

Plan Estratégico de Talento Humano

Periodo 2024-2027

Versión 2

**Corporación Autónoma
Regional del Quindío -CRQ**

JUAN ESTEBAN CORTÉS OROZCO
Subdirector Administrativo y Financiero
Director General (E)

Elaborado por:

Angélica María Arbeláez Beltrán
Profesional Especializado
Subdirección Administrativa y Financiera

Alejandra Martínez Cortez
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- 2027 **Versión 2.**

Enero de 2026

Tabla de contenido

1. Introducción	6
2. Contexto.....	7
2.1 Referentes estratégicos orientadores.....	7
2.2 Objetivos estratégicos:.....	7
2.3 Normatividad asociada.....	8
2.4 Orientaciones estratégicas generales del área de Talento Humano	10
3. Definición estratégica.....	11
3.1 Alcance:.....	11
3.2 Políticas específicas de talento humano de la entidad: .	11
3.3 Objetivos del plan estratégico de talento humano	11
3.3.1. Objetivo General:	11
3.3.2. Objetivos Específicos:	12
3.4. Estrategias	13
4. Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano.....	13
4.1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano:.....	13
5. Información de base	14
5.1 Planta de personal actual	14
5.2. Sistemas de información:.....	15
5.3. Riesgos:.....	16
5.4. Acuerdos sindicales.....	17
5.5. Manual de funciones:	17
6. Diagnósticos.....	18
6.1. Matriz GETH	18

6.2. Propuesta plan de Acción	20
6.3. Rutas de Creación de Valor	21
6.4. Necesidades de Capacitación.....	22
6.5 Encuesta a Directivos y Líderes.....	23
6.6. Necesidades de Bienestar	23
 6.6.1 Batería de preguntas Talento Humano- funcionarios....	24
 6.7. Análisis de la Caracterización del Talento Humano	24
 6.7.1. Distribución por Género	24
 6.7.2. Tiempo de servicio en la entidad.....	24
 6.7.3. Distribución de los Servidores Públicos por grupos etarios.....	25
 6.7.4. Proyección de Retiro.....	26
 6.7.5. Situaciones Administrativas.....	28
 6.7.6. Procedencia	29
 6.7.7. Zona de Residencia	31
 6.7.8. Modalidad de Ocupación de Vivienda	33
 6.7.9. Estado Civil.....	34
 6.7.10. Estructura Familiar.....	35
 6.7.11. Cabeza de Familia.....	36
 6.7.12. Número de Hijos	37
 6.7.13. Nivel Educativo	38
 6.7.14. Formación Profesional	41
 6.7.15. Formación Académica Post Grado	43
 6.7.16. Formación en Magister	45
 6.7.17. Vinculación de Personas con discapacidad	46
 6.7.18. Afiliación al Sistema General de Seguridad Social	46
 6.7.19. Afiliación a Sindicato.....	48
 6.8. Resultado de la Evaluación del Desempeño	48
 6.8.1 Recomendaciones sobre resultados de EDL	49
6.9 Medición del Clima Organizacional	49

6.10 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial.....	50
6.11 Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST 50	
7. Líneas de Trabajo de los Planes de Talento Humano	51
8. Temáticas adicionales a planear en la vigencia.....	52
8.1. Inducción y reinducción:	52
8.2. Evaluación de desempeño laboral –EDL	52
8.3. Gestión de la caracterización del talento humano:	52
8.4. Sistema de información y gestión de empleo público - SIGEP	53
8.5 Código de integridad	53
9. Temáticas contenidas en los planes	54
10. Seguimiento y evaluación.....	55
10.2. Indicadores:	55
10.3. Recalificación de la Matriz GETH	55
10.4. Mejoramiento Continuo	55

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, 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 2, 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 desarrolle 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
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 1010 de 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
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
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.
Circular 100-10 de 21 de noviembre de 2014 DAFF	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
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

Concepto 102421de 02 de mayo de 2017 DAFFP	Negociación colectiva. normativa que regula lo correspondiente a la negociación colectiva.
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.
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.
GETH del DAFFP 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
Acuerdo comisión nacional del servicio civil 6176 de 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
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, capacitaciones provisionales, movilidad horizontal)
Resolución no. 312 de 13 de febrero de 2019 Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST
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.
Resolución 1496 del 2025	Por medio de la cual se deroga la resolución 2900 de 2021, y se establecen disposiciones para la implementación del modelo integrado de planeación y gestión — MIPG al interior de la corporación autónoma regional del Quindío — CRQ
Resolución no 1548 de 2025	Por medio de la cual se derogan las resoluciones 1938 del 25 de julio de 2023 y la resolución 119 del 4 de febrero de 2025 y se establecen disposiciones de conformación y funcionamiento de los grupos de cada una de las políticas de gestión y desempeño institucional del modelo integrado de gestión — MIPG en la corporación autónoma regional del Quindío - CRQ

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. Adicional a esto la corporación autónoma regional del Quindío, cuenta con la resolución No 1496 del 16 de julio del año 2025 "POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 2900 DE 2021, Y SE ESTABLECEN DISPOSICIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN — MIPG AL INTERIOR DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO - CRQ" dicha resolución en su **artículo 4, Políticas de Gestión y Desempeño Institucional** reitera el compromiso de la corporación con la adopción e implementación de las políticas del modelo integrado de planeación y gestión precisando que se continuara con la ejecución de las políticas de gestión y desempeño institucional, referidas en el capítulo 2 el Decreto 1499 de 2017 que contienen entre otros, los aspectos de que trata el artículo 7 de la ley 489 de 1998 formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las determinadas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y gestión —MIPG, entre ellas la política de talento humano y la política de integridad, que según el manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión son estas políticas las que pertenecen a la **dimensión 1 denominada Talento humano** liderada en este caso por la subdirección Administrativa y financiera (SAF) de la corporación.

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 reinducción, 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.



DIMENSIONES DE MIPG

01. Talento Humano
02. Direccionamiento Estratégico y Planeación
03. Gestión para el Resultado con Valores
04. Evaluación de Resultados
05. Información y Comunicación
06. Gestión del Conocimiento
07. Control Interno

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 dirección 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

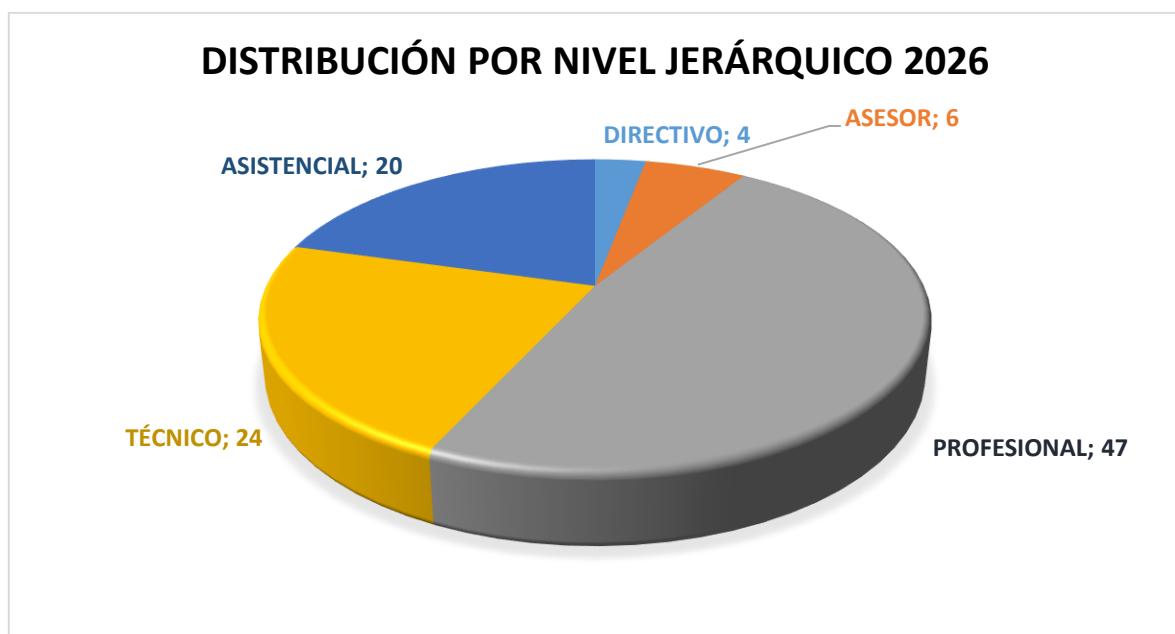
La Entidad cuenta con una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y una estructura organizacional, actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019, definida de la siguiente manera:

