “**ACEPTABLE**” y “**BAJO**” son: Orientación de resultados, Adaptación al cambio, relaciones interpersonales y aprendizaje continuo.

5.4 Diagnóstico bienestar social e incentivos:

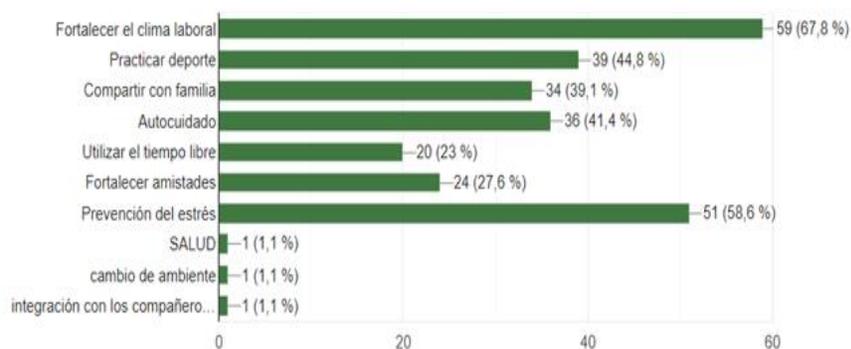
Para la formulación de este plan se indagó sobre aspectos como:

- **Expectativas de los servidores públicos** sobre la contribución del plan de bienestar social: identificando: un el 67,8% de los encuestados considera que las actividades de este plan fortalecen el clima laboral; un 58,6% de los consultados manifestó que las actividades de bienestar son

importantes en la prevención del estrés, el 44.8% considera que generan espacios para la práctica de deportes; y el 39.1% expresa que las actividades de bienestar contribuyen a compartir con la familia.

¿Por cual de los siguientes motivos usted participaría en las actividades de Bienestar Social?
(Puede marcar varias opciones)

87 respuestas



- Razones por las cuales no ha participado de las actividades de bienestar social, entre las cuales se citan: la falta de tiempo, alta carga laboral, y desconocimiento de las actividades que se realizaron
- No se evidenció interés generalizado en la realización de talleres de pautas de crianza.

5.5 Medición del clima organizacional

En esta misma encuesta se aplicaron preguntas referidas al clima organizacional y la detección de necesidades para la formulación del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2022, se hizo el abordaje a partir del instrumento estandarizado por la Función Pública, identificando siete (7) categorías, relacionadas a continuación, las cuales permiten la interpretación del estado del clima laboral en la entidad.

CATEGORÍAS	
1.	Orientación organizacional
2.	Gestión estratégica del talento humano
3.	Estilo de dirección
4.	Comunicación e integración
5.	Trabajo en equipo
6.	Capacidad profesional
7.	Medio ambiente físico

TOTAL

La información detallada del diagnóstico forma parte del contenido del plan de bienestar social.

A continuación, se presentan gráficamente los resultados obtenidos:



El 84% que diligenciaron la encuesta de clima organizacional, tiene una percepción positiva sobre los diferentes elementos asociadas a la orientación organizacional.



En relación a esta categoría se evidencia que el 62% de la población manifiesta una adecuada percepción frente a dicha variable.



En esta categoría el 68 % de los funcionarios manifestó tener una percepción positiva de los rasgos y métodos de liderazgo que poseen sus jefes los cuales impactan positivamente al comportamiento y toma de decisiones del grupo en general.



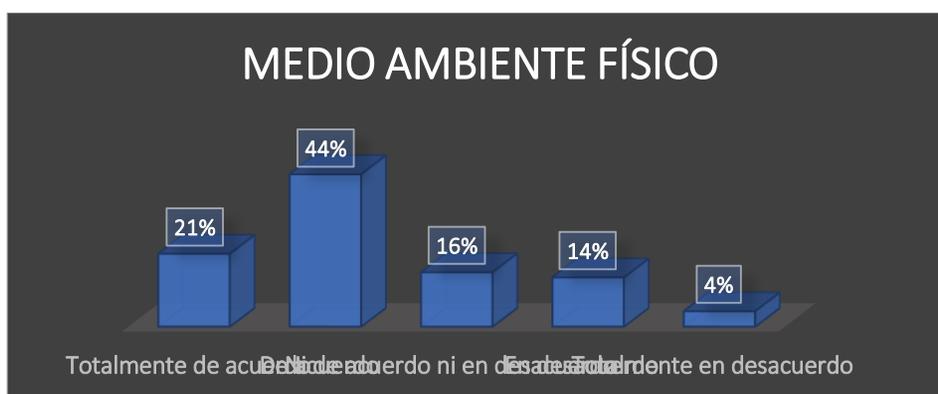
El 72% de los funcionarios tiene una percepción positiva frente al uso de los canales de comunicación que se generan al interior de las áreas tanto a través de los canales establecidos para ello como a través de las diferentes relaciones personales entre los miembros de las mismas.



El 75% de los funcionarios encuestados tienen una percepción positiva de la manera como se logran establecer y mantener las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, percibiendo unidad en el mismo y en términos generales perciben que entre compañeros aportan habilidades complementarias para el logro de propósitos comunes con los cuales se sienten responsables y comprometidos.



El 89% de los funcionarios encuestados, presentó una percepción positiva y suficiente confianza personal sobre las actividades que desempeñan, consideran tener comportamientos personales y formativos que de manera integrada constituyen las condiciones para garantizar buenos aportes en su cargo.



Respecto a esta categoría se evidencia que el 65% de las personas tienen una percepción positiva respecto a la calidad de las instalaciones en las cuales desempeñan sus labores.

5.5 Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST

Para la formulación del plan anual de seguridad y salud en el trabajo se tuvo en cuenta los siguientes diagnósticos:

5.5.1 Auditoría interna de gestión vigencias 2020 y 2021:

Con 9 hallazgos para el 2020 y 14 para el 2021, para un total de veintitrés hallazgos; está pendiente la formulación del plan de mejoramiento de la auditoría de la vigencia 2021; así mismo se deben cerrar las acciones de mejora cumplidas de la auditoría efectuada al año 2020.

VIGENCIA	HALLAZGOS O NC	ESTADO	OBSERVACIONES	TEMÁTICAS HALLAZGOS
2020	9	Abierto	Con registro de seguimiento	Socialización de documentos, disposición de residuos, gestión contractual para disposición de residuos, implementación de acciones correctivas
2021	14	Para suscripción de plan de mejoramiento	16	Documentación estado de salud de los trabajadores y su seguimiento, inducción y reinducción al personal de servicios generales, ausencia de socialización de procedimiento de orden, aseo y limpieza, controles en el área de post consumo, registro, análisis, investigación y seguimiento a AT, EL, Reportes plataforma, identificación de peligros, realización de mediciones, TDR, mantenimiento instalaciones, control de entrega, capacitación

				seguimiento a uso de elementos de protección, implementación de acciones preventivas y correctivas
TOTAL HALLAZGOS O NC				23

5.5.2 Diagnóstico de evaluación de los estándares mínimos

La presentación del Plan de Mejora con los resultados de los Estándares Mínimos vigencia 2021 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme al capítulo III de la Resolución 0312 de 2019, obtuvo un resultado del **98,25%**, **ACEPTABLE**, que de acuerdo con los criterios de valoración es un buen resultado y estuvo por encima del año 2020, el cual fue del 87,3%,

Criterio	Valoración	Acción
Menor a 60%	Critico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de mejoramiento inmediato disponible para el Ministerio de trabajo. ✓ Enviar reporte máximo a los 3 meses después de la autoevaluación a la ARL ✓ Seguimiento anual y plan de visita del Ministerio de Trabajo.
60 a 85%	Moderadamente Aceptable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de mejoramiento disponible Ministerio de trabajo. ✓ Enviar reporte máximo a los 6 meses después de la autoevaluación a la ARL ✓ Plan de visita del Ministerio de Trabajo.
Mayor al 85%	Aceptable	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo. ✓ Incluir en el plan anual de trabajo las mejoras detectadas.

