

**Plan Estratégico de Talento  
Humano  
Periodo 2024-2027  
Versión 1**

**Corporación Autónoma  
Regional del Quindío -CRQ**

**JUAN ESTEBAN CORTÉS OROZCO**

**Subdirector Administrativo y Financiero**

**Director General (E)**

Elaborado por:

**TERESA LEMUS RESTREPO**

Profesional Especializado  
Subdirección Administrativa y Financiera

**IRENE LEÓN ALFEREZ**

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 el Plan Estratégico de Talento Humano 2024- 2027Versión 1.

Enero de 2025

# Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	6
<b>2. Contexto</b>	6
<b>2.1 Referentes estratégicos orientadores</b>	6
<b>2.2 Objetivos estratégicos:</b>	7
<b>2.3 Normatividad asociada</b>	8
<b>2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano</b>	9
<b>3. Definición estratégica</b>	11
<b>3.1 Alcance:</b>	11
<b>3.2 Políticas específicas de talento humano de la entidad:</b>	11
<b>3.3 Objetivos del plan estratégico de talento humano</b>	11
<b>3.3.1. Objetivo General:</b>	11
<b>3.3.2. Objetivos Específicos:</b>	11
<b>3.4. Estrategias</b>	12
<b>4. Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano</b>	13
<b>4.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano:</b>	13
<b>5. Información de base</b>	14
<b>5.1 Planta de personal actual</b>	14
<b>5.2. Sistemas de información:</b>	15
<b>5.3. Riesgos:</b>	16
<b>5.4. Acuerdos sindicales</b>	16
<b>5.5. Manual de funciones:</b>	17
<b>6. Diagnósticos</b>	18

<b>6.1. Matriz GETH</b> .....	18
<b>6.2. Propuesta plan de Acción</b> .....	19
<b>6.2. Rutas de Creación de Valor</b> .....	20
<b>6.3. Necesidades de Capacitación</b> .....	22
<b>6.4. Necesidades de Bienestar</b> .....	23
<b>6.3.1. Batería de preguntas Talento Humano- funcionarios</b>	23
<b>6.5. Análisis de la Caracterización del Talento Humanos</b> .....	23
<b>6.5.1. Distribución por Género</b> .....	24
<b>6.5.2. Tiempo de servicio en la entidad</b> .....	24
<b>6.5.3. Distribución de los Servidores Públicos por grupos etarios</b> .....	25
<b>6.5.4. Proyección de Retiro</b> .....	25
<b>6.5.4. Situaciones Administrativas</b> .....	26
<b>6.5.5. Procedencia</b> .....	27
<b>6.5.6. Zona de Residencia</b> .....	28
<b>6.5.7. Modalidad de Ocupación de Vivienda</b> .....	30
<b>6.5.8. Estado Civil</b> .....	31
<b>6.5.9. Estructura Familiar</b> .....	31
<b>6.5.11. Número de Hijos</b> .....	32
<b>6.5.12. Nivel Educativo</b> .....	32
<b>6.5.13. Formación Profesional</b> .....	34
<b>6.5.17. Afiliación al Sistema General de Seguridad Social</b> ...	35
<b>6.6. Resultado de la Evaluación del Desempeño</b> .....	37
<b>6.6.1. RECOMENDACIONES SOBRE RESULTADOS DE EDL</b> .....	37
<b>6.7. Medición del Clima Organizacional</b> .....	38
<b>6.8. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial</b> .....	38
<b>6.9. Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST</b>	38
<b>8. Temáticas adicionales a planear en la vigencia</b> .....	40
<b>8.1. Inducción y reinducción:</b> .....	40

<b>8.2. Evaluación de desempeño laboral –EDL</b> .....	40
<b>8.3. Gestión de la caracterización del talento humano:</b> .....	40
<b>9. Temáticas contenidas en los planes</b> .....	41
<b>10.2. Indicadores:</b> .....	41
<b>10.3. Recalificación de la Matriz GETH</b> .....	42
<b>10.4. Mejoramiento Continuo</b> .....	42

## 1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (en adelante MIPG), actualizado por el Decreto 1499 de 2017 y demás normas vigentes, el cual tiene como propósito, facilitar la gestión integral de las organizaciones, fortaleciendo el talento humano, agilizando las operaciones, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promoviendo la participación ciudadana, entre otros objetivos.

De acuerdo con este propósito, la principal dimensión que contempla Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el: Talento Humano y lo identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre mayor importancia la necesidad de implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una gestión pública más eficiente, pues finalmente son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano es por excelencia la herramienta de Planificación, organización y estructuración del accionar de la entidad, en materia de la gestión del Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, así como a la mejora continua y cierre de brechas entre las necesidades identificadas a través de los diagnósticos y análisis y la priorización de acciones a implementar derivadas de las expectativas y características propias de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

Consecuente con lo expuesto, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para el periodo 2024-2027 actualizado en su versión 1, el cual define las líneas de trabajo sobre las que se orientarán y priorizarán los planes, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano durante el periodo de administración (2024-2027), enfocadas a fortalecer los procesos que ocurren en el ciclo de vida del Servidor Público y que contribuyan a apalancar el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

De esta forma, el Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, con un enfoque de organización saludable, a través de las estrategias definidas en los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y con acciones encaminadas al mejoramiento de las competencias, condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional, que beneficiarán a todos los servidores públicos de la entidad.

## 2. Contexto

### 2.1 Referentes estratégicos orientadores

El presente documento se armonizó con la planeación estratégica institucional vigente y se implementará de forma gradual y progresiva durante el periodo 2024-2027, a partir de las estrategias de intervención definidas por la Dirección General, y de acuerdo con las características del Talento Humano de la organización.

De la misma manera, las acciones concretas del Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027, se materializarán a través del diseño, puesta en marcha, evaluación de la ejecución y retroalimentación de los planes anuales de Capacitación, de Bienestar Social e incentivos, y de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera complementaria con las actividades que se desarrollen en los procesos de previsión, inducción y re inducción, permanencia y planeación para el retiro del Capital Humano de la organización.

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 identificación de necesidades de personal, planeación y vinculación de este, bajo el cumplimiento del principio del mérito, garantía de la provisión oportuna y eficaz de los empleos, así como el proceso de inducción para la adaptación y adherencia a la organización del nuevo servidor público.
- **Desarrollo y permanencia:** Comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño laboral, bienestar, estímulos e incentivos, plan de vacantes y previsión de empleos, reglamentación y puesta en marcha del trabajo en casa, teletrabajo, entre otras estrategias, con el objetivo de mejorar la productividad y la satisfacción del servidor público con el trabajo y la entidad.
- **Retiro:** Comprende la identificación y análisis exhaustivo de las causas de la deserción del empleado, lo que permitirá definir estrategias y mecanismos que eviten el retiro anticipado de personal calificado, y así mismo, desarrollar programas enfocados a la preparación para el retiro del servicio por cumplimiento del ciclo de vida laboral o de readaptación laboral.

## 2.2 Objetivos estratégicos:

El Plan de Acción Institucional PAI 2024-2027, con respecto al Talento Humano de la Organización, definió el Proyecto número 20: "*Mejoramiento y potencialización del talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío*" este proyecto contempla dos objetivos:

**Objetivo General:** Realizar acciones de mejoramiento y potencialización del talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, (Proyecto 20 PAI 2024-2027).

**Objetivo Específico 1:** Mejorar los procesos internos y el desempeño administrativo mediante fortalecimiento del talento humano y modernización

## 2.3 Normatividad asociada

NORMATIVIDAD	TEMA
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>Ley 909 de 2004</b>	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)
<b>Decreto 770 de 2005</b>	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
<b>Ley 1064 de 2006</b>	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
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	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
<b>MIPG Manual Operativo – del MIPG</b>	Dimensión N°1 Talento Humano
<b>Ley 1857 de 2017</b>	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.
<b>Resolución 1111 de marzo de 2017.</b>	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
<b>Resolución 390 de 2017</b>	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
<b>Decreto 815 de 2018</b>	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
<b>GETH del DAFP 2018</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público
<b>Circular 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el</b>	Lineamientos de la Planeación Estratégica Institucional



<b>Desempeño Institucional (DAFP)</b>	
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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
<b>Ley 1960 de 2019</b>	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)
<b>Resolución No. 015 de Enero de 2011</b>	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.
<b>Resolución 1905 de 2019</b>	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Quindío
<b>Ley 2039 del 27 de julio de 2020</b>	Por la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 2043 del 27 de julio de 2020</b>	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 2040 del 27 de julio de 2020</b>	Por la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones
<b>Ley 2088 de mayo de 2021</b>	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
<b>Guía de la función pública de septiembre de 2021</b>	Guía para evitar la fuga del conocimiento de las entidades públicas

## **2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano**

## 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 la 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.

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.