- 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 15 de 2026 se encontraban provistos 101 cargos, discriminados a continuación:

<u>DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO DE LA PLANTA PROVISTA</u>		
NIVEL JERARQUICO	TOTAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	4%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	47	47%
TÉCNICO	24	24%
ASISTENCIAL	20	20%
TOTAL	101	100%



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 siete (7) 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 efecto dañoso sobre los recursos públicos, por errores en la liquidación y descuentos de nómina, prestaciones sociales, parafiscales y seguridad social a causa de mal funcionamiento del aplicativo, reporte inoportuno de novedades de nómina por parte de terceros, el registro incorrecto de información en el aplicativo y el deficiente soporte técnico del proveedor del software de nómina.
- Posibilidad de efecto dañoso sobre los recursos públicos, por la no realización del trámite de cobro ante la EPS de incapacidades laborales a causa de la presentación extemporánea de la incapacidad por parte del funcionario o el no reporte oportuno por parte del técnico administrativo de nómina.
- Posibilidad de efecto dañoso sobre los recursos públicos, por sanciones, intereses moratorios o pagos improcedentes al sistema de seguridades sociales y parafiscales a causa de errores humanos en el registro, afiliación, reporte o liquidación de los aportes correspondientes.
- Posibilidad de afectación reputacional por baja satisfacción del personal frente a las actividades ejecutadas de los planes de bienestar y capacitación debido a que no se tienen en cuenta percepciones y/o necesidades del personal en la formulación del PIC y el plan de bienestar.
- Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones de entes reguladores y de control o demandas o quejas de grupos de valor debido a que no se realiza el reporte oportuno de un accidente y/o enfermedad laboral.
- Posibilidad de afectación reputacional por sanciones de entes reguladores y de control debido a incumplimiento del auto reporte de estándares mínimos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

- Posibilidad de afectación reputacional por respuestas a PQRSD fuera de términos debido a falta de seguimiento por parte del proceso de talento humano.

5.4. Acuerdos sindicales

A través de la resolución No. 1694 del 04 de agosto de 20250 "Por medio de la cual se adopta acuerdo de la negociación colectiva pactada entre el sindicato nacional de trabajadores del sistema nacional ambiental – SINTRAMBIENTE, Subdirectiva Armenia y la Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ" el cual contiene veinte (20) puntos de acuerdo presentados a continuación:

- Realizar y adoptar el estudio técnico que sustente el aumento de dos (02) grados salariales para toda la planta de personal.
- Beneficios de educación otorgados a los servidores públicos y sus hijos
- Viáticos y gastos de viaje
- Horario de trabajo
- Horarios flexibles
- Día libre por el cumpleaños
- Recreación
- Imagen institutional
- 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
- Apoyo a las supervisiones para todos los funcionarios que cumplan funciones de supervisión de contratos.
- Programa para pre pensionados
- Plan de bienestar y estímulos
- Manual de funciones
- Equipos de computación y comunicación
- Mantenimiento de infraestructura de la entidad.
- Descuentos por beneficio sindical
- Permisos sindicales

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.
- Mediante la Resolución No.2198 del 25 de septiembre de 2025, se realizó ajuste parcial al Manual de funciones y competencias laborales del empleo profesional Universitario PR-CA204410-07
- Mediante la Resolución No.2323 del 06 de octubre de 2025, se realizó ajuste parcial al Manual de funciones y competencias laborales de los cargos PR-CA202816-16, PR-CA202812-10
- Mediante la Resolución No. 3123 del 22 de diciembre de 2025, se realizó ajuste parcial al Manual de funciones y competencias laborales de los cargos PR-LN Y PR-CA-2044-10.

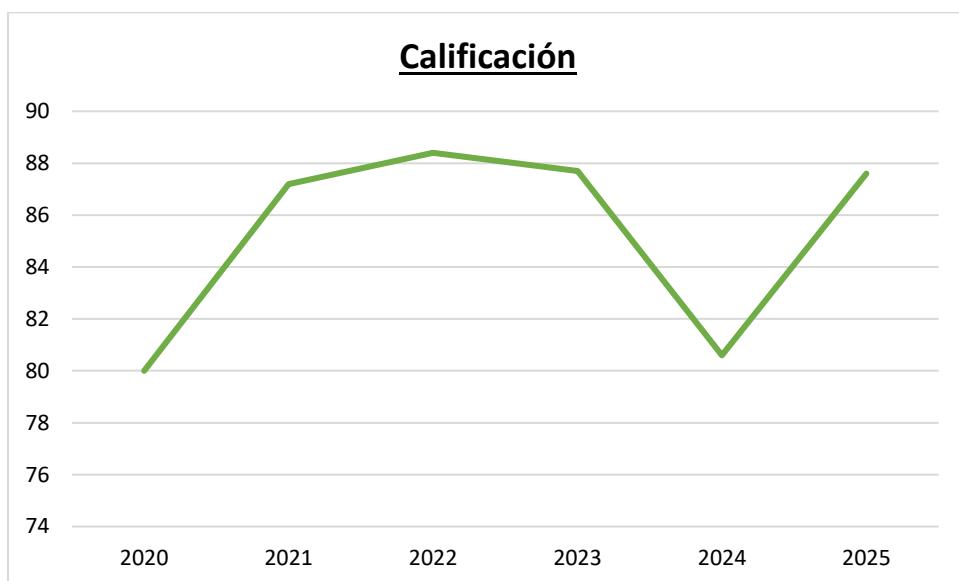
6. Diagnósticos

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 **87.6%**, para la vigencia 2025, 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.
- 2025 calificación fue de 87.6% puntos, cambiando al nivel de consolidación.

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 de la vigencia 2025 y se obtiene un crecimiento con respecto a la vigencia anterior.

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 2026:

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 bienestar e incentivos	Fortalecer el plan de bienestar e incentivos vigencia 2024, de acuerdo a los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas	Identificar las actividades de los planes de bienestar e incentivos del periodo 2020-2023 que no se cumplieron según la programación, para estructurar adecuadamente y de acuerdo a las restricciones identificadas para la Entidad, de tal manera que se alcance un cumplimiento más alto de los indicadores del plan, con actividades y programas que efectivamente se van a realizar. (30-01-2024)	
Cambio Organizacional	Dinamizar las acciones desarrolladas por el grupo de Gestión del Conocimiento y la Innovación, reactivar el grupo	Promover desde el área de talento humano, el diseño e implementación de una estrategia integral de desvinculación laboral (que incluya mecanismos para la retención del conocimiento en la Entidad) (30-12-2024)	
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	Realizar medición de clima laboral	Adelantar medición del clima laboral y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, según lo exigido en el Decreto-ley 1567 de 1998 (30-08-2024)	
Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Promover la participación de los funcionarios en la construcción del Plan de Acción Institucional vigencia 2024-2027, atendiendo las experiencias y oportunidades de mejora obtenidas en el periodo 2020-2023	Coordinar con planeación la realización de mesas de trabajo y ejecución de ejercicios participativos para la construcción y mejoramiento del plan de acción 2024-2027 (30-05-2024)	
Implementar el código de integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.	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	Actualizar resolución del código de integridad (30-06-2024), Implementar acciones tendientes a la divulgación e interiorización (30-12-2024).	

6.3. 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 2026 se obtuvieron los siguientes resultados para cada una de las rutas de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	86	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	83 88 88 85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 	86 81 85 84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	82 79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	89 84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	92

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 2026 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 2026 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 2026, 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.