Los ciclos valorados y el resultado obtenido se presentan en la siguiente tabla:

Ciclo	Resultado Esperado	Resultado Obtenido	Porcentaje del Ciclo Obtenido
PLANEAR	25%	24,5%	98%

HACER	60%	60%	100%
VERIFICAR	5%	3,75%	75%
ACTUAR	10%	10%	100%
TOTAL	100%		

5.6 Análisis de la caracterización del talento humano:

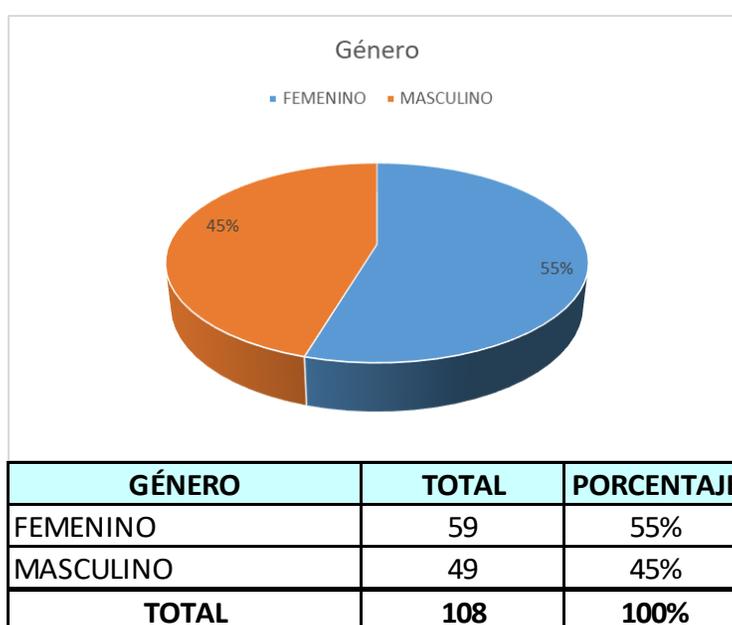
En la vigencia 2021 se realizó una actualización de la caracterización del talento humano en las variables, género, antigüedad, distribución por grupos etarios, proyección de retiro, ausentismo, composición familiar, tipo de vivienda, estado civil, formación, afiliación a salud, pensión y a sindicato; la cual presenta las mismas tendencias identificadas en la caracterización del año 2020, toda vez que no hubo cambios relevantes en la planta de cargos.

Siendo importante resaltar que para la vigencia 2021 se incorporaron nuevas variables en la caracterización del talento humano, especialmente en el componente de salud en lo referente a contagios y vacunación por COVID 19, detección de factores de riesgo cardiovascular; de igual manera se documentó los motivos de retiro de la entidad.

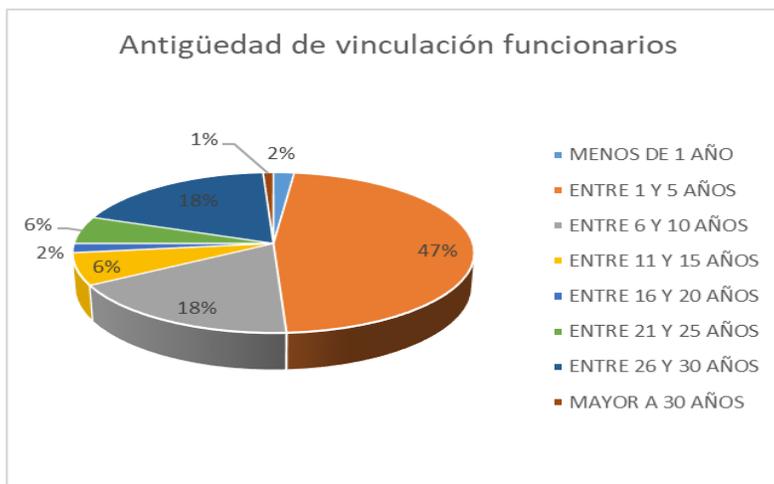
La información de actualización de caracterización se describe en las tablas siguientes:

- **Distribución por género:**

El 55% del personal de planta pertenece al género femenino y el 45% a masculino



- Distribución por tiempo de servicio o antigüedad en la entidad**

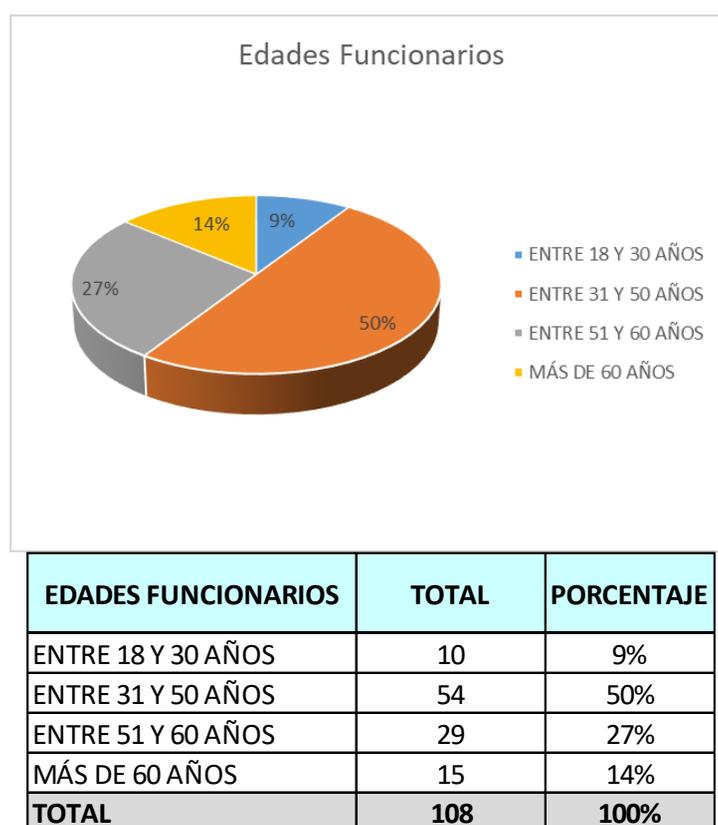


TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	2	2%
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	51	47%
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	19	18%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	7	6%
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	2	2%
ENTRE 21 Y 25 AÑOS	6	6%
ENTRE 26 Y 30 AÑOS	20	19%
MAYOR A 30 AÑOS	1	1%
TOTAL	108	100%

Se identifican tres grupos significativos de acuerdo al tiempo de servicio en la entidad, así:

- ✓ El 47%, correspondiente a 51 funcionarios de los 108 de la planta provista, registra entre 1 y 5 años de vinculación a la entidad, circunstancia que se deriva del ingreso de personal a través del concurso de méritos efectuado por la CNSC en el año 2018.
- ✓ El 18% representado en 19 funcionarios presentan una antigüedad entre 6 y 10 años en la entidad, quienes requieren la implementación de estrategias de capacitación orientadas a la mejora continua, actualización en la normativa, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TIC y la adaptación al cambio.
- ✓ El 27% restante, el cual corresponde a 27 servidores, registra un tiempo de servicios superior a 20 años, con necesidades y expectativas diferentes en los procesos de formación, capacitación, reinducción preparación para el retiro, entre otros aspectos a valorar.

- **Distribución por grupos etarios**



- ✓ El 50% de la planta provista se encuentra en el rango de edad entre 31 y 50 años, correspondiente a 54 servidores.
- ✓ El 27% de la planta provista se encuentra en el rango de edad entre 51 y 60 años, correspondiente a 29 servidores.
- ✓ El 14% de la planta provista se encuentra en un rango superior a los 60 años, correspondiente a 15 servidores.
- ✓ El 9% de la planta provista se encuentra en un rango de edad entre los 18 y 30 años, correspondiente a 10 servidores.

- **Proyección de retiro**

En este acápite se identificaron tres grupos poblacionales: pre pensionado, Pensionables, proyección de retiro forzoso a 5 y 10 años:

- ✓ **Pre-pensionado:** forman parte de este grupo las personas a quienes les falta tres (3) o menos años para adquirir el derecho a pensión por edad, teniendo cuenta que para las mujeres la edad de pensión es de 57 años, mientras que para los hombres es de 62 años

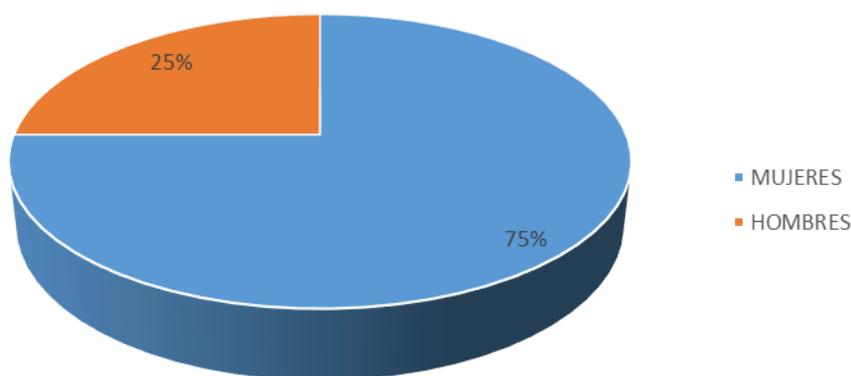
PRE- PENSIONADOS	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	5	45%
HOMBRES	6	55%
TOTAL	11	100%

En el rango de edad de pre-pensionado se encuentran 11 personas, de las cuales 5 son mujeres, quienes representan el 45% y 6 son hombres que representan el 55%. En su total dicho grupo poblacional corresponde al 10% de la planta provista.