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. Armonizadas con el acuerdo sindical vigente.

#### **3.3 Objetivos del plan estratégico de talento humano**

##### **3.3.1. 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, al desarrollo integral del ser, al reconocimiento, la capacitación, el bienestar, la calidad de vida en condiciones laborales seguras y la motivación de los servidores públicos de la entidad; logrando al final del periodo de administración, una transformación favorable hacia la consolidación de una organización saludable, con un enfoque de atención centrado en el ciudadano.

##### **3.3.2. Objetivos Específicos:**

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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).
- 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 previsión 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 re inducción.
- 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.

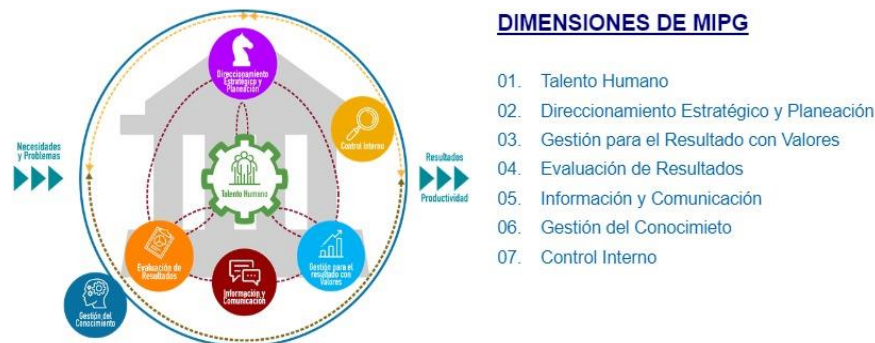
- Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable a los Servidores Públicos, Contratistas, usuarios, proveedores y a las demás partes interesadas, a través de la identificación y control de los riesgos conforme con lo formulado en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los 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.

## 4. Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano

### 4.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión funciona a través de dimensiones, dentro de las cuales se encuentra el Talento Humano, considerada el eje central y la que articula el sistema integrado con los demás valores públicos.

La dimensión del talento humano definida en el MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO), por tal razón, es el eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.



Talento Humano, es un área que hace parte de la Subdirección Administrativa y Financiera y dentro del Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la entidad 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, el Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en los siguientes lineamientos:

- 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano, se enmarca en la política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, por lo cual, los servidores públicos de la entidad deberán conocer, cumplir y aplicar las políticas institucionales establecidas en los diferentes planes de talento humano.

## 5. Información de base

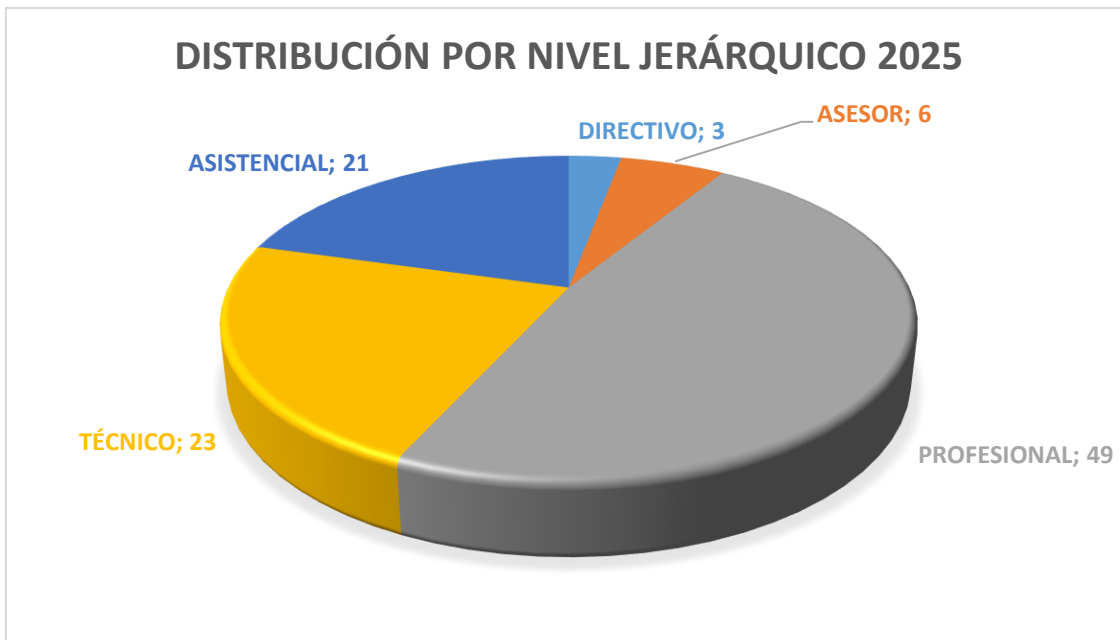
### 5.1 Planta de personal actual

La Entidad cuenta con una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y una estructura organizacional, actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019, definida de la siguiente manera:

- Dirección General
- Subdirección de Gestión Ambiental
- Subdirección de Regulación y Control Ambiental
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina Asesora de Control Interno
- Oficina Asesora de Proceso Sancionatorio Ambiental y Procesos Disciplinarios

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, se evidencia que 99 son de naturaleza Carrera Administrativa, y 14 de naturaleza Libre Nombramiento; de los 113 empleos, a enero 27 de 2025 se encontraban provistos 102 cargos, discriminados a continuación:

<b>DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO DE LA PLANTA PROVISTA</b>		
<b>NIVEL JERARQUICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PORCENTAJE</b>
DIRECTIVO	3	3%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	49	48%
TÉCNICO	23	23%
ASISTENCIAL	21	21%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



## 5.2. Sistemas de información:

En lo referente a los sistemas de información, la ruta de trabajo para el periodo de gobierno 2024-2027, focalizará los esfuerzos en lograr la modernización tecnológica, la optimización de la gestión documental y la política institucional de comunicación de la entidad, incorporados específicamente en dos proyectos, con los siguientes objetivos:

Objetivos proyecto Número 21:

**Objetivo General.** Realizar acciones para el mejoramiento y la modernización de los recursos físicos y tecnológicos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

**Objetivo Específico 1.** Formular y ejecutar el plan de mantenimiento preventivo y correctivo de las diferentes sedes, áreas y centros de trabajo de la Entidad.

**Objetivo Específico 2.** Realizar acciones de modernización y mantenimiento de la infraestructura de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en el mejoramiento de trámites ambientales de la entidad en la plataforma Vital de la Entidad.

**Objetivo Específico 3.** Implementar acciones para la formulación y ejecución del plan de mantenimiento del parque automotor, maquinaria y equipo, como la gestión del mobiliario propiedad de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

Objetivos proyecto Número 22

**Objetivo General.** Implementar acciones para el mejoramiento del proceso de comunicaciones interna y externa de la Corporación.

**Objetivo Específico 1.** Implementar acciones para la formulación y ejecución del plan estratégico de comunicación y divulgación, para el mejoramiento de las comunicaciones interna y externa.



**Objetivo Específico 2.** Crear, ajustar e implementar el manual de identidad visual corporativo de la Entidad.

### 5.3. Riesgos:

Frente a este componente el proceso de Talento Humano tiene identificados en la matriz diez (10) riesgos, los cuales cuentan con los informes de seguimiento por parte de las Oficinas asesoras de Control Interno y de Planeación. Estos riesgos son:

- Posibilidad de afectación reputacional por queja o reclamo de los usuarios internos y externos debido a la falta de competencia y conocimientos de los servidores públicos.
- Posibilidad de afectación económica y reputacional por queja o reclamo de los usuarios internos o de entes de control debido a errores en la liquidación, pago y descuentos de nómina, prestaciones sociales, parafiscales y seguridad social
- Posibilidad de pérdida económica por el no reconocimiento de las incapacidades debido a la no realización del trámite de cobro ante las EPS.
- Posibilidad de afectación económica y reputacional por queja o reclamo de los usuarios internos o externos, debido a la extemporaneidad en la afiliación, reporte y pago al sistema de seguridad social y parafiscales.
- Posibilidad de afectación reputacional por deterioro del clima laboral debido al desconocimiento, desinterés en la aplicación de la herramienta y falta de retroalimentación en el proceso de evaluación del desempeño laboral por parte de los evaluadores.
- Posibilidad de pérdida reputacional queja del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades y el plan de actividades desarrolladas en el programa de bienestar.
- Posibilidad de pérdida reputacional por queja del grupo de valor interno debido a la desarticulación entre la identificación de necesidades, los ejes temáticos y el plan Institucional de capacitación (PIC).
- Posibilidad de pérdida económica y reputacional por sanciones de entes reguladores y de control o demandas y quejas de los grupos de valor, debido a incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral.
- Posibilidad de pérdida económica y reputacional por sanciones de entes reguladores y de control o demandas y quejas de los grupos de valor debido al incumplimiento de estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Posibilidad de pérdida económica y reputacional por fuga de conocimiento debido a la falta de acciones y estrategias para su retención.