6.4. 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:

- ✓ **Batería de preguntas planes de talento humano- Encuesta de detección de necesidades - Plan de Bienestar social e incentivos 2026 y capacitación.**

Esta encuesta fue diligenciada por 91 funcionarios del total de 101 activos en la planta a la fecha de corte de dicha batería, representando un 90% de los funcionarios de la entidad, evidenciando una mayor participación que en vigencias anteriores, lo que permite un resultado más acertado.

- ✓ **Batería 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.**

Esta encuesta fue diligenciada por 87 funcionarios del total de 101 activos en la planta a la fecha de corte de dicha batería, representando un 86.13% de los funcionarios de la entidad. Los resultados de la aplicación de la batería evidencian que existe un alto dominio conceptual del Código de Integridad, con porcentajes de acierto superiores al 85% en todas las preguntas técnicas, se evidencia que las jornadas de socialización previas han sido efectivas. El dato más robusto es el 97% de reconocimiento de los valores específicos, lo que indica que la identidad ética de la Corporación está claramente definida para los servidores.

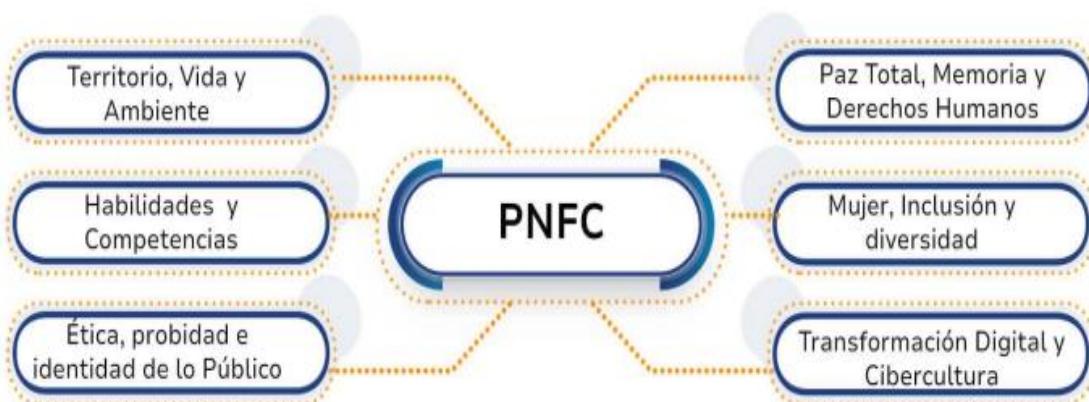
- ✓ **Formulario virtual batería de preguntas de Office/Forms al nivel directivo, líderes de proceso y de igual manera a los equipos de trabajo.**

6.5 Encuesta a Directivos y Líderes

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

Se contó con la participación de diferentes directivos (subdirectores y jefes), lo que evidencia el compromiso del nivel directivo con las actividades de propuestas para el bienestar y la constante capacitación de los funcionarios.

De acuerdo con los resultados de las encuestas aplicadas, y demás herramientas de diagnóstico, se formuló el Plan de Capacitación Institucional de vigencia 2026, 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 2026.

6.6. 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.

6.6.1 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 91 funcionarios, de los 101 provistos en la fecha de realización, lo cual corresponde a un 90% de participación.

Las actividades de bienestar social e incentivos programadas para la vigencia 2026 por cada eje temático, se encuentran descritas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, acápite de: ***ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026***, páginas 71 a la 73.

6.7. Análisis de la Caracterización del Talento Humano

En la vigencia 2025 se realizó una actualización de la caracterización del talento humano en las diferentes variables, como lo son: género, antigüedad, distribución por grupos etarios, proyección de retiro, ausentismo, composición familiar, tipo de vivienda, estado civil, formación, afiliación a salud, pensión, sindicato, entre otras; La caracterización constante del personal es crucial para alinear las competencias del talento humano con los objetivos estratégicos cambiantes de la empresa, garantizando la optimización de la productividad, la actualización de conocimientos, la mejora del clima laboral y la reducción de riesgos operativos. Este proceso permite un mejoramiento continuo, identificando necesidades de formación y adaptando los planes de bienestar e incentivos para el personal.

Para este plan se tomó la información de la planta de personal actualizada al 15 de enero de 2026; la caracterización se describe en las tablas siguientes:

6.7.1. Distribución por Género

En la planta de personal de la entidad existe mayor representatividad de las mujeres con un 54,46% correspondiente a 55 mujeres y el 45,54% restante de la población son 46 hombres.

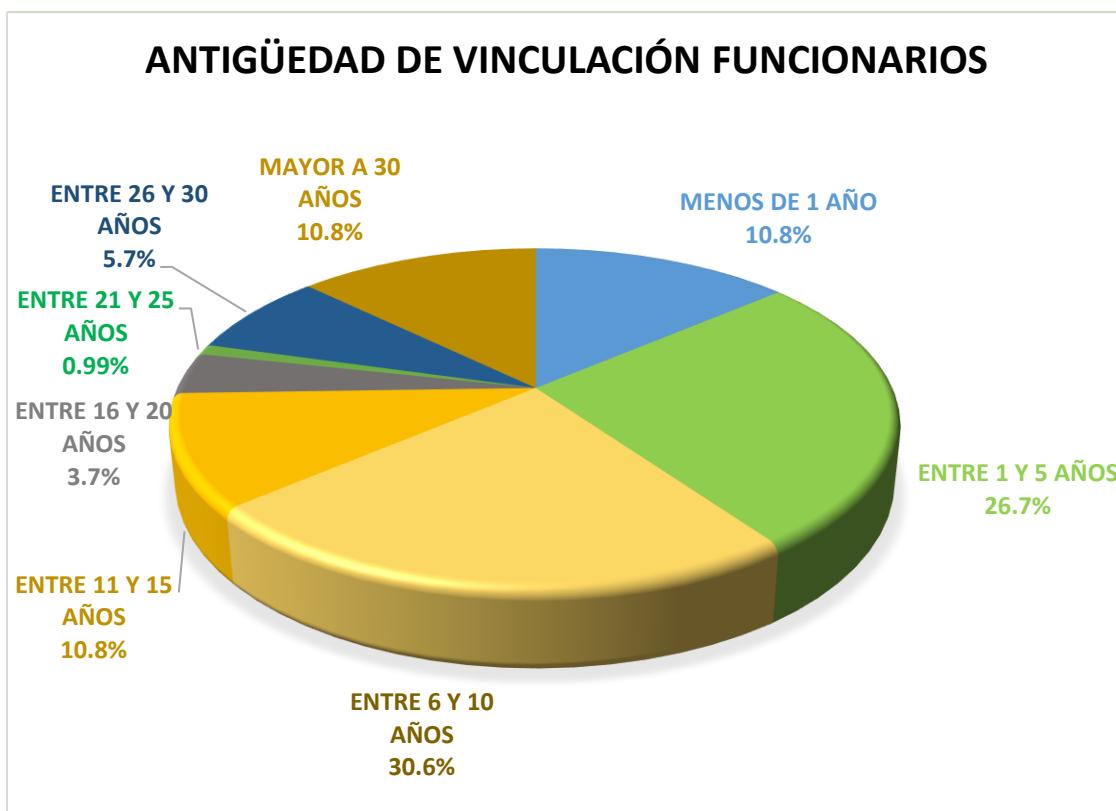
GÉNERO	TOTAL	PORCENTAJE
FEMENINO	55	54,46%
MASCULINO	46	45,54%
TOTAL	101	100%

6.7.2. 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:

<u>TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD</u>	<u>TOTAL</u>	<u>PORCENTAJE</u>
MENOS DE 1 AÑO	11	10.8%
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	27	26.7%

<u>TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD</u>	<u>TOTAL</u>	<u>PORCENTAJE</u>
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	31	30.6%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	11	10.8%
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	4	3.7%
ENTRE 21 Y 25 AÑOS	1	0.99%
ENTRE 26 Y 30 AÑOS	6	5.7%
MAYOR A 30 AÑOS	11	10.8%
TOTAL	101	100%



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

- ✓ El 26%, es decir, 27 funcionarios de los 101 de la planta provista presentan una antigüedad entre 1 a 5 años.
- ✓ Así como el 30.6 % representado en 31 funcionarios con una antigüedad entre 6 y 10 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.