- ✓ **Pensionables:** en este grupo se clasificaron aquellas personas de la planta que ya cumplieron el requisito de edad para el derecho al disfrute de la pensión, es decir, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62.

PENSIONABLES	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	15	75%
HOMBRES	5	25%
TOTAL	20	100%

Pensionables por edad



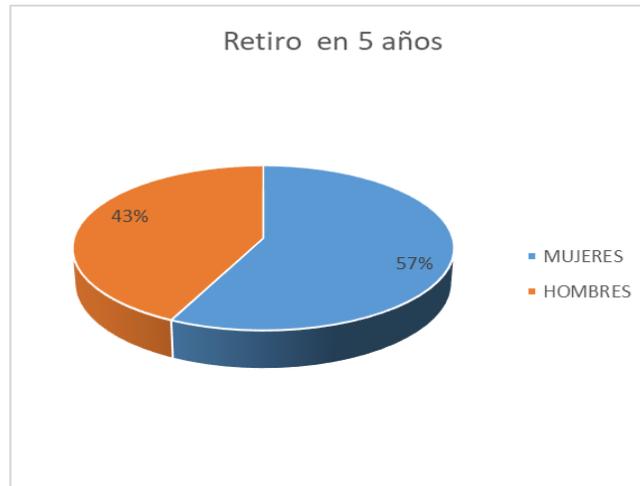
- El 75% corresponde a 15 mujeres de la planta provista de personal cumplen con el requisito de edad para acceder al derecho de pensión.
- El 25% corresponde a 5 hombres de la planta provista de personal cumplen con el requisito de edad para acceder al derecho de pensión.

- ✓ **Proyección de retiro forzoso por edad:** En este punto se realizó una proyección de retiro forzoso por edad (70 años), en cinco y diez años.

Según lo establecido en el artículo 1 de la ley 1821 de 2016 la edad máxima de retiro para las personas que desempeñan funciones públicas es de setenta (70) años, una vez cumplidos causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen, por tanto, es un indicador importante para la revisión por parte de la entidad para las distintas acciones de intervención.

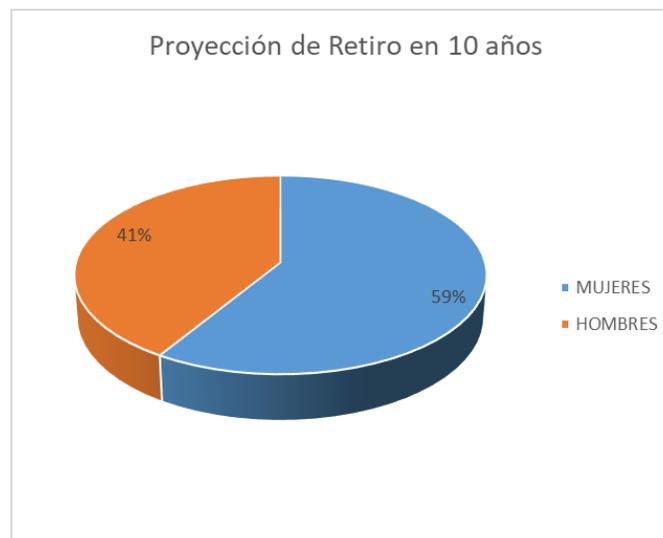
Proyección de retiro en cinco años:

PROYECCIÓN RETIRO FORZOSO EN 5 AÑOS	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	4	57%
HOMBRES	3	43%
TOTAL	7	100%



Proyección de retiro forzoso en 10 años:

RETIRO FORZOSO EN 10 AÑOS	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	10	59%
HOMBRES	7	41%
TOTAL	17	100%



- ✓ De acuerdo con lo anterior, en cinco años, 5 personas cumplen la edad de retiro forzoso, es decir 70 años.
- ✓ En diez años serán 10 personas las que cumplen dicha condición, siendo el 59% mujeres (10), y el 41% hombres (7).

Retiros presentados en el año 2021

En la vigencia 2021 se presentó el retiro de 3 personas de planta por las siguientes razones:

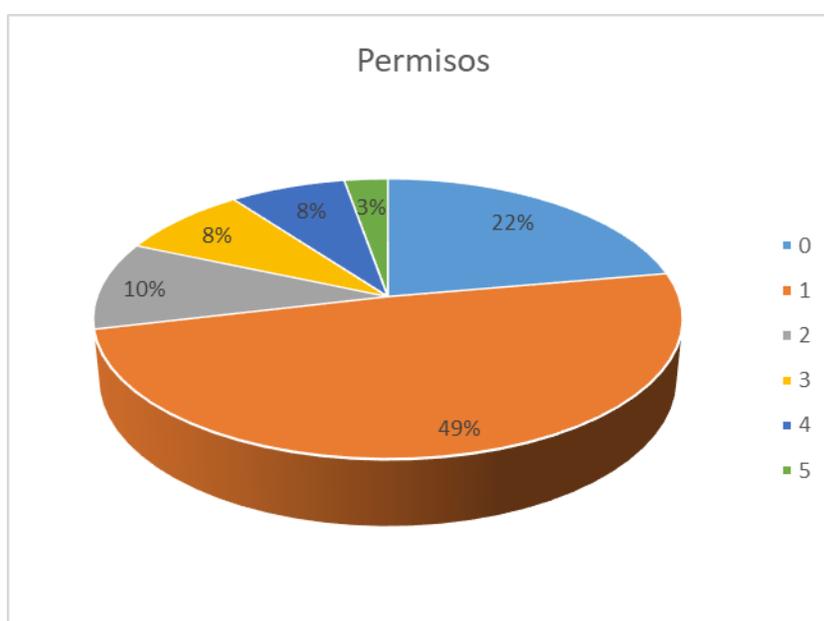
Cantidad	Causa de retiro	Modo de reporte
1	Por ascenso en carrera administrativa	Formal

1	Por disfrute de pensión	Formal
1	Inconformidad laboral	No formal
TOTAL DE RETIROS		3

• **Ausentismo:**

Para la evaluación del ausentismo laboral se tomó como base los actos administrativos que otorgaron permisos, durante la vigencia 2021, los cuales reposan en la historia laboral:

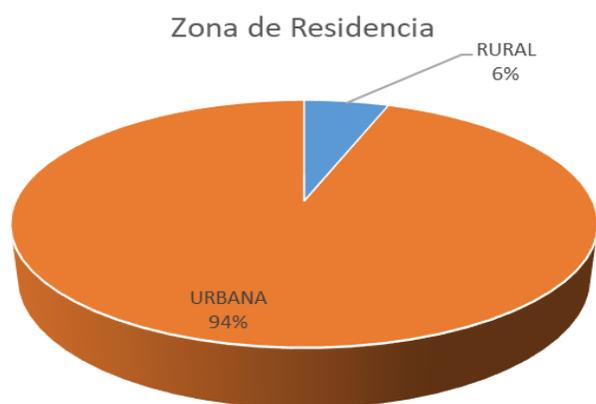
Permisos otorgados	Servidor Público	Porcentaje
0	24	22%
1	53	49%
2	11	10%
3	9	8%
4	8	7%
5	3	3%
TOTAL	108	100%



- ✓ El 49% correspondiente a 53 funcionarios se les otorgó 1 permiso.
- ✓ El 22% correspondiente a 24 funcionarios no solicitaron permiso.
- ✓ El 10% correspondiente a 11 funcionarios se les otorgó 2 permisos.
- ✓ El 8% correspondiente a 9 funcionarios se les otorgó 3 permisos.
- ✓ El 7% correspondiente a 8 funcionarios se les otorgó 4 permisos.
- ✓ El 3% correspondiente a 3 funcionarios se les otorgó 5 permisos.

• **Zona de residencia**

Conforme con la metodología de trabajo establecida se consultaron las historias laborales para identificar el lugar de residencia registrado, dicha información se clasificó en residencia urbana y rural.



ZONA DE RESIDENCIA		
ZONA	TOTAL	PORCENTAJE
RURAL	6	6%
URBANA	102	94%
TOTAL	108	100%

El resultado nos presenta que el 94% de los Servidores Públicos reside en la zona urbana y el 6% en la zona rural.