### 5.4. Acuerdos sindicales

A través de la resolución No. 2025 del 02 de agosto de 2023 "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 trece (13) 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
- Disfrute de días compensados para madres o padres con hijos menores de 16 años
- Beneficios de salud
- Auxilios funerarios
- Programa para pre pensionados
- Plan de bienestar y estímulos
- Permisos sindicales

En relación a los beneficios pactados en vigencias anteriores, para el año 2023, la Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ, acuerda conceder a padres o madres con hijos menores de 16 años, dos (02) días de descanso previamente compensados para el disfrute con sus hijos en Semana Santa y dos (2) días previamente compensados para el disfrute con sus hijos en la semana de receso escolar del segundo semestre del año.

#### **5.5. Manual de funciones:**

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

- El 14 de septiembre de 2020 mediante la Resolución 1861 con una actualización al documento completo
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- El 24 de marzo de 2022 mediante la resolución No. 811 se efectuó una modificación parcial al manual específico de funciones y competencias laborales en lo referente a las funciones del Subdirector Administrativo y

Financiero y Jefe de Oficina Asesora de Procesos Sancionatorios Ambientales y Disciplinarios.

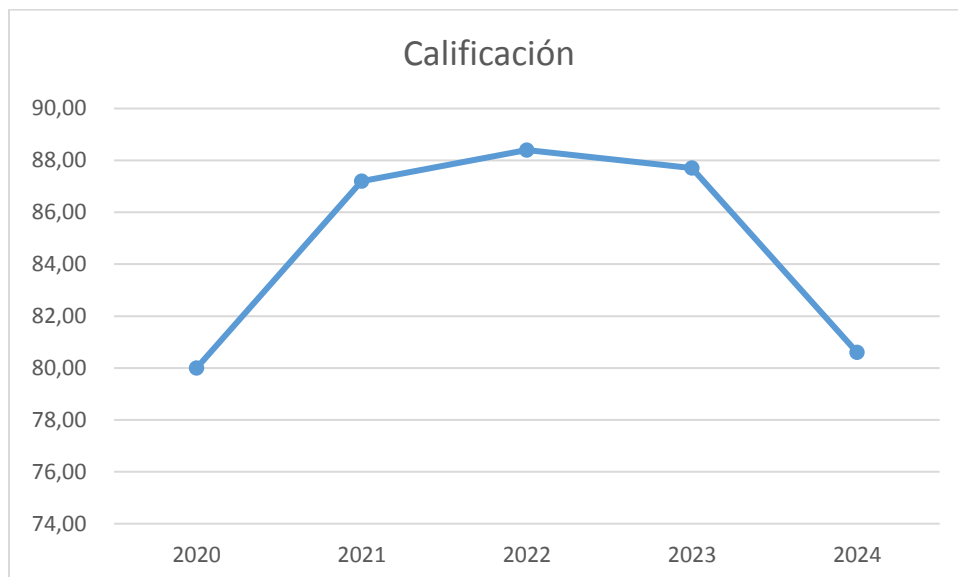
- Mediante la resolución No. 1608 del 8 de julio de 2024, se realizó ajuste parcial al Manual de funciones (resolución 1861 del de 2020, en su anexo técnico) en lo referente al cargo de Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16, en vacancia definitiva, adscrito a la Oficina Asesora de Planeación
- Mediante la Resolución No.2418 del 10 de octubre de 2024, se realizó ajuste parcial al Manual de funciones (resolución 1861 del de 2020, en su anexo técnico) en lo referente al cargo de Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 15, en vacancia definitiva.

## 6. Diagnósticos

### 6.1. 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 y el soporte técnico de la Función Pública, obteniendo una calificación de **80.6%**, para la vigencia 2024, este resultado indica que la entidad aún conserva un **Nivel de Consolidación** en el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, tal como se observa en la escala de calificación definida.

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



- 2020 la calificación fue de 80 puntos, ubicada en un nivel de transformación
- 2021 la calificación fue de 87.2 puntos, cambiando al nivel de consolidación
- 2022 la calificación fue de 88.4 puntos, manteniendo el nivel de consolidación
- 2023 la calificación fue de 87.7% puntos, aunque disminuyó en relación con el año inmediatamente anterior, se sigue manteniendo el nivel de consolidación.
- 2024 la calificación fue de 80.6% puntos, aunque se sigue manteniendo el nivel de consolidación presentó una disminución importante respecto del año anterior

Este resultado muestra que para las vigencias 2020 y 2021 el desarrollo del modelo presentó una tendencia de crecimiento, logrando el mayor crecimiento en la vigencia 2022, mientras que en la vigencia 2023 tuvo una leve disminución, sin embargo, fue en la vigencia 2024 donde se presentó el mayor decrecimiento, fundamentado en que la matriz de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano incorporó nuevos ítems de valoración, así mismo para la vigencia 2024, se presentaron situaciones administrativas como formulación del nuevo Plan de Acción Institucional (2024-2027), y separación del empleo de Director General, hechos que limitaron el cumplimiento de temáticas referentes los planes de bienestar social e incentivos, y de Seguridad y Salud en el trabajo. Con base en este autodiagnóstico se formula el plan de acción a ejecutarse durante la vigencia 2025

## **6.2. 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 2025:

5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Plan de seguridad y salud en el trabajo	<p>1. incorporar en el plan de seguridad y salud en el trabajo vigencia 2025, el total de actividades programadas en la presente vigencia y priorizar durante el primer trimestre la ejecución de aquellas que no lograron cumplirse durante el 2024.</p> <p>2. Establecer una metodología de seguimiento al cumplimiento del cronograma de trabajo del PSST 2025, con una periodicidad mensual, dejando registro del mismo</p>	<p>Primer trimestre: Actividades pendientes 2024</p> <p>Vigencia 2025: Establecer metodología de seguimiento al cumplimiento del cronograma de trabajo del PSST 2025</p>	
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	<p>Diseñar el programa para su implementación en la vigencia 2025. Revisar guía de entorno laboral saludable min salud: <a href="http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf">www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf</a> y demás normas vigentes.</p>	Implementar el programa de entorno laboral saludable en la Corporación, diciembre 2025	
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	<p>1. Elaborar el informe de medición del clima organizacional, divulgarlo y socializarlo con todos los funcionarios de la entidad (actividad a ejecutarse durante el primer bimestre de 2025);</p> <p>2. Con base en los resultados, se prioricen las acciones a ejecutar durante el primer semestre de 2025 (OACI)</p>	Elaborar informe de medición de clima organizacional, socializarlo con los funcionarios e implementar plan de acción con actividades a desarrollar durante la vigencia 2025	
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Realizar proceso de inducción y reinducción a todos los servidores de la Entidad	31/12/2025	
Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Adelantar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad, correspondiente a las vigencias 2024 y 2025	31/12/2025	

## 6.2. Rutas de Creación de Valor

Con base en la calificación de la matriz de autodiagnóstico del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG para el proceso de talento humano; en la vigencia 2024 se obtuvieron los siguientes resultados para cada una de las rutas de valor:

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>77</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>69</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>82</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>80</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>76</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>77</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>82</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>72</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>76</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>79</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>79</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>82</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>77</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>84</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>86</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>82</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>91</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>91</b>

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 2025 incrementar los resultados obtenidos en aquellas variables con calificación inferior a 90 puntos así:

- Identificar las actividades de los planes de bienestar e incentivos del periodo 2024 que no se cumplieron según la programación, e identificar las causas de incumplimiento, y reevaluar no inclusión en los planes de la presente vigencia.
- Promover el diseño e implementación de una estrategia integral de desvinculación laboral (que incluya mecanismos para la retención del conocimiento en la Entidad)
- Con base en los resultados de la medición del clima laboral efectuados en el último trimestre de 2024, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, según lo exigido en el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Realizar monitoreo periódico, (trimestral), al cumplimiento de las acciones de mejora propuestas para cada uno de los planes de talento humano.