6.7.3. Distribución de los Servidores Públicos por grupos etarios

<u>EDADES FUNCIONARIOS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>PORCENTAJE</u>
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	5	5%
ENTRE 31 Y 50 AÑOS	60	59.4%
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	18	17.8%
MÁS DE 60 AÑOS	18	17.8%
TOTAL	101	100%



Se encuentra un grupo significativo de Servidores Públicos en el rango de edad entre 31 y 50 años, quienes representan el 59.4% de la planta provista; seguido del rango comprendido entre 51 y 60 años con el 17.8%, 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 18 personas que representan 17.8% ubicados en el rango poblacional mayor a 60 años.

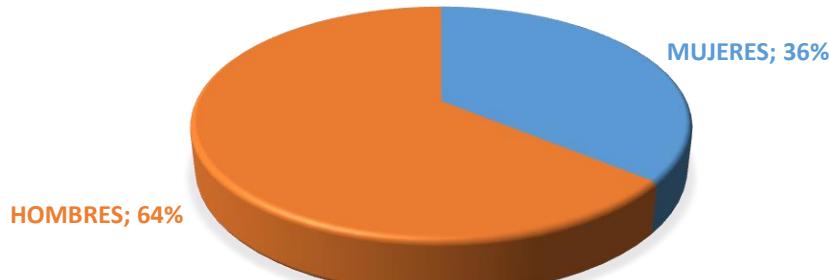
6.7.4. Proyección de Retiro

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
MUJERES	1	20%
HOMBRES	4	80%
TOTAL	5	100%

PRE-PENSIONADOS

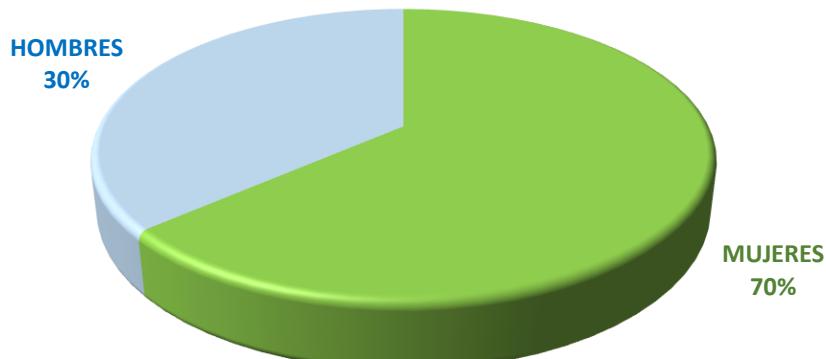


En el rango de edad de pre- pensionado se encuentran 5 personas, de las cuales 4 son hombres, quienes representan el 80% y 1 mujer que representan el 20%. En su total dicho grupo poblacional corresponde al 4.95% de la planta provista.

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	14	70%
HOMBRES	6	30%
TOTAL	20	100%

PENSIONABLES POR EDAD



En la medición anterior se encontró un total de 20 personas que cumplen la edad, requisito para acceder al derecho de pensión, de las cuales el 70% es decir 14 mujeres son mayores de 57 años y el 30% corresponde a 6 hombres mayores de 62 años. Siendo el 24.75% de la planta total provista.

Entre el grupo de personas en condición de pre pensionado y pensionable suman 25 funcionarios quienes representan el 24.75% 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 2026 se proyecta un (1) retiros forzosos por edad de los funcionarios.

Retiros presentados en el año 2025

En la vigencia 2025 se presentó el retiro de 6 personas de planta por las siguientes circunstancias: cinco funcionarios por alcanzar la pensión de jubilación y vejez, una renuncia por ascenso en carrera administrativa en otra entidad.

6.7.5. Situaciones Administrativas

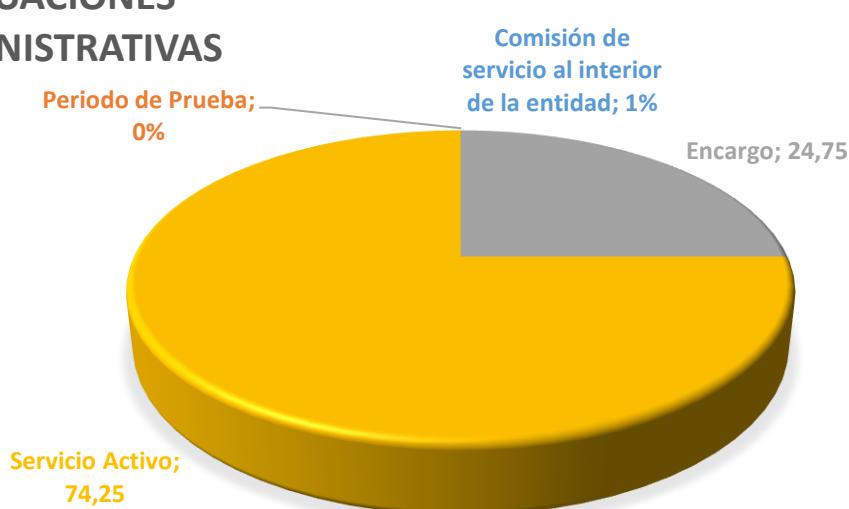
Las situaciones administrativas se encuentran fundamentadas en los Decretos ley 2400 y 3074 de 1968, Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017. Algunas situaciones tienen su origen en el Decreto ley 1228 de 1995 y las Leyes 1635 de 2013 y 1822 de 2017. Los empleados 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
Comisión de servicio al interior de la entidad	1	1%
Periodo de Prueba	0	0%
Encargo	25	24,75%
Servicio Activo	75	74,25%
TOTAL	101	100%

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS



El 74,25% correspondiente a 75 personas se encuentran en servicio activo; el 24,75% de los Servidores se encuentran en encargos que cubren vacancias temporales o definitivas, 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 períodos 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.

6.7.6. 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
QUINDÍO	69	68%
CALDAS	8	8%
VALLE DEL CAUCA	4	4%
RISARALDA	5	5%
CUNDINAMARCA	6	6%
TOLIMA	4	4%
ANTIOQUIA	3	3%