Se encontró que tres (3) Servidores no han actualizado el lugar de residencia, y sigue apareciendo la dirección de ubicación de la Sede Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

- **Modalidad de ocupación de la vivienda**

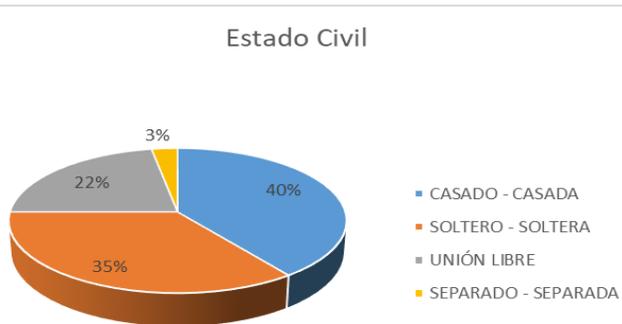
En este ítem se identificaron los Servidores que habitan en vivienda propia, en arrendamiento u otra modalidad de ocupación, las características de esta variable se detallan en las siguientes gráficas:

MODALIDAD DE OCUPACIÓN DE VIVIENDA	TOTAL	PORCENTAJE
PROPIA	71	66%
ARRENDAMIENTO	17	16%
OTRA	20	19%
TOTAL	108	100%

- ✓ El 66% correspondiente a 71 funcionarios habita en vivienda propia
- ✓ El 19% correspondiente a 20 funcionarios habita en vivienda en arrendamiento
- ✓ El 16% correspondiente a 7 funcionarios registra otra modalidad habitacional diferente a las ya enunciadas, es decir, conviven con sus padres y familiares en diferentes grados de consanguinidad y afinidad.

- **Estado civil**

A continuación, se detalla el estado civil de los Servidores Públicos de la entidad, de acuerdo con lo declarado en la historia laboral:



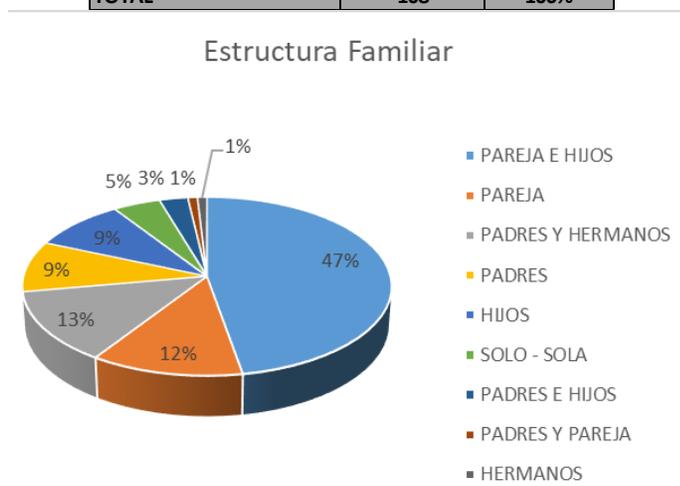
ESTADO CIVIL	TOTAL	PORCENTAJE
CASADO - CASADA	43	40%
SOLTERO - SOLTERA	38	35%
UNIÓN LIBRE	24	22%
SEPARADO - SEPARADA	3	3%
TOTAL	108	100%

- ✓ El 40% correspondiente a 43 funcionarios reportan como estado civil casado (a).
- ✓ El 35% correspondiente a 38 funcionarios reportan como estado civil soltero (a).
- ✓ El 22 % correspondiente a 24 funcionarios afirman encontrarse en unión libre.
- ✓ El 3 % correspondiente a 3 funcionarios afirman encontrarse separados.

• Estructura Familiar

Este indicador fue tomado de la información declarada por el Servidor Público respecto de la composición familiar de quienes cohabitan en su lugar de residencia:

ESTRUCTURA FAMILIAR	TOTAL	PORCENTAJE
PAREJA E HIJOS	51	47%
PAREJA	13	12%
PADRES Y HERMANOS	14	13%
PADRES	10	9%
HIJOS	10	9%
SOLO - SOLA	5	5%
PADRES E HIJOS	3	3%
PADRES Y PAREJA	1	1%
HERMANOS	1	1%
TOTAL	108	100%



- ✓ El 47% correspondiente a 51 funcionarios, su estructura familiar está conformada por pareja e hijos
- ✓ El 13% correspondiente a 14 funcionarios. su estructura familiar está conformada por padres y hermanos

- ✓ El 12% correspondiente a 13 funcionarios, su estructura familiar está conformada por la pareja
- ✓ El 9% correspondiente a 10 funcionarios su estructura familiar está conformada por padres
- ✓ El 9% correspondiente a 10 funcionarios su estructura familiar está conformada por hijos
- ✓ El 5% correspondiente a 5 funcionarios no cuentan con una estructura familiar
- ✓ El 3% correspondiente a 3 funcionarios, su estructura familiar está conformada por padres e hijos
- ✓ El 1% correspondiente a 1 funcionarios, su estructura familiar está conformada por padres y pareja
- ✓ El 1% correspondiente a 1 funcionarios, su estructura familiar está conformada por hermanos

De acuerdo con la información declarada en las historias laborales, se evidencia aspectos importantes para el desarrollo de programas de bienestar social diferenciales y que involucren la familia diversa, inclusive, incluyente.

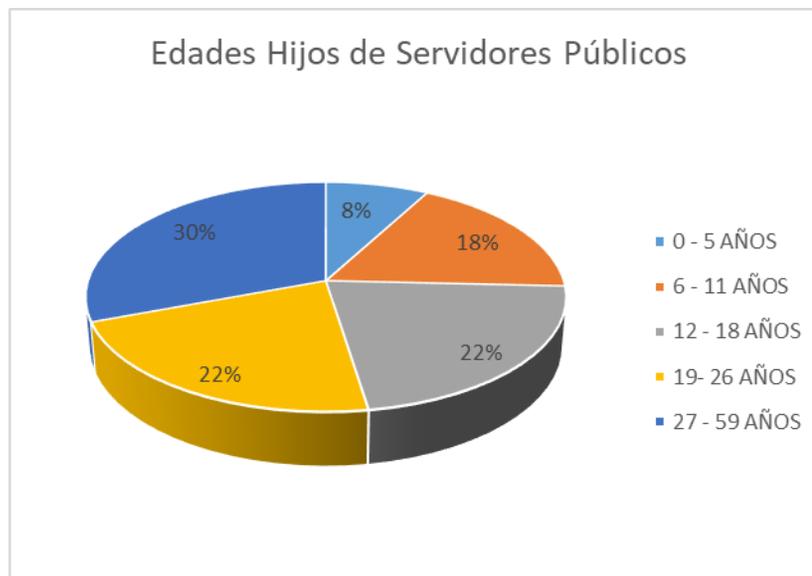
- **Número de hijos**

NÚMERO DE HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
1	38	35%
2	27	25%
3	1	1%
6	1	1%
NINGUNO	41	38%
TOTAL	108	100%

- ✓ El 38% correspondiente a 41 funcionarios, no registran hijos
- ✓ El 35% correspondiente a 38 funcionarios, que presentan en su registro 1 hijo
- ✓ El 25% correspondiente a 27 funcionarios, que presentan en su registro 2 hijos
- ✓ El 1% correspondiente a 1 funcionarios, que presentan en su registro 3 hijos
- ✓ El 1% correspondiente a 1 funcionarios, que presentan en su registro 6 hijos

En cuanto a las edades de los hijos se realizó la clasificación por rangos, descrita así:

EDADES HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
0 - 5 AÑOS	8	8%
6 - 11 AÑOS	18	18%
12 - 18 AÑOS	22	22%
19- 26 AÑOS	22	22%
27 - 59 AÑOS	31	31%
TOTAL	101	100%

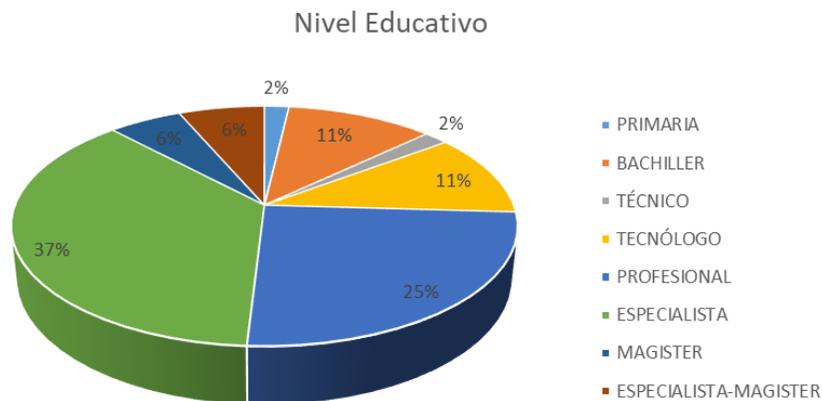


- ✓ El 31% correspondiente a 31 funcionarios, se encuentran con hijos en un rango de edad de 27 a 59 años, siendo la edad de hijo más alta 44 años.
- ✓ El 22% correspondiente a 22 funcionarios, se encuentran con hijos en un rango de edad de 12 a 18 años
- ✓ El 22% correspondiente a 22 funcionarios, se encuentran con hijos en un rango de edad de 19 a 26 años
- ✓ El 18% correspondiente a 18 funcionarios, se encuentran con hijos en un rango de edad de 6 a 11 años
- ✓ El 8% correspondiente a 8 funcionarios, se encuentran con hijos en un rango de edad de 0 a 5 años