- Actualizar resolución de código de integridad, incorporando las acciones relacionadas con conflicto de interés e implementar cronograma de divulgación e interiorización para todos los servidores y contratistas.

### **6.3. Necesidades de Capacitación**

Para el diagnóstico de las temáticas de capacitación, bienestar social e incentivos, así como los temas de integridad se utilizaron diferentes herramientas relacionadas a continuación:

- ✓ Encuesta de detección de necesidades - Plan de Bienestar social e incentivos 2025.
- ✓ Formulario para la detección de necesidades de capacitación
- ✓ Encuesta de percepción del código de integridad con el fin de medir el reconocimiento de los valores institucionales de la entidad por parte de los funcionarios.
- ✓ Formulario virtual de Office/Forms a los jefes, subdirectores y líderes de proceso, y el nivel directivo.
- ✓ Formulario para la detección de necesidades de capacitación

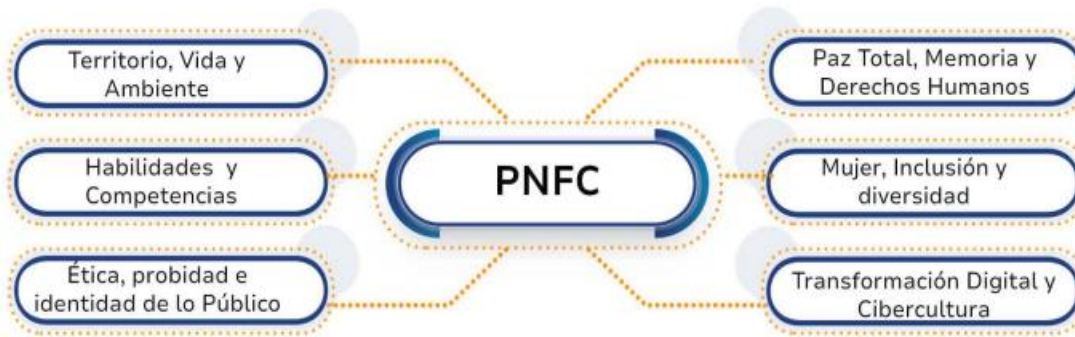
Esta encuesta fue diligenciada por 61 funcionarios del total de 100 activos en la planta a la fecha de corte de dicha batería, representando un 61% de los funcionarios de la entidad.

#### **6.3. Encuesta a Directivos y Líderes**

Formulario virtual de Office/forms a los jefes, subdirectores y líderes de proceso, y nivel directivo.

Se contó con la participación de diferentes directivos (subdirectores y jefes), y líderes de proceso, total encuestas diligenciadas 12.

De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas, y demás herramientas de diagnóstico, se formuló el Plan de Capacitación Institucional de vigencia 2025, el cual forma parte integrante del presente plan; su contenido temático se desarrolló de conformidad con los ejes temáticos de la Guía establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el Plan Nacional de Formación y Capacitación –PNFC



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Los resultados, análisis de la información, actividades y temáticas a priorizar se encuentran desarrollados en el Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2025.

#### 6.4. Necesidades de Bienestar

El diagnóstico de necesidades se lleva a cabo a través de un ejercicio donde se incluyen herramientas de participación de los diferentes actores del proceso, por medio de mesas de trabajo con la Comisión de Personal, y baterías de preguntas para los funcionarios de la entidad.

##### 6.3.1. Batería de preguntas Talento Humano- funcionarios

A través de la Batería de preguntas de Talento Humano se identificaron las necesidades y el interés de participar en las diferentes actividades de Bienestar, con una participación 61 funcionarios, de los 100 provistos en la fecha de realización, lo cual corresponde a un 61% de participación.

Las actividades de bienestar social e incentivos programadas para la vigencia 2025 por cada eje temático, se encuentran descritas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, acápite de: **ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**, páginas 45 a la 48.

#### 6.5. Análisis de la Caracterización del Talento Humanos

En la vigencia 2024 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 información de actualización de caracterización se describe en las tablas siguientes:

### 6.5.1. Distribución por Género

En la planta de personal de la entidad existe mayor representatividad de las mujeres con un 56% correspondiente a 57 mujeres y el 44% restante de la población son 45 hombres.

GÉNERO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>FEMENINO</b>	57	56%
<b>MASCULINO</b>	45	44%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

### 6.5.2. Tiempo de servicio en la entidad

Para clasificar los servidores públicos de acuerdo con el tiempo de servicio prestado a la entidad se establecieron unos rangos de distribución representados en los siguientes gráficos:

TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	<b>14</b>	<b>14%</b>
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	<b>27</b>	<b>26%</b>
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	<b>24</b>	<b>24%</b>
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	<b>11</b>	<b>11%</b>
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	<b>4</b>	<b>4%</b>
ENTRE 21 Y 25 AÑOS	<b>1</b>	<b>1%</b>
ENTRE 26 Y 30 AÑOS	<b>8</b>	<b>8%</b>
MAYOR A 30 AÑOS	<b>13</b>	<b>13%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

Se identifican dos grupos significativos en el tiempo de servicio en la entidad, así:

- ✓ El 26%, es decir, 27 funcionarios de los 102 de la planta provista presentan una antigüedad entre 1 a 5 años, explicada por el ingreso de personal a través del concurso de méritos efectuado por la CNSC en el año 2018, lo cual llevó a un relevo generacional importante y un reto importante para la entidad en el ajuste y actualización de sus procesos y planes de formación, capacitación, inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, para responder acertadamente a las demandas y necesidades del nuevo personal vinculado;
- ✓ Así como el 24% representado en 24 funcionarios con una antigüedad entre 6 y 0 años en la entidad, con necesidades y expectativas diferentes en los



procesos de formación, capacitación, re inducción preparación para el retiro, entre otros aspectos a valorar.

### 6.5.3. Distribución de los Servidores Públicos por grupos etarios

EDADES FUNCIONARIOS	TOTAL	PORCENTAJE
<b>ENTRE 18 Y 30 AÑOS</b>	5	5%
<b>ENTRE 31 Y 50 AÑOS</b>	54	53%
<b>ENTRE 51 Y 60 AÑOS</b>	22	22%
<b>MÁS DE 60 AÑOS</b>	21	21%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

Se encuentra un grupo significativo de Servidores Públicos en el rango de edad entre 31 y 50 años, quienes representan el 53% de la planta provista; seguido del rango comprendido entre 51 y 60 años con el 22%, población próxima a entrar en el grupo de pre pensionado por cumplimiento del requisito de la edad; también se observa la distribución de dos rangos extremos de edad, el primero representa el 5% correspondiente a 5 personas entre los 18 y 30 años, población importante en el proceso de relevo intergeneracional de la institución; y el segundo grupo corresponde a 21 personas que representan 21% ubicados en el rango poblacional mayor a 60 años.

### 6.5.4. 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
<b>MUJERES</b>	4	36%
<b>HOMBRES</b>	7	64%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

En el rango de edad de pre- pensionado se encuentran 11 personas, de las cuales 4 son mujeres, quienes representan el 36% y 7 son hombres que representan el 64%. En su total dicho grupo poblacional corresponde al 11% 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
<b>MUJERES</b>	14	64%
<b>HOMBRES</b>	8	36%
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

En la medición anterior se encontró un total de 22 personas que cumplen la edad, requisito para acceder al derecho de pensión, de las cuales el 64% es decir 14 mujeres son mayores de 57 años y el 36% corresponde a 8 hombres mayores de 62 años. Siendo el 22% de la planta total provista.

Entre el grupo de personas en condición de pre pensionado y pensionable suman 33 funcionarios quienes representan el 32% de la planta, esto indica que la entidad deberá prepararse administrativamente para un nuevo proceso de relevo intergeneracional.

**Nota aclaratoria:** Se precisa que para calcular las variables de proyección de retiro se tuvo en cuenta únicamente la condición de la edad; más no, la variable de semanas cotizadas.

**Proyección de retiro forzoso por edad:** Para la vigencia 2025 se proyecta un total de dos retiros forzosos por edad de los funcionarios.