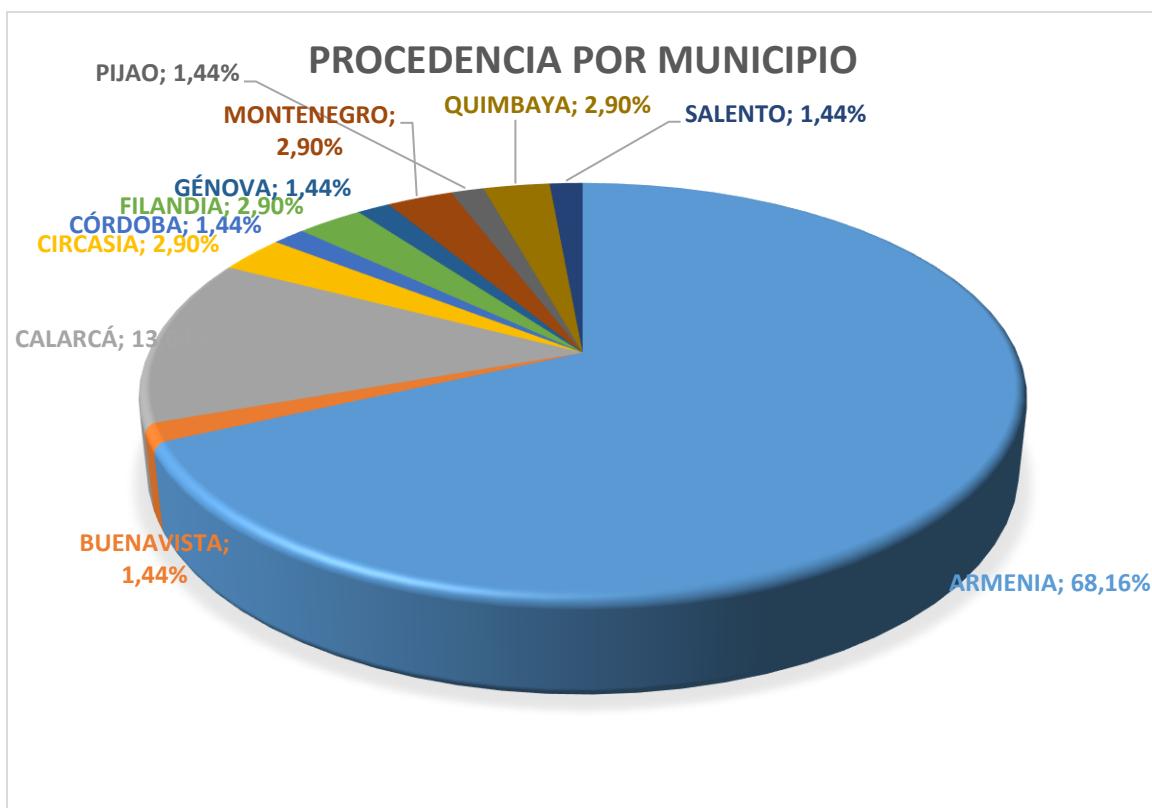
HUILA	1	1%
PUTUMAYO	1	1%
TOTAL	101	100%



El 68% del capital humano vinculado a la entidad es del Quindío, lo cual corresponde a 69 que equivale a un 68.3% de los servidores públicos de la entidad; seguidamente se encuentran los Departamentos de Caldas con 8 servidores que equivalen a un 8 %, Cundinamarca un 6%, mientras que de Risaralda representa un 5%, Tolima un 4%, Valle del Cauca con 4%, Antioquia con un 3%, Huila con un 1% y putumayo 1%.

PROCEDENCIA POR MUNICIPIO

CIUDAD	TOTAL	PORCENTAJE
ARMENIA	47	68,16%
BUENAVISTA	1	1,44%
CALARCÁ	9	13,04%
CIRCASIA	2	2,90%
CÓRDOBA	1	1,44%
FILANDIA	2	2,90%
GÉNOVA	1	1,44%
MONTENEGRO	2	2,90%
PIJAO	1	1,44%
QUIMBAYA	2	2,90%
SALENTO	1	1,44%
TOTAL	69	100%



Esta distribución nos indica que el 68.16% de los Servidores de la planta provista son de Armenia correspondiendo a 47 personas; de Calarcá son 9 personas representando el 13.04%; mientras que los municipios de Circasia, Filandia, Montenegro y Quimbaya tienen una representación cada uno del 2.90% con 2 funcionarios de planta provista cada uno, y por último se tiene a Córdoba, Buenavista, Génova, Pijao y Salento con un 1.44% cada uno.

Fuente: documento de caracterización del talento Humano vigencia 2025.

6.7.7. 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
RURAL	8	7%
URBANA	93	93%
TOTAL	101	100%

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
ARMENIA	73	72,28%
CALARCA	4	3,96%
CIRCASIA	6	5,93%
FILANDIA	4	3,96%
LA TEBAIDA	2	1,98%
QUIMBAYA	5	4,95%
MONTENEGRO	4	3,96%
BARCELONA	2	1,98%
SALENTO	1	1,00%
TOTAL	101	100%



La información analizada nos indica que el 72.28% de los servidores públicos de la entidad registran como residencia la ciudad de Armenia, concentrando 73 personas; en Circasia residen 6 personas correspondiente al 5.93%; en el Municipio de Calarcá cuenta con 4 residentes que equivalen al 3.96% y Quimbaya habitan 5 personas en cada municipio equivalente al 4.95%, en Montenegro viven 4 personas equivalente al 3.96%, en Barcelona viven 2 equivalentes al 1.98% y finalmente en Salento vive 1 persona equivalente al 1 %.

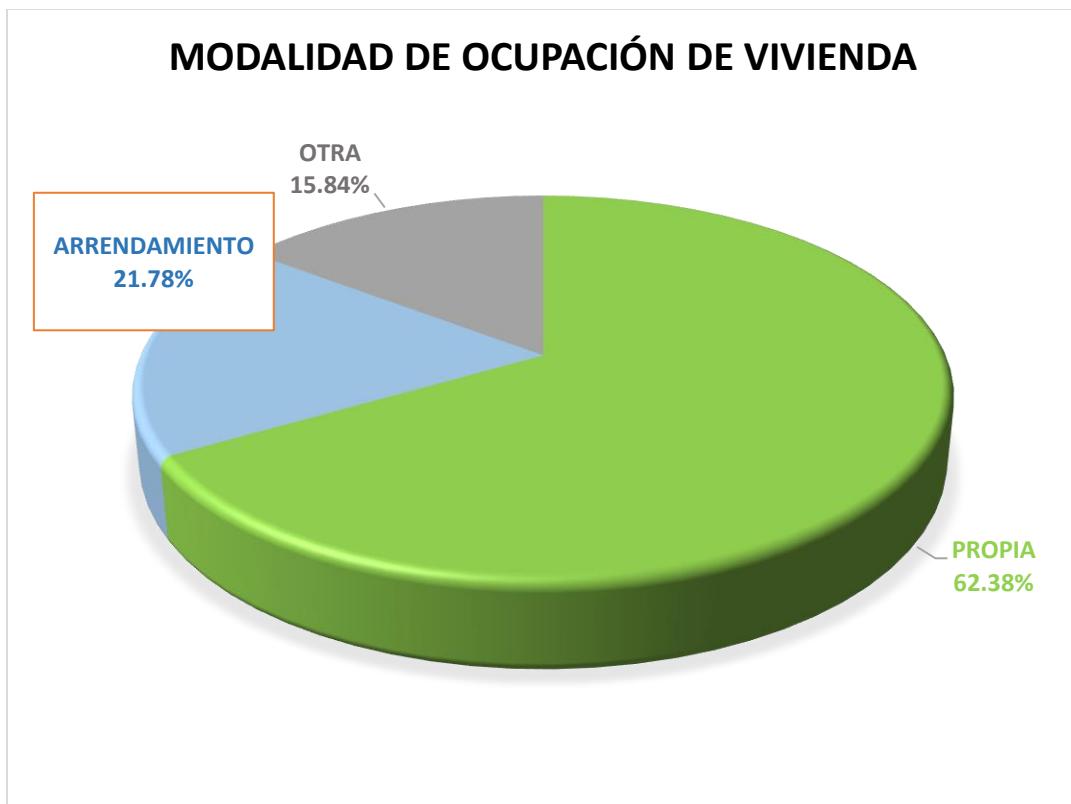
Lo anterior evidencia que la mayoría de los servidores públicos residen en la ciudad de Armenia, la medición de este indicador es relevante para toma de decisiones referentes a horarios flexibles, tiempos de desplazamiento y diferentes actividades de Bienestar Social que planea realizar la entidad.

6.7.8. 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
PROPIA	63	62.38%

ARRENDAMIENTO	22	21.78%
OTRA	16	15.84%
TOTAL	101	100%



En la modalidad de ocupación habitacional, se encontró que el 62.38%, es decir 63 servidores públicos tienen vivienda propia; el 21.78% se encuentra ocupando vivienda en arrendamiento; y el 15.84%, es decir, 16 personas presentan otra modalidad de ocupación de vivienda como: conviven con sus padres y familiares en diferentes grados de consanguinidad y afinidad.