- **Nivel educativo**

De acuerdo con las certificaciones adjuntas a las historias laborales se tiene el siguiente perfil académico:

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	PORCENTAJE
PRIMARIA	2	2%
BACHILLER	12	11%
TÉCNICO	2	2%
TECNÓLOGO	12	11%
PROFESIONAL	27	25%
ESPECIALISTA	40	37%
MAGISTER	6	6%
ESPECIALISTA-MAGISTER	7	6%
TOTAL	108	100%



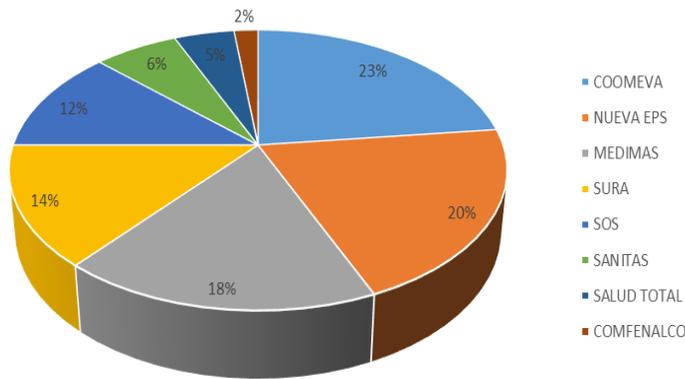
- ✓ El 37% correspondiente a 40 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Especialista
- ✓ El 25% correspondiente a 27 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Profesional
- ✓ El 11% correspondiente a 12 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Bachiller
- ✓ El 11% correspondiente a 12 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Tecnólogo
- ✓ El 6% correspondiente a 7 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Especialista-Magister
- ✓ El 6% correspondiente a 6 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Magister
- ✓ El 2% correspondiente a 2 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Técnicos
- ✓ El 2% correspondiente a 2 funcionarios, con un perfil académico en un nivel educativo Primaria

- **Afiliación al Sistema General de Seguridad Social**

- **Afiliación a Salud:** en los siguientes gráficos se muestran los datos de afiliación reportados en la Historia Laboral:

AFILIACIÓN EN SALUD		
EPS	TOTAL	PORCENTAJE
COOMEVA	25	23%
NUEVA EPS	22	20%
MEDIMAS	19	18%
SURA	15	14%
SOS	13	12%
SANITAS	7	6%
SALUD TOTAL	5	5%
COMFENALCO	2	2%
TOTAL	108	100%

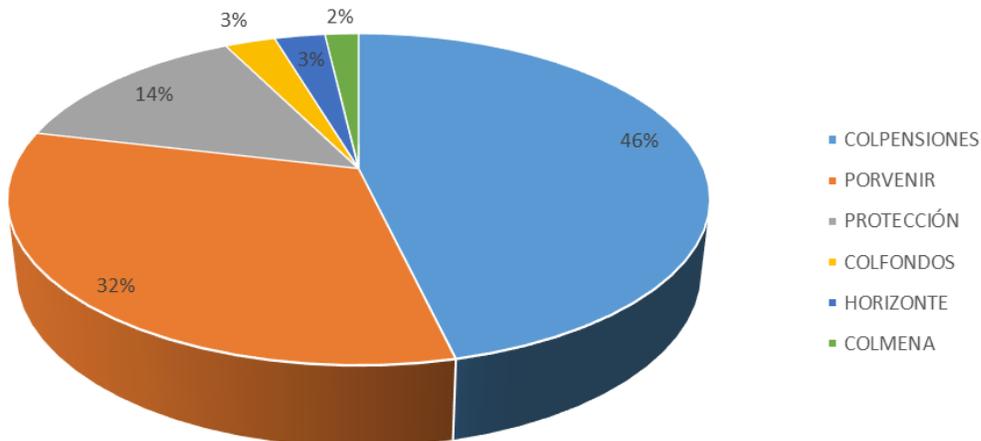
Afiliación en Salud



- ✓ El 23% correspondiente a 25 funcionarios, se encuentran afiliados a la EPS Coomeva
 - ✓ El 20% correspondiente a 22 funcionarios, se encuentran afiliados a la Nueva EPS
 - ✓ El 18% correspondiente a 19 funcionarios, se encuentran afiliados a la MEDIMÁS
 - ✓ El 14% correspondiente a 15 funcionarios, se encuentran afiliados a la SURA
 - ✓ El 12% correspondiente a 13 funcionarios, se encuentran afiliados a la S.O.S
 - ✓ El 6% correspondiente a 7 funcionarios, se encuentran afiliados a la Sanitas
 - ✓ El 5% correspondiente a 5 funcionarios, se encuentran afiliados a la Salud Total
 - ✓ El 2% correspondiente a 2 funcionarios, el registro reporta afiliación a Comfenalco
- **Afiliación a Fondo de Pensiones:** según los datos registrados en los expedientes laborales, el comportamiento de la afiliación al fondo de pensiones es el siguiente:

AFILIACIÓN FONDO DE PENSIONES		
FONDO	TOTAL	PORCENTAJE
COLPENSIONES	50	46%
PORVENIR	35	32%
PROTECCIÓN	15	14%
COLFONDOS	3	3%
HORIZONTE	3	3%
COLMENA	2	2%
TOTAL	108	100%

Afiliación Fondo de pensiones



- ✓ El 46% correspondiente a 50 funcionarios, se encuentran afiliados a COLPENSIONES
- ✓ El 32% correspondiente a 35 funcionarios, se encuentran afiliados a Porvenir
- ✓ El 14% correspondiente a 15 funcionarios, se encuentran afiliados a Protección
- ✓ El 3% correspondiente a 3 funcionarios, se encuentran afiliados a Colfondos
- ✓ El 3% correspondiente a 3 funcionarios, se encuentran afiliados a Horizonte
- ✓ El 2% correspondiente a 2 funcionarios, se encuentran afiliados a Colmena

• **Afiliación a Sindicato**

AFILIACION A SINDICATO	TOTAL	PORCENTAJE
SI	80	74%
NO	28	26%
TOTAL	108	100%

- ✓ El 74% correspondiente a 80 funcionarios, se encuentran afiliados a SINTRAMBIENTE
- ✓ El 26% correspondiente a 28 funcionarios, no se encuentran afiliados al Sindicato.

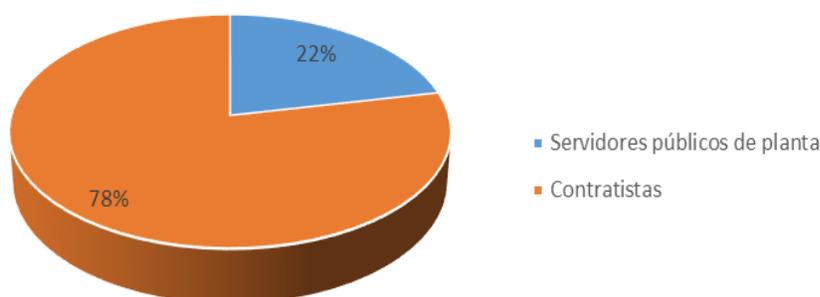
Es de aclarar, que de los 28 funcionarios no afilados los directivos, asesores y jefes de oficina no pueden hacer parte del Sindicato.