#### **Retiros presentados en el año 2024**

En la vigencia 2024 se presentó el retiro de 10 personas de planta por las siguientes circunstancias: dos funcionarios por alcanzar la pensión de jubilación y vejez, dos por terminar periodo de prueba, tres renunciaciones por ascenso en carrera administrativa en otra entidad y tres por renuncia voluntaria

#### **6.5.4. Situaciones Administrativas**

Las situaciones administrativas se encuentran fundamentadas en los Decretos ley 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto y 648 de 2017. Algunas situaciones tienen su origen en el Decreto ley 1228 de 1995 y las Leyes 1635 de 2013 y 1822 de 2017. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. En Servicio activo
2. En Licencia
3. En Permiso
4. En Comisión
5. En Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En Periodo de prueba en empleos de carrera
8. En Vacaciones
9. En Descanso compensado
10. Prestando servicio militar

De estas situaciones, las de ocurrencia más común en la Corporación son: Servicio activo, vacaciones, encargo, comisiones, licencias y periodo de prueba.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	TOTAL	PORCENTAJE
<b>Comisión de servicio al interior de la entidad</b>	1	1%
<b>Periodo de Prueba</b>	1	1%
<b>Encargo</b>	24	24%
<b>Servicio Activo</b>	76	75%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

El 75% correspondiente a 76 personas se encuentran en servicio activo; el 24% de los Servidores se encuentran en encargos que cubren vacancias temporales o definitivas; el 1 % correspondiente dos personas que a la fecha no han culminado su periodo de prueba y el 1% restante, 1 persona que encuentra en comisión de servicios al interior de la entidad, las cuales fueron otorgadas para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo; En esta situación administrativa es necesario tener en cuenta lo establecido en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004, toda vez que, la comisión de servicios se otorga hasta por el término de tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual. Es decir, la comisión de servicios o la suma de ellas, no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Es importante mencionar que actualmente hay dos personas en periodo de prueba en otra entidad y uno con licencia por estudios en el exterior.

### 6.5.5. Procedencia

La identificación de la procedencia del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío es muy importante para la entidad, toda vez que constituye uno de los propósitos de su creación, el cual fue incentivar el empleo en el Departamento del Quindío.

Con base en lo anterior se presentan los datos de procedencia del Talento Humano de la entidad, discriminado por Departamento y Municipio.

#### Procedencia por Departamento:

PROCEDENCIA		
DEPARTAMENTO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>QUINDÍO</b>	68	67%
<b>CALDAS</b>	7	7%
<b>VALLE DEL CAUCA</b>	7	7%
<b>RISARALDA</b>	6	6%
<b>CUNDINAMARCA</b>	5	5%
<b>TOLIMA</b>	4	4%
<b>ANTIOQUIA</b>	3	3%
<b>PUTUMAYO</b>	1	1%

<b>HUILA</b>	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

El 68% del capital humano vinculado a la entidad es del Quindío, lo cual corresponde a 68 servidores públicos; seguidamente se encuentran los Departamentos de Caldas y Valle del Cauca con 7 servidores cada uno mientras que de Risaralda representa un 6%, Cundinamarca un 5%, Tolima un 4%, Antioquia con un 3%, finalmente Putumayo y Huila con un 1% cada uno.

PROCEDENCIA		
Ciudad	TOTAL	PORCENTAJE
<b>Armenia</b>	45	66%
<b>Buenavista</b>	1	1%
<b>Calarcá</b>	10	15%
<b>Circasia</b>	2	3%
<b>Córdoba</b>	1	1%
<b>Filandia</b>	2	3%
<b>Génova</b>	2	3%
<b>Montenegro</b>	2	3%
<b>Pijao</b>	1	1%
<b>Quimbaya</b>	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Esta distribución nos indica que el 66% de los Servidores de la planta provista son de Armenia correspondiendo a 45 personas; de Calarcá son 10 personas representando el 15%; mientras que los municipios de Circasia, Filandia, Génova, Montenegro y Quimbaya tienen una representación total del 15% con 3 funcionarios de planta provista cada uno, y por último se tiene a Córdoba y Pijao con un 1% cada uno.

Fuente: documento de caracterización del talento Humano vigencia 2024.

### 6.5.6. Zona de Residencia

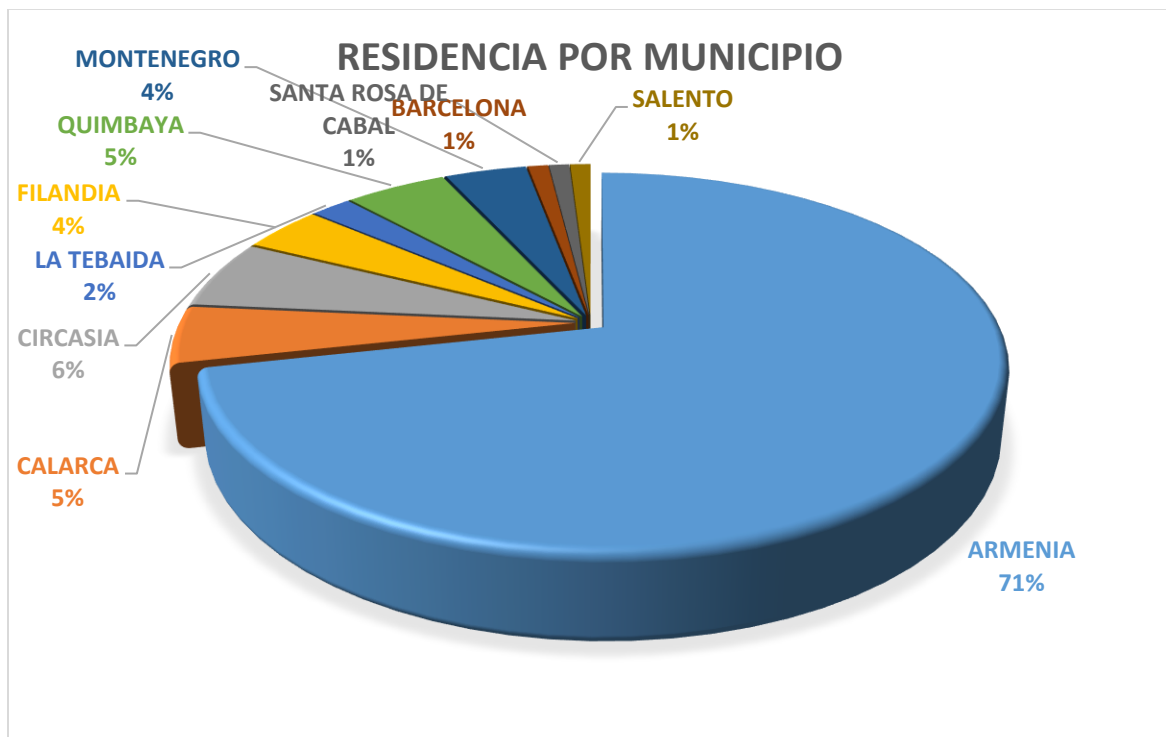
Conforme con la metodología de trabajo establecida se consultaron las historias laborales para identificar el lugar de residencia registrado, dicha información se clasificó en residencia urbana y rural y distribuida por municipio; Encontrando como dato relevante que muchos Servidores Públicos registran como lugar de residencia la dirección de ubicación de la Sede Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

ZONA DE RESIDENCIA		
ZONA	TOTAL	PORCENTAJE
<b>RURAL</b>	7	7%
<b>URBANA</b>	95	93%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

El resultado nos presenta que el 93% de los Servidores Públicos reside en la zona urbana y el 7% en la zona rural.