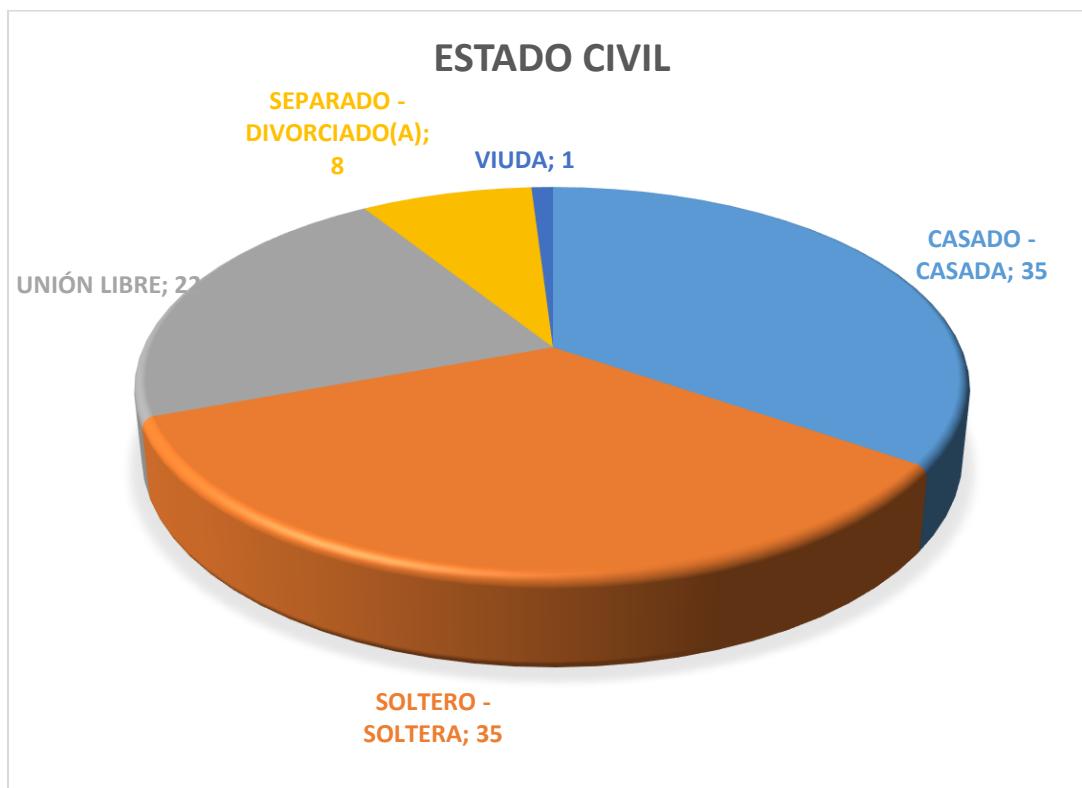
6.7.9. Estado Civil

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	35	34,65%
SOLTERO - SOLTERA	35	34,65%
UNIÓN LIBRE	22	21,78%
SEPARADO - DIVORCIADO(A)	8	7,92%
VIUDA	1	1%
TOTAL	101	100%

De los 101 Servidores Públicos vinculados a la planta de personal de la Corporación, el 34.65% declara un estado civil soltero o soltera; de igual manera los funcionarios que manifiestan con el 34.65% que se encuentra casado o casada; y

el 21.78% manifiesta encontrarse en unión libre, el 7.92% manifiestan estar separados o divorciados y el 1% manifiesta estado en viudas.



6.7.10. Estructura Familiar

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

ESTRUCTURA FAMILIAR	TOTAL	PORCENTAJE
PAREJA E HIJOS	38	37.63%
PAREJA	15	14.85%
HIJOS	8	7.92%
HERMANOS/PADRES/OTROS	14	13.86%
PADRES	11	10.89%
SOLO	14	13.86%
OTRAS ESTRUCTURAS	1	0.99%
TOTAL	101	100%

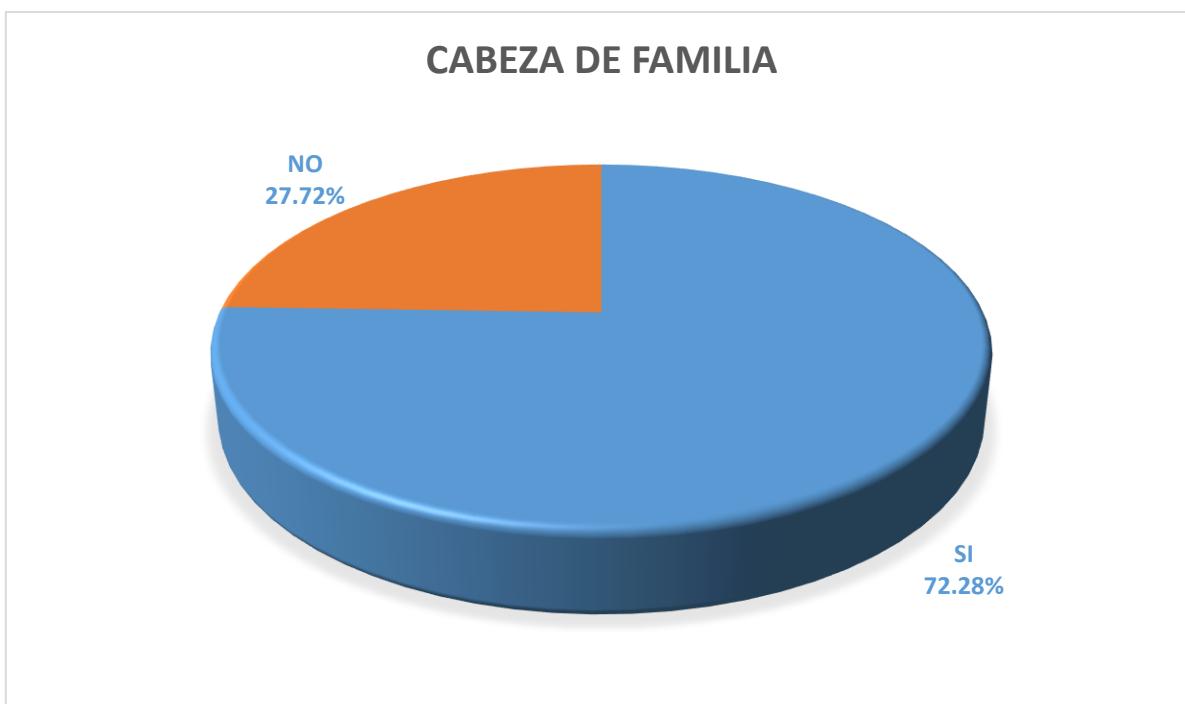


De acuerdo con lo anterior, 38 Servidores que representan el 37.63% viven con su pareja e hijos; seguido de un 14.85% que viven únicamente con su pareja y otro 13.86% que vive solos, lo que suma un total de 29 funcionarios, seguidamente encontramos 14 funcionarios que viven con sus hermanos, padres u otros familiares y otros 11 que viven únicamente con sus padres lo que representa un 24.75% de total de funcionarios en relación a la planta de personal prevista. Por último, se tiene un 7.92% que viven con sus hijos y un 0.99% que presentan otro tipo de estructuras familiares con total de 9 funcionarios de estas dos estructuras, para un total de 101 funcionarios.

6.7.11. Cabeza de Familia

Según los datos consignados por los servidores públicos en las historias laborales, 73 de ellos declaran ser Cabeza de Familia, lo que representa el 72.28%; el 27.72% restante no reporta esta condición. De lo anterior se presume que dichos hogares son principalmente sustentados por los ingresos que percibe el Servidor Público producto de la vinculación laboral con la Corporación.