• Contagios por COVID

Para la vigencia 2021 la entidad ha venido adoptando los protocolos para el manejo de la crisis sanitaria, se presenta la estadística de los casos formalmente reportados:

CONTAGIADOS POR COVID 19 - 2021	TOTAL	PORCENTAJE
Servidores públicos de planta	5	22%
Contratistas	18	78%
TOTAL	23	100%

Contagiados por Covid 19- 2021



- ✓ El 78% correspondiente a 18 contratistas que reportaron contagio
- ✓ El 22% correspondiente a 5 funcionarios que reportaron contagio

• Vacunación COVID – 19

SERVIDORES PÚBLICOS VACUNADOS CONTRA EL COVID - 19	TOTAL	PORCENTAJE
VACUNADOS	106	98%
NO VACUNADOS	2	2%
TOTAL	108	100%

- ✓ El 98% correspondiente a 106 funcionarios que ya iniciaron su esquema de vacunación
- ✓ El 2% correspondiente a 2 funcionarios que no han iniciado su esquema de vacunación

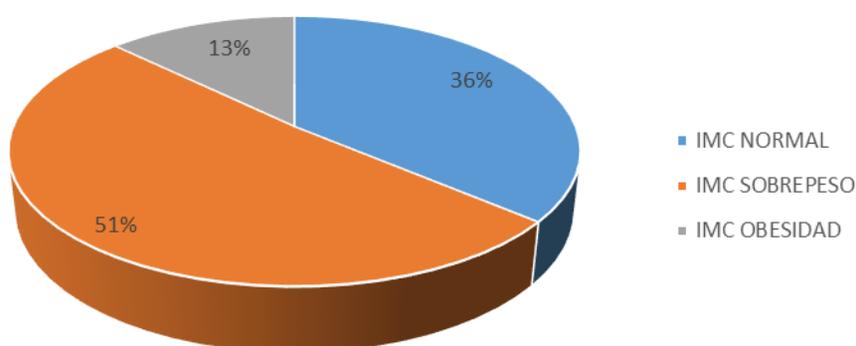
- **Caracterización a partir del tamizaje de riesgo cardiovascular -RCV**

En la puesta en marcha del sistema de vigilancia epidemiológica para el control de riesgo cardiovascular, se realizó un tamizaje a 94 servidores públicos de la planta de personal con el propósito de tener una aproximación a la clasificación de riesgo cardiovascular obteniendo los siguientes resultados:

- **Índice de Masa Corporal -IMC**

CLASIFICACIÓN RIESGO CARDIOVASCULAR	TOTAL	PORCENTAJE
IMC NORMAL	34	36%
IMC SOBREPESO	48	51%
IMC OBESIDAD	12	13%
TOTAL	94	100%

Clasificación riesgo cardiovascular



- ✓ El 51% correspondiente a 48 funcionarios registran sobrepeso.
- ✓ El 36% correspondiente a 34 funcionarios presentan un IMC normal.
- ✓ El 13% correspondiente a 12 funcionarios presentan Obesidad.

- **Servidores públicos fumadores:**

Datos de servidores públicos que informaron voluntariamente ser fumadores

SERVIDORES PÚBLICOS FUMADORES	TOTAL	PORCENTAJE
SI	7	7%
NO	87	93%
TOTAL	94	100%

- ✓ El 93% correspondiente a 87 funcionarios manifestaron no consumir cigarrillo

- ✓ El 7% correspondiente a 7 funcionarios manifestaron consumir cigarrillo

- **Servidores públicos consumidores de alcohol:**

Datos referidos a Servidores Públicos que manifestaron voluntariamente ser consumidores de algún tipo de bebida alcohólica

SERVIDORES PÚBLICOS CONSUMIDORES DE ALCOHOL	TOTAL	PORCENTAJE
SI	4	4%
NO	90	96%
TOTAL	94	100%

- ✓ El 96% correspondiente a 90 funcionarios manifestaron no consumir bebidas alcohólicas.
- ✓ El 4% correspondiente a 4 funcionarios manifestaron consumir bebidas alcohólicas

- **Servidores públicos que realizan actividad física:**

Información reportada por servidores públicos que dentro del seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo manifestaron voluntariamente participar de alguna actividad física

SERVIDORES PÚBLICOS QUE HACEN EJERCICIO	TOTAL	PORCENTAJE
SI	55	59%
NO	39	41%
TOTAL	94	100%



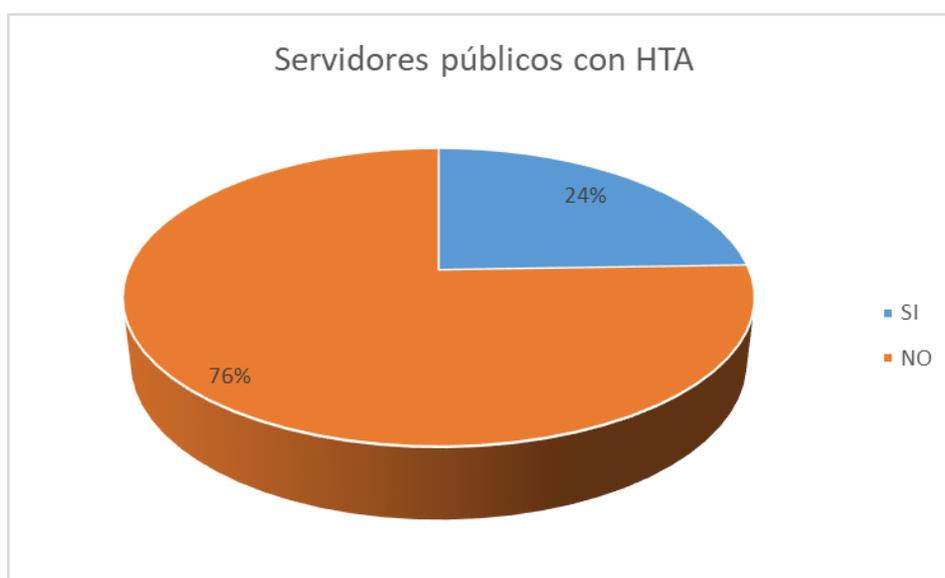
- ✓ El 59% correspondiente a 55 funcionarios realizan actividad física

- ✓ El 49% correspondiente a 39 funcionarios manifestaron no realizar actividad física

- **Servidores públicos con hipertensión arterial –HTA**

Información de Servidores Públicos que dentro del seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificaron o reportaron padecer de hipertensión arterial:

SERVIDORES PÚBLICOS CON HIPERTENSIÓN ARTERIAL	TOTAL	PORCENTAJE
SI	23	24%
NO	71	76%
TOTAL	94	100%



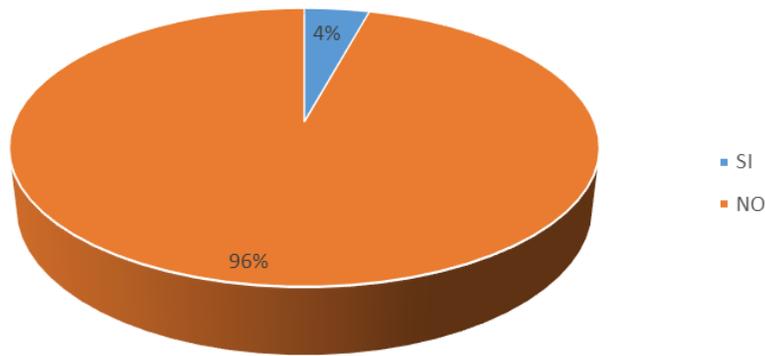
- ✓ El 76% correspondiente a 71 funcionarios no sufren de HTA
- ✓ El 24% correspondiente a 23 funcionarios tienen hipertensión arterial alta

- **Servidores públicos con diabetes**

Estadística de Servidores Públicos que dentro del seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificaron o reportaron tener diabetes:

SERVIDORES PÚBLICOS CON DIABETES	TOTAL	PORCENTAJE
SI	4	4%
NO	90	96%
TOTAL	94	100%

Servidores públicos con diabetes



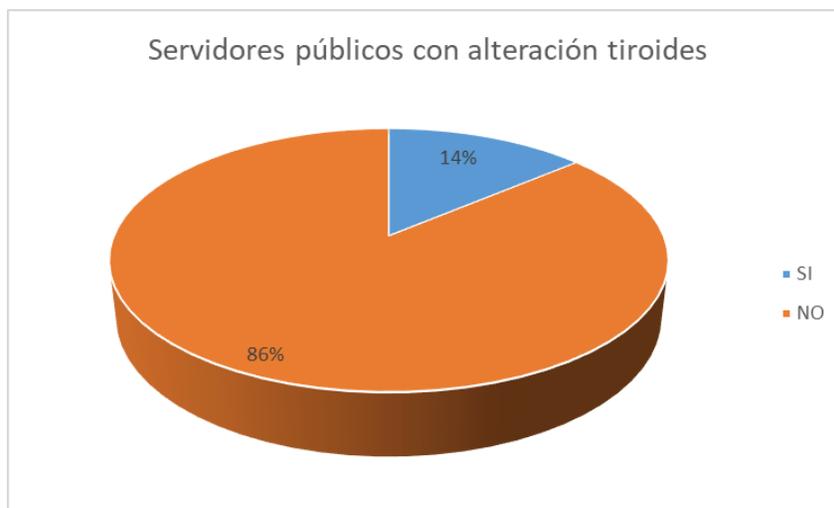
- ✓ El 96% correspondiente a 90 funcionarios no sufren de diabetes
- ✓ El 4% correspondiente a 4 funcionarios tienen diabetes

• **Servidores públicos con alteración en tiroides**

Estadística de Servidores Públicos que dentro del seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificaron o reportaron padecer alteraciones de la tiroides.