**Residencia por Municipio:**

ZONA DE RESIDENCIA POR MUNICIPIO		
MUNICIPIO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>ARMENIA</b>	73	72%
<b>CALARCA</b>	5	5%
<b>CIRCASIA</b>	6	6%
<b>FILANDIA</b>	4	4%
<b>LA TEBAIDA</b>	2	2%
<b>QUIMBAYA</b>	5	5%
<b>MONTENEGRO</b>	4	4%
<b>BARCELONA</b>	1	1%
<b>SANTA ROSA DE CABAL</b>	1	1%
<b>SALENTO</b>	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



La información analizada nos indica que el 71% de los servidores públicos de la entidad registran como residencia la ciudad de Armenia, concentrando 73 personas; en Circasia residen 6 personas correspondiente al 6%; en el Municipio de Calarcá y Quimbaya habitan 5 personas en cada municipio con un total de 10%; en

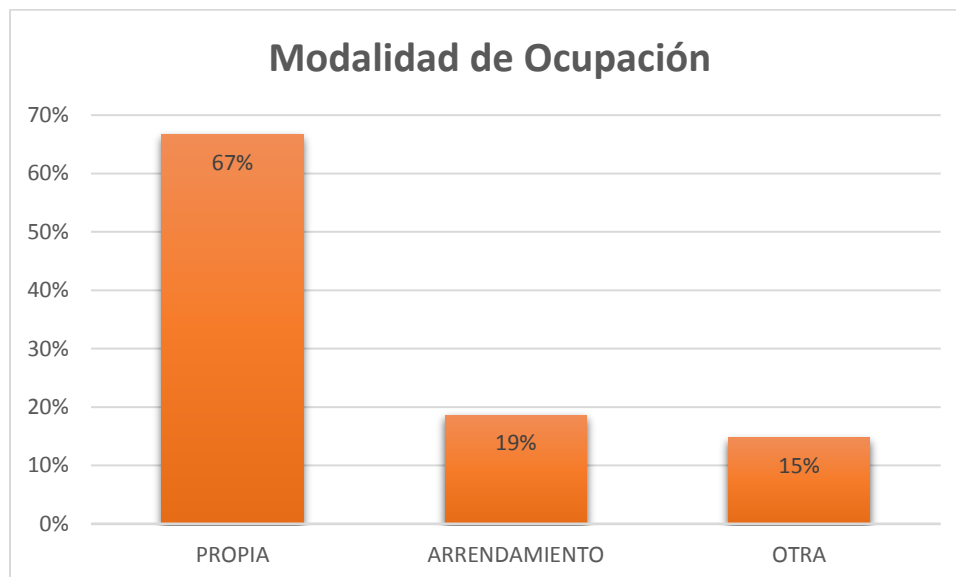
Montenegro y Montenegro viven 8 personas, cuatro por cada Municipio equivalente al 8%; en Barcelona, Santa Rosa de Cabal y Salento viven 3 personas, una por municipio.

Lo anterior evidencia que la mayoría de los servidores públicos residen en la ciudad de Armenia, la medición de este indicador es relevante para toma de decisiones referentes a horarios flexibles, tiempos de desplazamiento y diferentes actividades de Bienestar Social que planea realizar la entidad.

### 6.5.7. Modalidad de Ocupación de 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
<b>PROPIA</b>	68	67%
<b>ARRENDAMIENTO</b>	19	19%
<b>OTRA</b>	15	15%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



En la modalidad de ocupación habitacional, se encontró que el 67%, es decir 68 servidores públicos tienen vivienda propia; el 19% se encuentra ocupando vivienda en arrendamiento; y el 15%, es decir, 15 personas presentan otra modalidad de ocupación de vivienda como: conviven con sus padres y familiares en diferentes grados de consanguinidad y afinidad.

### 6.5.8. 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
<b>CASADO - CASADA</b>	39	38%
<b>SOLTERO - SOLTERA</b>	45	44%
<b>UNIÓN LIBRE</b>	18	18%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

De los 102 Servidores Públicos vinculados a la planta de personal de la Corporación, el 38% declara un estado civil soltero o soltera; seguido del 44% que se encuentra casado o casada; y el 18% manifiesta encontrarse en unión libre.

### 6.5.9. 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
<b>PAREJA E HIJOS</b>	40	39%
<b>PAREJA</b>	14	14%
<b>HIJOS</b>	6	6%
<b>HERMANOS/PADRES/OTROS</b>	12	12%
<b>PADRES</b>	12	12%
<b>SOLO</b>	14	14%
<b>OTRAS ESTRUCTURAS</b>	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

De acuerdo con lo anterior, 40 Servidores que representan el 39% viven con su pareja e hijos; seguido de un 14% que viven únicamente con su pareja y otro 14% que vive solos, lo que suma un total de 28 funcionarios, seguidamente encontramos 12 funcionarios que viven con sus hermanos, padres u otros familiares y otros 12

que viven únicamente con sus padres lo que representa un 24% de total de funcionarios en relación a la planta de personal prevista. Por último se tiene un 6% que viven con sus hijos y un 4% que presentan otro tipo de estructuras familiares.

### 6.5.11. Número de Hijos

Según los datos registrados, El 40% de los funcionarios es decir 40 personas no registran tener hijos, por tanto 61 servidores tienen hijos; de los cuales 31 tienen un solo hijo; 27 reportan dos hijos; 2 servidores tienen tres hijos, y un servidor reporta tener seis hijos.

NÚMERO DE HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
<b>1</b>	31	30%
<b>2</b>	27	26%
<b>3</b>	2	2%
<b>6</b>	1	1%
<b>NINGUNO</b>	41	40%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>

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

EDADES HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
<b>0 - 5 AÑOS</b>	12	16%
<b>6 - 11 AÑOS</b>	11	14%
<b>12 - 18 AÑOS</b>	20	26%
<b>19-25 AÑOS</b>	16	21%
<b>MAYORES DE 25 AÑOS</b>	18	23%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>

Se observa que el rango de edad mayor de 12-18 años se agrupa el mayor número de hijos de los servidores públicos, es decir 26 hijos se encuentran en edad adulta, representando el 26%. Seguidamente se encuentra el 16%, o sea, en 21 hijos de funcionarios la edad oscila entre los 19 y 25 años; el 19% con edad superior a los 25 años.

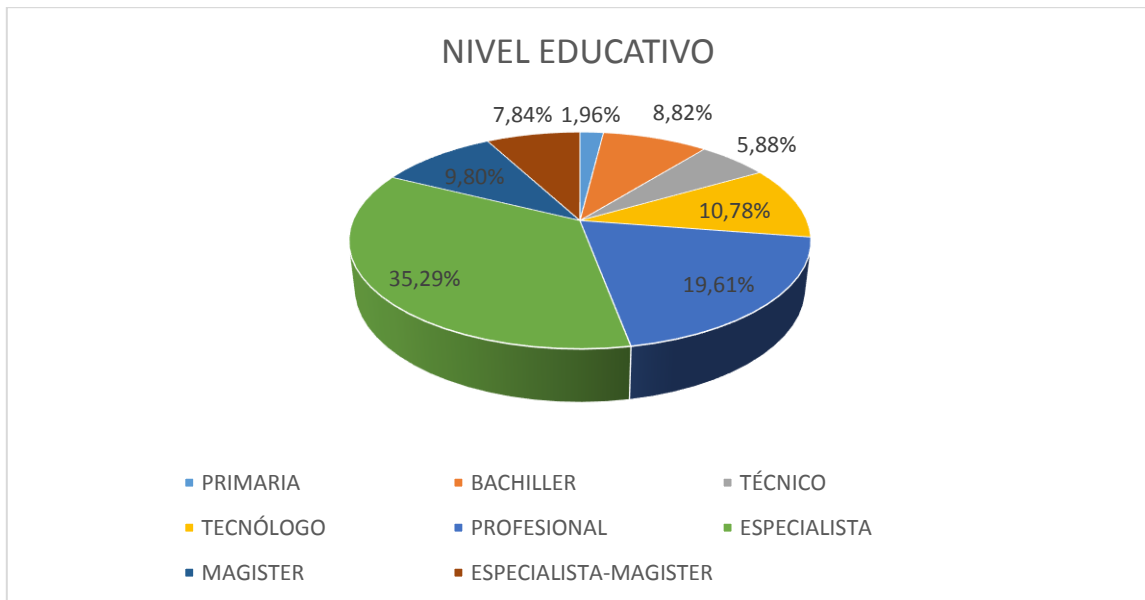
### 6.5.12. Nivel Educativo

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

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>PRIMARIA</b>	2	1,96%
<b>BACHILLER</b>	9	8,82%
<b>TÉCNICO</b>	6	5,88%
<b>TECNÓLOGO</b>	11	10,78%



<b>PROFESIONAL</b>	20	19,61%
<b>ESPECIALISTA</b>	36	35,29%
<b>MAGISTER</b>	10	9,80%
<b>ESPECIALISTA-MAGISTER</b>	8	7,84%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



Se evidencia que el 35% de los Servidores Públicos son especialistas, lo cual corresponde a 36 personas; el 19.61% tienen una formación profesional; y el 10,7% son Tecnólogos. El 9.8 % son Magister; 8.82% técnicos; Se 8 Servidores Públicos que poseen los dos títulos de formación en la modalidad de postgrado, especialista y magister, los cuales representan el 7,84%.