CABEZA DE FAMILIA	TOTAL	PORCENTAJE
SI	73	72.28%
NO	28	27.72%
TOTAL	101	100%



6.7.12. Número de Hijos

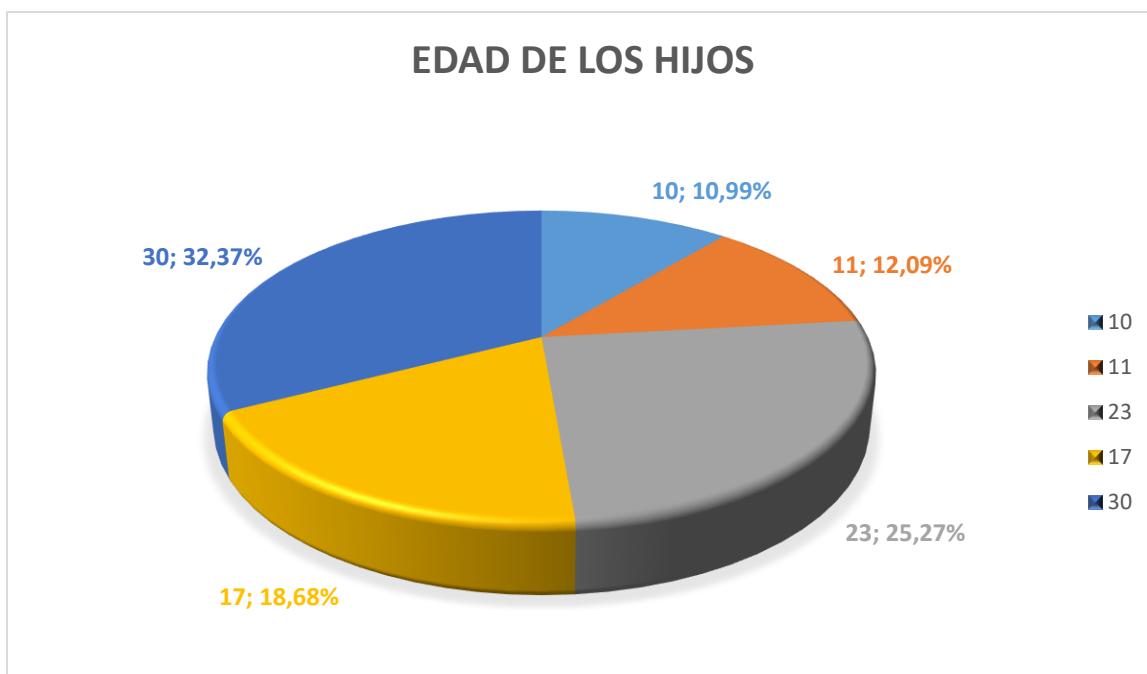
Según los datos registrados, El 41% de los funcionarios es decir 42 personas no registran tener hijos, por tanto 59 servidores tienen hijos; de los cuales 29 tienen un solo hijo; 28 reportan dos hijos; 2 servidores tienen tres hijos.

NÚMERO DE HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
1	29	28.71%
2	28	27.72%
3	2	1.99%
NINGUNO	42	41.58%
TOTAL	101	100%



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

EDADES HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
0 - 5 AÑOS	10	10.99%
6 - 11 AÑOS	11	12.09%
12 - 18 AÑOS	23	25.27%
19-25 AÑOS	17	18.68%
MAYORES DE 25 AÑOS	30	32.37%
TOTAL	91	100%



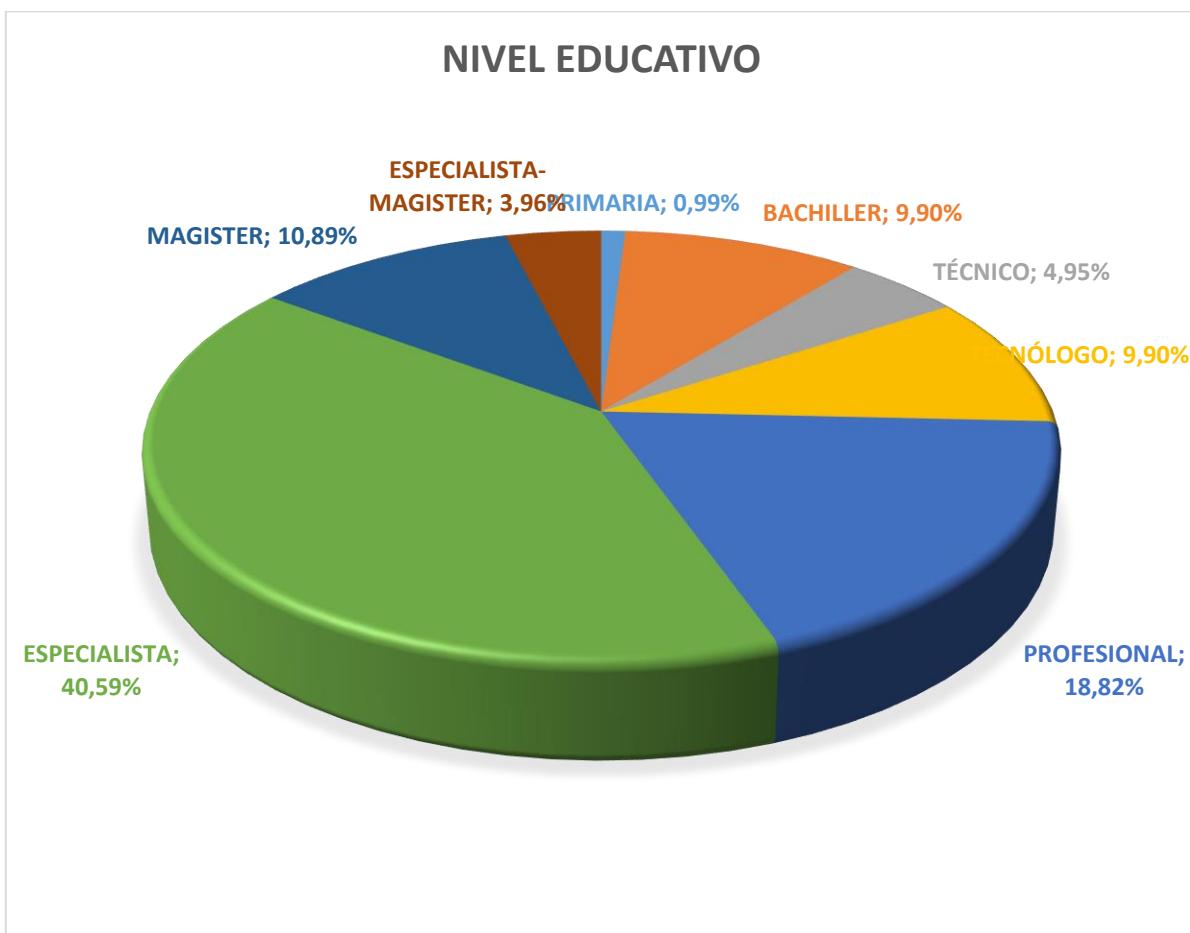
Se observa que el rango de edad mayor de 25 años se agrupa el mayor número de hijos de los servidores públicos, es decir 30 hijos se encuentran en edad adulta, representando el 32%. Seguidamente se encuentra el 35%, o sea, en 23 hijos de funcionarios la edad oscila entre los 12 y 18 años; el 18.6% con edad entre los 19 y 25 años.

6.7.13. Nivel Educativo

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

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	PORCENTAJE
PRIMARIA	1	0.99%
BACHILLER	10	9.9%
TÉCNICO	5	4.95%
TECNÓLOGO	10	9.90%
PROFESIONAL	19	18.82%
ESPECIALISTA	41	40.59%
MAGISTER	11	10.89%
ESPECIALISTA-MAGISTER	4	3.96%

TOTAL	101	100%
-------	-----	------



Se evidencia que el 39.6% de los Servidores Públicos son especialistas, lo cual corresponde a 41 personas; el 18.82% tienen una formación profesional; y el 9.9% son Tecnólogos. El 9.9% son Magister; 4.95% técnicos; Se tienen 6 Servidores Públicos que poseen los dos títulos de formación en la modalidad de postgrado, especialista y magister, los cuales representan el 5.92%.