SERVIDORES PÚBLICOS CON ALTERACIÓN TIROIDES	TOTAL	PORCENTAJE
SI	13	14%
NO	81	86%
TOTAL	94	100%

Servidores públicos con alteración tiroides



- ✓ El 86% correspondiente a 81 funcionarios no presentan alteración de la tiroides.
- ✓ El 14% correspondiente a 13 funcionarios presentan alteración de la tiroides.

• **Servidores públicos con dislipidemia**

Estadística de Servidores Públicos que dentro del seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se identificaron o reportaron con dislipidemia

SERVIDORES PÚBLICOS CON DISLIPIDEMIA	TOTAL	PORCENTAJE
SI	2	2%
NO	92	98%
TOTAL	94	100%

- ✓ El 98% correspondiente a 92 funcionarios no presentan dislipidemia
- ✓ El 2% correspondiente a 20 funcionarios sufren de dislipidemia

- **Servidores públicos con accidente cerebro vascular –ACV (antiguo)**
Información reportada de un ACV antiguo.

SERVIDORES PÚBLICOS CON ACCIDENTE CEREBRO VASCULAR	TOTAL	PORCENTAJE
SI	1	1%
NO	93	99%
TOTAL	94	100%

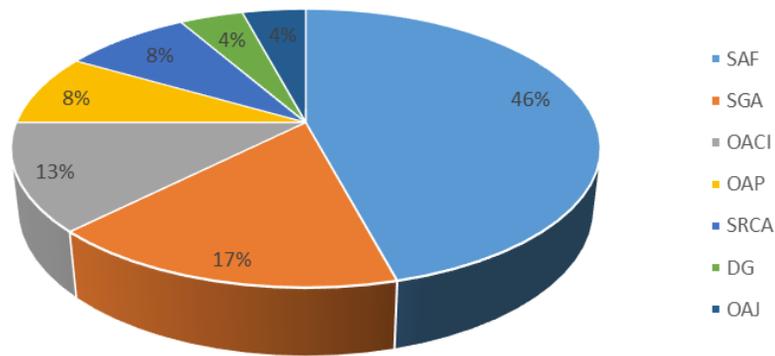
- ✓ El 99% correspondiente a 93 funcionarios no han presentado accidente cerebro vascular.
- ✓ El 1% correspondiente a 1 funcionario ha sufrido accidente cerebro vascular.

- **Participación programas de bienestar**

Relación servidores que participaron de los programas de actividad física en el marco del cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.

PARTICIPACIÓN DEPORTES		
OFICINA	TOTAL	PORCENTAJE
SAF	11	46%
SGA	4	17%
OACI	3	13%
OAP	2	8%
SRCA	2	8%
DG	1	4%
OAJ	1	4%
TOTAL	24	100%

PARTICIPACIÓN DEPORTES

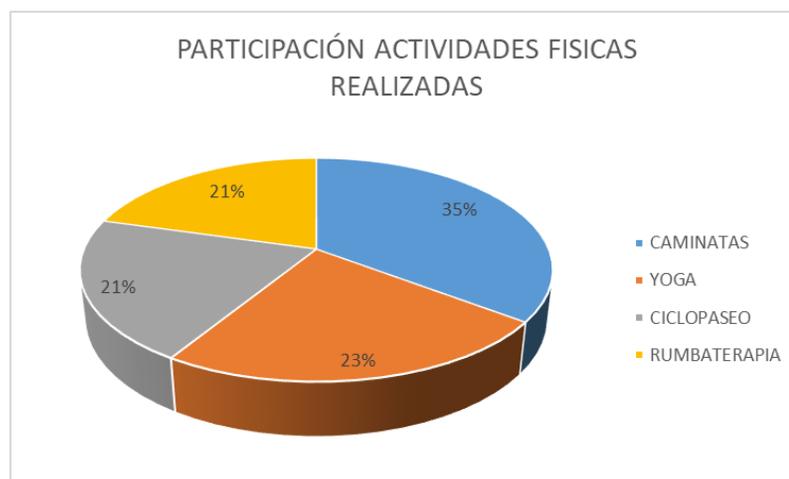


En la puesta en marcha del plan de bienestar, se fomentaron actividades de salud física para todo el personal de la corporación durante varios días de la semana en el aula ambiental y las canchas, promoviendo disciplinas como yoga, rumba terapia y el torneo denominado "CHAMBONATO" donde se practicó de manera competitiva por dependencias deportes como: baloncesto, voleibol y microfútbol; así como una actividad recreativa denominada yincana.

En estas actividades la dependencia que mayor participó de las actividades fue la Subdirección Administrativa y Financiera – SAF con un 46%, seguido de la Subdirección de gestión ambiental con un 17%.

De otra parte, de las actividades físicas realizadas durante lo corrido del año 2021, en la que se registró mayor participación fue en las caminatas, con una participación de 12 servidores públicos que representan el 35%, seguido de yoga con un 23%, ciclopaseo con 21% y rumbaterapia con un 21%. En total se contó con la participación de 34 funcionarios

PARTICIPACIÓN ACTIVIDADES FISICAS REALIZADAS		
OFICINA	TOTAL	PORCENTAJE
CAMINATAS	12	35%
YOGA	8	24%
CICLOPASEO	7	21%
RUMBATERAPIA	7	21%
TOTAL	34	100%



5.7 Resultados de la evaluación del desempeño laboral periodo 2020-2021

Conforme con la normatividad vigente en materia evaluación del desempeño laboral - EDL, la entidad adoptó el Sistema Tipo de - EDL para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba a su servicio; los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del periodo 2020 – 2021 fueron los siguientes:

- En el periodo 2020 - 2021 se evaluaron 73 servidores públicos de carrera administrativa, de los cuales el 96% tuvo un resultado sobresaliente, es decir, su calificación fue entre 90 y 100 puntos, mientras que el 4% obtuvo una calificación en el nivel satisfactorio, es decir, su calificación fue mayor a 65 y menor a 90 puntos.

CARRERA ADMINISTRATIVA		
NIVEL DE CALIFICACIÓN	NO. DE SERVIDORE	PORCENTAJE
SOBRESALIENTE	73	96%
SATISFACTORIO	3	4%
TOTALES	76	100%



RESULTADOS EDL PERIODO 2020-2021			
Nivel jerárquico	Cantidad	Resultado	%
Profesional	38	SOBRESALIENTE	50%
	0	SATISFACTORIO	
Técnico	17	SOBRESALIENTE	24%
	1	SATISFACTORIO	
Asistencial	18	SOBRESALIENTE	26%
	2	SATISFACTORIO	
TOTALES	76		100%

La calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral, presenta la siguiente distribución por nivel jerárquico:

38 servidores del nivel profesional alcanzaron una calificación sobresaliente;

17 servidores del nivel técnico lograron calificación sobresaliente y uno (1) obtuvo un resultado satisfactorio;

18 servidores públicos del nivel asistencial, alcanzaron calificación sobresaliente y dos (2) una calificación satisfactoria.

Aspectos a mejorar:

Con el objetivo de fortalecer el proceso de evaluación del desempeño laboral es necesario tener en cuenta las siguientes observaciones:

- Realizar seguimiento a los compromisos comportamentales, de manera documentada, frecuente, en tiempo real, es decir, cuando se observen o se tenga conocimiento de las conductas destacables positivas o negativas demostradas por los evaluados en el contexto laboral.
- Requerir a los evaluadores como sujetos activos del proceso, para que realicen registros de evidencias en los instrumentos dispuestos para tal fin.
- implementar estrategias formales (reuniones, mesas de trabajo, entrevistas individuales, entre otras), para fortalecer la comunicación entre evaluador y evaluado de manera que sea fluida y haya realimentación permanente del proceso de seguimiento y calificación, toda vez que la ausencia de dicha comunicación se ha convertido en una inconformidad de los evaluados, manifestando no conocer los motivos que originaron la calificación, o los aspectos que deben mejorar.
- Requerir a los intervinientes en el proceso de evaluación, el cumplimiento de los términos legales, así como el apego a los lineamientos, instrucciones y procedimientos establecidos por la entidad, toda vez que se identificaron casos de modificación del banco de compromisos laborales, o no realización del seguimiento documentado a los compromisos comportamentales
- Se deberá formular plan de mejora individual cuando se identifiquen brechas en el cumplimiento de los compromisos funcionales y en los casos en que el nivel de desarrollo de los compromisos comportamentales esté calificado en "aceptable" o "bajo".
- Actualizar la resolución de adopción del Sistema Tipo de Evaluación del desempeño laboral incorporando la evaluación de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción distintos de los gerentes públicos

La Subdirección Administrativa y Financiera en su rol de Unidad de Personal, deberá implementar estrategias encaminadas a:

- Incrementar de forma gradual el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos de la entidad,
- Priorizar las acciones de intervención en los casos en que se obtuvo calificación de compromisos comportamentales en nivel "ACEPTABLE" y "BAJO"

5.7.1 Logros del proceso de evaluación del desempeño laboral y seguimiento a los planes de trabajo.

En el proceso de evaluación de desempeño laboral, se adelantaron las siguientes acciones:

- Se desarrolló un procedimiento para valorar el rendimiento de los Servidores Públicos en calidad de provisionales, el cual se implementó a partir del 01 de febrero de 2020.
- Se actualizó el Banco de Compromisos Laborales de los cargos de la entidad
- Se respondieron oportunamente los recursos de reposición interpuestos frente a los resultados de la evaluación de desempeño laboral.
- Se elaboró y adoptó el procedimiento para otorgar los incentivos no pecuniarios en niveles de excelencia.
- Se diseñó y aplicó un instrumento para seguimiento a los compromisos comportamentales formulados.
- En noviembre de 2021 se realizó la asignación de incentivos no pecuniarios y el reconocimiento público y exaltación de los funcionarios con resultados en niveles de excelencia en la evaluación del periodo 2020 – 2021.
- Se suscribieron 7 planes de mejoramiento individual.