El 72.55% del personal posee un título profesional evidenciándose un porcentaje significativo académicamente cualificado.

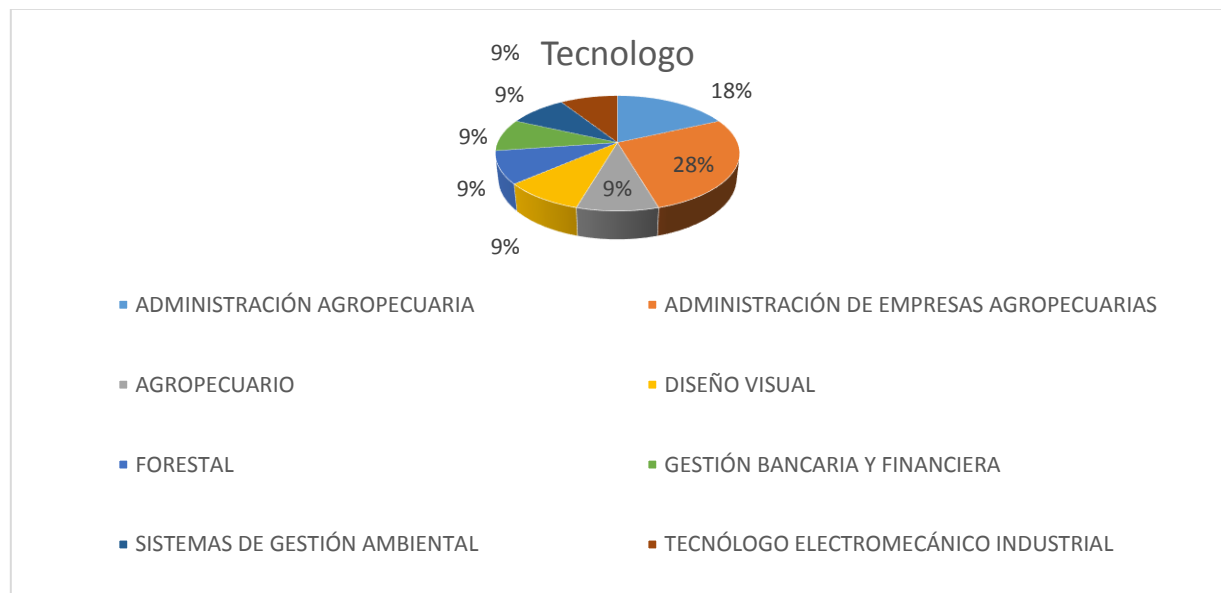
A continuación, se desagrega el nivel educativo en las diferentes áreas del conocimiento:

**Técnico:** En la entidad se identificaron 6 personas con conocimientos técnicos en sistemas y manejo de herramientas para la sistematización de datos, tal como se detalla en la siguiente tabla.

TÉCNICO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>TECNICO PROFESIONAL EN SECRETARIADO LABORAL EN SISTEMAS</b>	2	33%
<b>MANEJO DE HERRAMIENTAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS</b>	1	17%
<b>TECNICO LABORAL EN ASISTENCIA SOCIAL PARA LA SEGURIDAD</b>	1	17%
<b>AUXILIAR DE ENFERMERIA</b>	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Tecnólogo:** Según los datos registrados existen 11 tecnólogos vinculados a las diferentes áreas de la entidad, encontrando que el 27% de ellos están formados en administración de empresas agropecuaria y el 18% en administración agropecuaria. Se identificó una persona por cada una de las siguientes Áreas de formación en estudios tecnológicos: estudios en agropecuaria, forestal, diseño visual, gestión bancaria y financiera, sistemas de gestión ambiental, electromecánica industrial.

TECNÓLOGO	TOTAL	PORCENTAJE
<b>ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA</b>	2	18%
<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS</b>	3	27%
<b>AGROPECUARIO</b>	1	9%
<b>DISEÑO VISUAL</b>	1	9%
<b>FORESTAL</b>	1	9%
<b>GESTIÓN BANCARIA Y FINANCIERA</b>	1	9%
<b>SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL</b>	1	9%
<b>TECNÓLOGO ELECTROMECAÁNICO INDUSTRIAL</b>	1	9%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>



### 6.5.13. Formación Profesional

Se presenta diversidad en la formación profesional del personal vinculado a la entidad, existe un total de 20 Servidores Públicos formados en áreas del conocimiento como: ingenierías, administraciones; las profesiones mayormente identificadas son: administración de empresas 20% e ingeniería agroforestal con 10%.

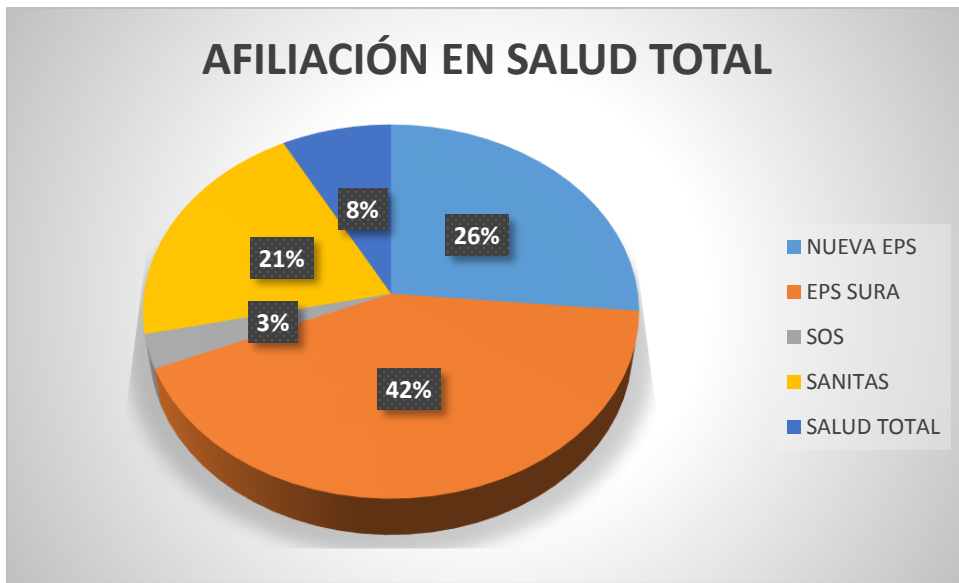
En las siguientes tablas se representa gráficamente esta distribución:

PROFESIONES	TOTAL	PORCENTAJE
<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>	4	20%
<b>ADMINISTRACION DE NEGOCIOS</b>	1	5%
<b>ADMINISTRACION FINANCIERA</b>	1	5%
<b>ADMINISTRACION PUBLICA TERRITORIAL</b>	1	5%
<b>AGRONOMIA Y ZOOTECNIA</b>	1	5%
<b>CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA</b>	1	5%
<b>COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO</b>	1	5%
<b>CONTADURÍA PÚBLICA</b>	1	5%
<b>INGENIERIA AMBIENTAL Y SANITARIA</b>	1	5%
<b>INGENIERÍA AGROFORESTAL</b>	2	10%
<b>INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL</b>	1	5%
<b>INGENIERIA FORESTAL</b>	1	5%
<b>INGENIERIA INDUSTRIAL</b>	1	5%
<b>PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	1	5%
<b>QUIMICA</b>	1	5%
<b>ZOOTECNIA</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