5. 8 Líneas de trabajo de los Planes de Talento Humano:

En la vigencia 2021 se efectuó la actualización de la caracterización del Talento Humano, documentando variables relacionadas con los componentes de salud, de acuerdo con los resultados de los tamizajes y actividades de detección, promoción y prevención, realizadas en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Concordante con lo anterior, continua vigente la obligación de formular y ejecutar las líneas de trabajo priorizadas por la Dirección General, las cuales deberán ser incorporadas en los planes de talento humano y desarrolladas durante el periodo de gobierno:

1. Formular programas de formación, capacitación, inducción y reinducción que consulten las necesidades diferenciales de los Servidores Públicos, según los rangos del tiempo de servicio o antigüedad en la entidad.
2. Formular dentro del Plan Institucional de Capacitación –PIC programas de formación dirigidos al uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones enfocada a las necesidades de los grupos etarios mayores de 50 años.
3. Reconocer y exaltar a través del programa de bienestar social, e incentivos, la permanencia y entrega de saberes a la entidad evidenciado en el tiempo de servicios.
4. Tener en cuenta los grupos etarios para la elaboración de los planes de bienestar social, de seguridad y salud en el trabajo, y de promoción y prevención en salud, enfocados de acuerdo con los riesgos de enfermedad de cada grupo poblacional.
5. Promover la adaptación al cambio y los procesos de mejora continua en los grupos de trabajo con más de veinte años de servicio.

6. Con base en los datos presentados en el acápite de proyección de retiro, se sugiere evaluar la posibilidad de implementar estrategias para: retiro asistido, afrontar el cambio de estilo de vida, plan de transferencia, intercambio y gestión del conocimiento, entre otras.
7. Documentar las causas de ausentismo en especial la relacionada con los permisos, con el propósito de desarrollar estrategias de intervención y manejo en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
8. Fomentar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas que desarrollen programas de vivienda en cumplimiento de los programas de bienestar social.
9. Formular planes de bienestar social diferenciales focalizados a los grupos etarios y ampliados a otros integrantes del grupo familiar como, por ejemplo: hermanos, sobrinos, nietos, primos.
10. Focalizar las necesidades de aprendizaje a ser incorporadas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC, canalizando los saberes de los Servidores Públicos.
11. Incorporar en los planes de talento humano variables como: factores riesgo de enfermedad según grupos etarios, necesidades de aprendizaje, situaciones que afectaron los entornos familiares, psicosociales y económicos con ocasión de la pandemia del Covid-19 y demás circunstancias que pudieron afectar a los servidores públicos y sus entornos.
12. Desarrollar programas de bienestar social integrales de la familia y los entornos familiares protectores, formulando estrategias que incorporen los conceptos ampliados de familia como: (familia monoparental, monoparental extendida, lesboparental, homoparental, binuclear, menores viviendo con familiares, familias inter-especies), entre otras características familiares actuales.

6 Planes temáticos (anexos)

Los planes relacionados a continuación, forman parte integrante del Plan Estratégico de Talento Humano 2021- 2023 versión 2, aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y adoptado por el Director General mediante Resolución No.100 expedida el 31 de enero de 2022, contenido en 50 folios.

- 6.1 Plan anual de vacantes 2022: documento anexo, contenido en siete (7) folios.
- 6.2 Plan de previsión de recursos humanos 2022: documento anexo, contenido en seis (6) folios.
- 6.3 Plan de bienestar social e incentivos 2022, anexo contenido en cuarenta y siete (47) folios.
- 6.4 Plan institucional de capacitación 2022, documento anexo contenido en veinticuatro (24) folios.
- 6.5 Plan de seguridad y salud en el trabajo, documento contenido en dieciocho (18) folios y un cronograma de un folio.

7. Temáticas adicionales a planear en la vigencia

7.1 Inducción y reinducción:

La estrategia de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, fue ajustada en la vigencia 2021 actualizando el documento y generando todo el programa de inducción a través del uso de un aplicativo, la implementación de dicha estrategia está contemplada en el marco del Plan Institucional de Capacitación del año 2022.

7.2 Evaluación de desempeño laboral –EDL

Capacitar a los evaluadores como grupo focal, sensibilizando sobre la importancia de la retroalimentación de los resultados de la evaluación del desempeño laboral y en la formulación de los planes de mejoramiento individual que contribuyan al cierre de brechas en el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.

Sensibilizar a los evaluadores sobre la necesidad de planear la ejecución del proceso de evaluación, y realizar un seguimiento continuo y permanente a los compromisos comportamentales, atendiendo las disposiciones de la entidad y con el objetivo de evitar posibles errores u omisiones al momento de realizar la calificación.

Aplicar la evaluación del desempeño laboral a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, distintos de los gerentes públicos.

7.3 Gestión de la caracterización del talento humano:

Formular y ejecutar dentro de los planes bienestar y de seguridad y salud en el trabajo, acciones de promoción, prevención y fomento de estilos de vida saludable, para prevenir y/o mitigar los riesgos de enfermedad, de conformidad con las variables documentadas en la caracterización del talento humano, impactando favorablemente las condiciones de salud de los servidores públicos de la CRQ.

Reglamentar el trabajo en casa, de acuerdo con la normativa vigente y con motivo de las nuevas situaciones generadas a partir de la pandemia del COVID 19

7.4 Personal vinculado por contratación de servicios personales:

En lo referente a este ítem, la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, deberá realizar una caracterización general las personas contratadas por prestación de servicios durante cada vigencia, con el fin de formular y ejecutar las acciones requeridas en cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.5 Sistema de información y gestión de empleo público - SIGEP

Dadas las necesidades de la entidad, se requiere desarrollar estrategias tendientes a fortalecer el sistema de información y gestión de empleo público -SIGEP, a través de capacitaciones en la administración, y manejo del aplicativo, así como la disposición de personal de apoyo para la actualización permanente de la información en la plataforma SIGEP.

8. Seguimiento y evaluación

Herramientas de seguimiento: como herramientas de seguimiento al cumplimiento de los planes integrantes del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Presentar periódicamente informes de avance ante el Subdirector Administrativo y Financiero, Comité de Dirección, Comisión de Personal, Junta Directiva SINTRAMBIENTE y demás partes interesadas que los soliciten.
- Atender e implementar las recomendaciones emitidas por las Oficinas Asesoras de Control Interno y de Planeación a través de las distintas auditorías o seguimientos.
- Realizar verificación permanente al nivel de ejecución y cumplimiento de las actividades programadas y reportar oportunamente las desviaciones identificadas.
- Aplicar periódicamente la matriz de autodiagnóstico de talento humano y demás herramientas de diagnóstico.

8.1 Indicadores:

- Los indicadores para medir el nivel de cumplimiento, se encuentran incorporados en los planes
- Matriz de indicadores del proceso, la cual se deberá medir y reportar trimestralmente ante la Oficina Asesor de Planeación.
- La verificación de la eficacia de las acciones de este plan, se realizará a través de seguimiento y ejecución de los diferentes planes que integran el presente plan estratégico de talento humano.

8.2 Recalificación de la Matriz GETH:

De acuerdo con el plan de acción formulado, la Oficina Asesora de Control Interno programará seguimientos para verificar el cumplimiento de las acciones formuladas y recalificar la matriz de gestión del Talento Humano de Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.



8.3 Mejoramiento continuo:

Para lograr el mejoramiento continuo se implementarán las acciones derivadas de los distintos planes de mejoramiento formulados, también se realizarán correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas y mejoras requeridas.

ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: Teresa Lemus Restrepo -
Profesional especializado adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera
Ana María Medina Veloza - Profesional contratista de apoyo Subdirección Administrativa y Financiera

Fecha: enero de 2022