### 6.5.17. 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:

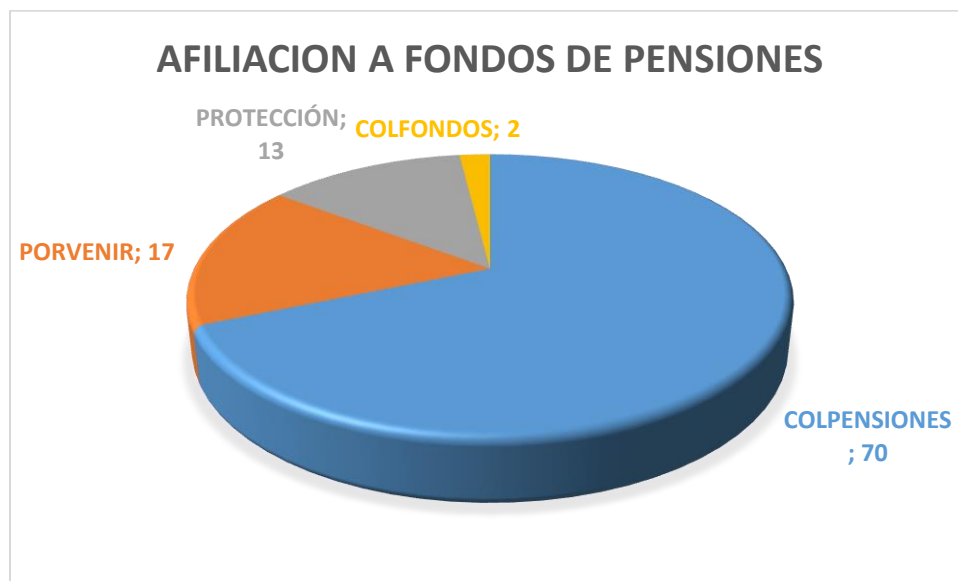
AFILIACIÓN EN SALUD		
EPS	TOTAL	PORCENTAJE
<b>NUEVA EPS</b>	27	26%
<b>EPS SURA</b>	43	42%
<b>SOS</b>	3	3%
<b>SANITAS</b>	21	21%
<b>SALUD TOTAL</b>	8	8%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



Las Entidades Promotoras de Salud –EPS en las cuales hay mayor número de afiliados son: EPS Sura con el 42% representado en 43 personas; seguido de la Sanitas con 21 personas que representan el 21%; Nueva EPS tiene el 26% de afiliados; Salud total y S.O.S con el 8% y 3% respectivamente.

**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
<b>COLPENSIONES</b>	70	69%
<b>PORVENIR</b>	17	17%
<b>PROTECCIÓN</b>	13	13%
<b>COLFONDOS</b>	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>



Colpensiones tiene 70 afiliados que representan el 69% de Servidores Públicos; Porvenir tiene 17 afiliados que corresponde al 17%; y Protección tiene 13 afiliados que representan el 13% y Colfondos el 2% de los afiliados.

## 6.6. Resultado de la Evaluación del Desempeño

Evaluación del Desempeño laboral - EDL		
Evaluaciones / Tipo de periodo reportado / Fecha	Total para el periodo reportado	Descripción de las actividades realizadas
Evaluación en periodo anual ordinario - Febrero 21 de 2024	74	Para el periodo anual ordinario 2023-2024 se realizaron 74 calificaciones del desempeño laboral en el aplicativo EDL APP de servidores de carrera administrativa; las cuales se produjeron dentro de los términos legales establecidos.
Evaluación en periodo semestral - agosto 21 de 2024	69	Para el primer semestre del periodo 2024-2025 se realizaron 69 calificaciones parciales semestrales del desempeño laboral en el aplicativo EDL APP de servidores de carrera administrativa; las cuales se produjeron dentro de los términos legales establecidos.
Recursos y reclamaciones	Total	Descripción
Recursos en el proceso de evaluación del desempeño laboral	1	Se interpuso una reclamación de recurso de reposición en subsidio de apelación, la cual se resolvió conforme con los plazos y procedimientos establecidos
Número de reclamaciones en la fase de formulación de compromisos laborales	1	Se tramitó y resolvió una inconformidad con los compromisos laborales fijados para el periodo 2024-2025. La reclamación versó sobre la inconformidad con los compromisos laborales y comportamentales, argumentando que no se ajustaban a las funciones; dicha reclamación se resolvió en los plazos previstos y también se realizaron los ajustes por parte del evaluador.

### 6.6.1. RECOMENDACIONES SOBRE RESULTADOS DE EDL

De acuerdo con los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024 se recomiendan implementar actividades dirigidas a:

- Incrementar de forma gradual el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos de la entidad, armonizada al Código de Integridad.
- Motivar y sensibilizar a los servidores públicos para que en el actuar cotidiano mantengan comportamientos favorables; de tal manera que en el largo plazo se logre impactar positivamente la cultura organizacional.
- Priorizar intervenciones en competencias comportamentales en niveles de desarrollo "ACEPTABLE" y "BAJO"

## 6.7. Medición del Clima Organizacional

Finalizando la vigencia 2024 se aplicó la encuesta de medición del Clima la cual fue diligenciada por 70 colaboradores de un total de 100 de la planta de personal, siendo equivalente al 70% de la población. El análisis y resultados de medición del clima laboral se encuentran detallados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, acápite de: ***EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025*** (páginas 12 a la 26).

## 6.8. Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

En el último trimestre del año 2022, se realizó encuesta de riesgo psicosocial al personal de la entidad, con el apoyo de un profesional en psicología especialista en seguridad y salud en el trabajo de la ARL positiva, con una cobertura del 100% de la planta vigente al momento de la aplicación; dicha batería se conforma por una prueba asociada al riesgo intralaboral, otra al riesgo extralaboral y la última evalúa el nivel de estrés. Para vigencia 2025 se deberá realizar la encuesta de riesgo psicosocial.

## 6.9. Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST

Para el desarrollo del plan de trabajo anual de trabajo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST, la entidad dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos y actividades establecidos, aprobados por la alta dirección para cada vigencia.

De conformidad a lo establecido en la Resolución No.0312 de 2019, por medio de la cual se definen los estándares mínimos para los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, se realizó autoevaluación del sistema de gestión de la entidad en la plataforma ALISSTA de la ARL Positiva, de acuerdo a la revisión de la implementación del sistema de la entidad durante la vigencia año 2024.

El reporte de autoevaluación de estándares mínimos de la entidad para la vigencia de 2024, aplicando el capítulo III de la Resolución 0312 del 2019 se obtiene un resultado del 99%, ACEPTABLE.

Información que se encuentra detallada en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2025 publicado en la página web de la entidad.

## 7. Líneas de Trabajo de los Planes de Talento Humano

La entidad cuenta con las líneas de trabajo para la ejecución de los planes de Talento Humano, sin embargo, es necesario, diagnosticar y analizar las variables relacionadas con los componentes de salud, y realizar los tamizajes y actividades de detección, promoción y prevención, que permitan formular las acciones en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y de bienestar social e incentivos durante la vigencia 2025.

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 administración:

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. 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.
3. Implementar y reglamentar los planes de incentivos no pecuniarios para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998
4. 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.
5. 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
6. Fomentar alianzas estratégicas con entidades públicas o privadas que desarrollen programas de vivienda en cumplimiento de los programas de bienestar social.
7. 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.
8. 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 post pandemia y demás circunstancias que pudieron afectar a los servidores públicos y sus entornos.
9. 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.

## **8. Temáticas adicionales a planear en la vigencia**

### **8.1. Inducción y reintucción:**

La estrategia de inducción, reintucción y entrenamiento en el puesto de trabajo, fue ajustada en la vigencia 2023 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 2025.

### **8.2. 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.

### **8.3. 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.

Priorizar las actividades de bienestar social según grupos etarios, condiciones de salud y demás características identificados.

Enfocar las actividades de bienestar social atendiendo las características y edades de los hijos de los servidores públicos.

### **8.4. 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.

## 9. Temáticas contenidas en los planes

Hacen parte integral del presente plan, así mismo se encuentran publicados en la página web de la entidad, los siguientes planes temáticos:

- Plan anual de vacantes 2025, documento anexo, contenido en dieciséis (16) folios;
- Plan de previsión de recursos humanos 2025, documento anexo, contenido en dieciséis (16) folios;
- Plan de bienestar social e incentivos 2025, anexo contenido en sesenta y un (61) folios;
- Plan institucional de capacitación 2025, documento anexo contenido en treinta y ocho (38) folios;
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2025, documento contenido en sesenta y seis (66) folios, y cronograma contenido en cuatro (4) folios adicionales

## Seguimiento y evaluación

### 10.1 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.

### 10.2. 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.

### **10.3. 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.

### **10.4. 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.

El Plan Estratégico de Talento Humano periodo 2024-2027 Versión 1, fue aprobado y adoptado mediante la Resolución No. 097 del 30 de enero de 2025, y en él se contemplan los siguientes planes, que se ejecutarán durante la vigencia 2025: Plan anual de vacantes, Plan de previsión de recursos humanos, Plan de bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

  
**Juan Esteban Cortés Orozco**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: Teresa Lemus Restrepo- Profesional especializada adscrita a la Subdirección Administrativa y Financiera  
Irene León Alférez – Profesional de Apoyo Subdirección Administrativa y Financiera

Fecha: Enero de 2025