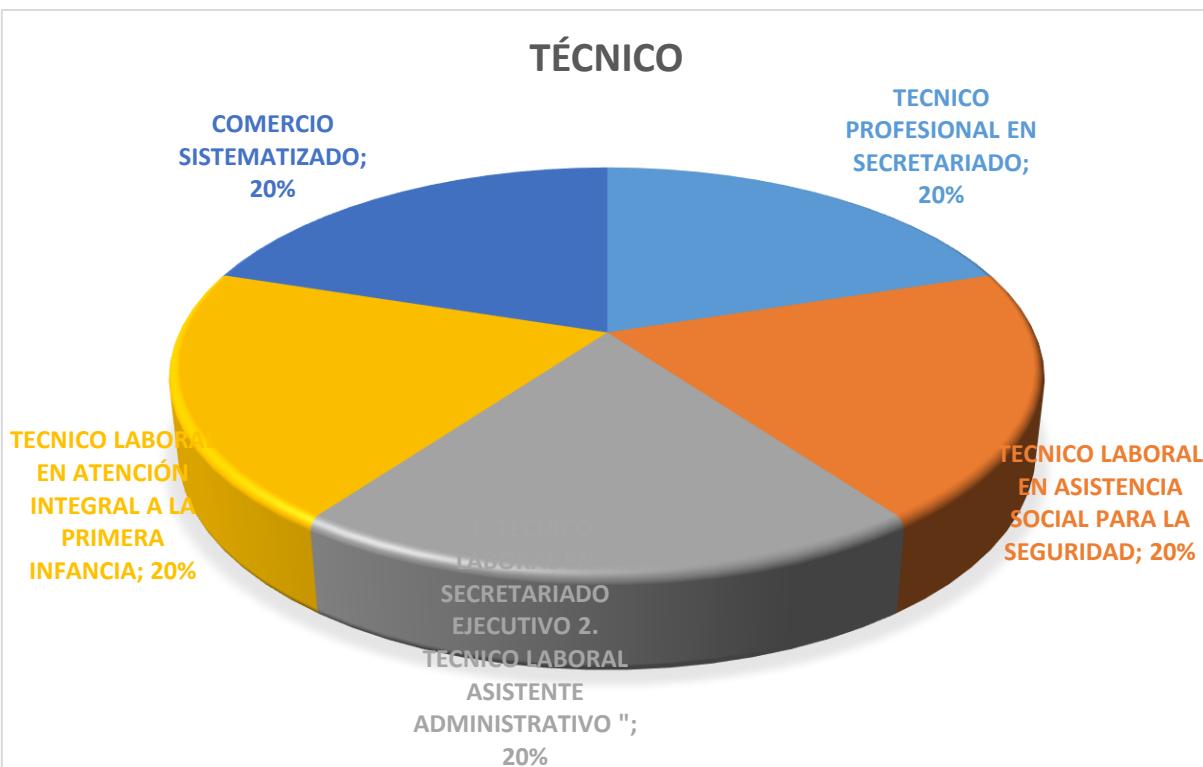
El 74.26% del personal posee un título profesional evidenciándose un porcentaje significativo académicamente cualificado.

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

Técnico: En la entidad se identificaron 5 personas con conocimientos técnicos en sistemas y manejo de herramientas para la sistematización de datos, tal como se detalla en la siguiente tabla.

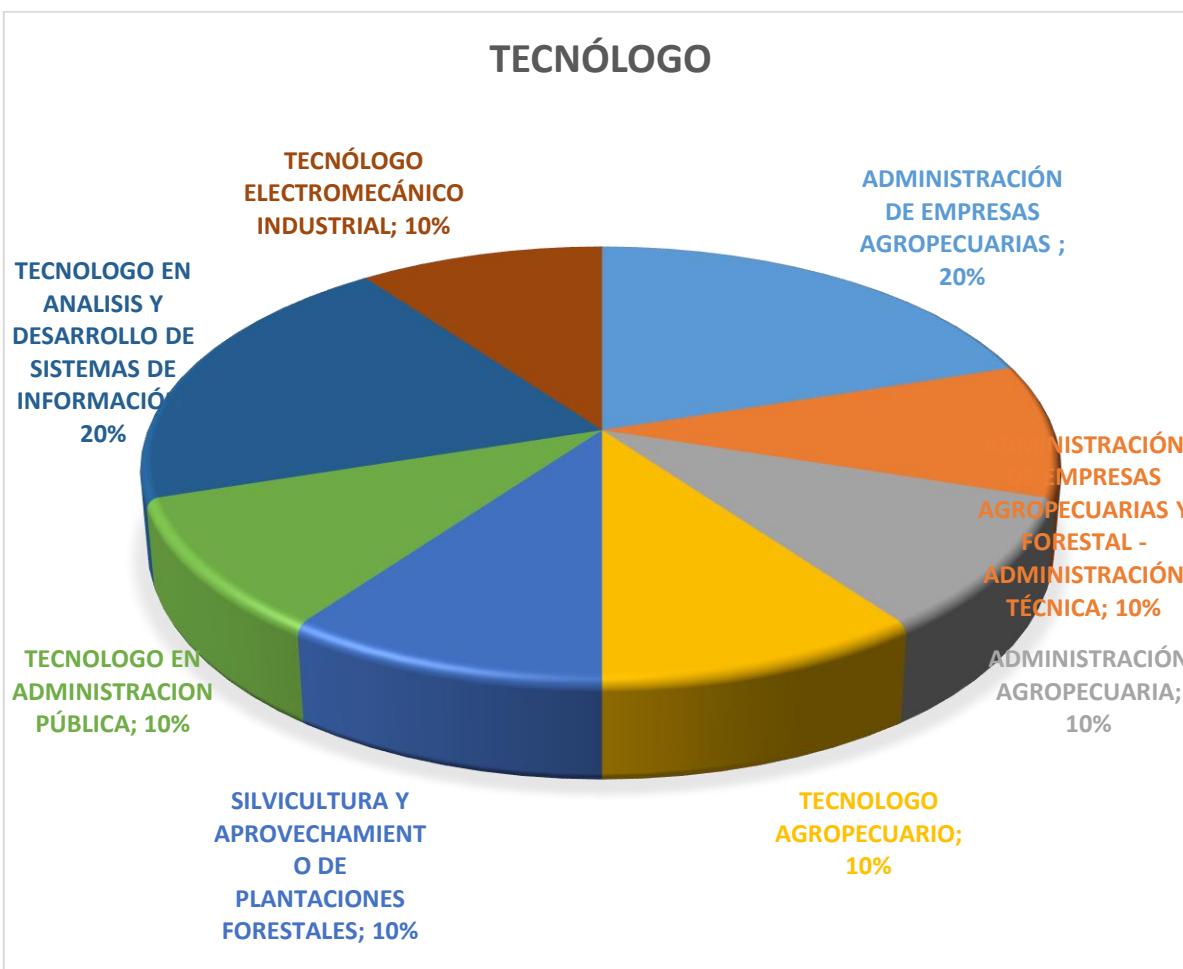
TÉCNICO	TOTAL	PORCENTAJE
TECNICO PROFESIONAL EN SECRETARIADO	1	20%
TECNICO LABORAL EN ASISTENCIA SOCIAL PARA LA SEGURIDAD	1	20%
"1. TECNICO LABORAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO 2. TECNICO LABORAL ASISTENTE ADMINISTRATIVO "	1	20%

TECNICO LABORAL EN ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA	1	20%
COMERCIO SISTEMATIZADO	1	20%
TOTAL	5	100%



Tecnólogo: Según los datos registrados existen 10 tecnólogos vinculados a las diferentes áreas de la entidad, encontrando que el 20% de ellos están formados en administración de empresas agropecuaria, otro 20% está formado en análisis y desarrollo de sistemas de información y el 60% restante se encuentran distribuidos con un servidor público por cada área de formación relacionada.

TECNÓLOGO	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	2	20%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS Y FORESTAL - ADMINISTRACIÓN TÉCNICA	1	10%
ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA	1	10%
TECNOLOGO AGROPECUARIO	1	10%
SILVICULTURA Y APROVECHAMIENTO DE PLANTACIONES FORESTALES	1	10%
TECNOLOGO EN ADMINISTRACION PÚBLICA	1	10%
TECNOLOGO EN ANALISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	2	20%
TECNÓLOGO ELECTROMECÁNICO INDUSTRIAL	1	10%
TOTAL	10	100%



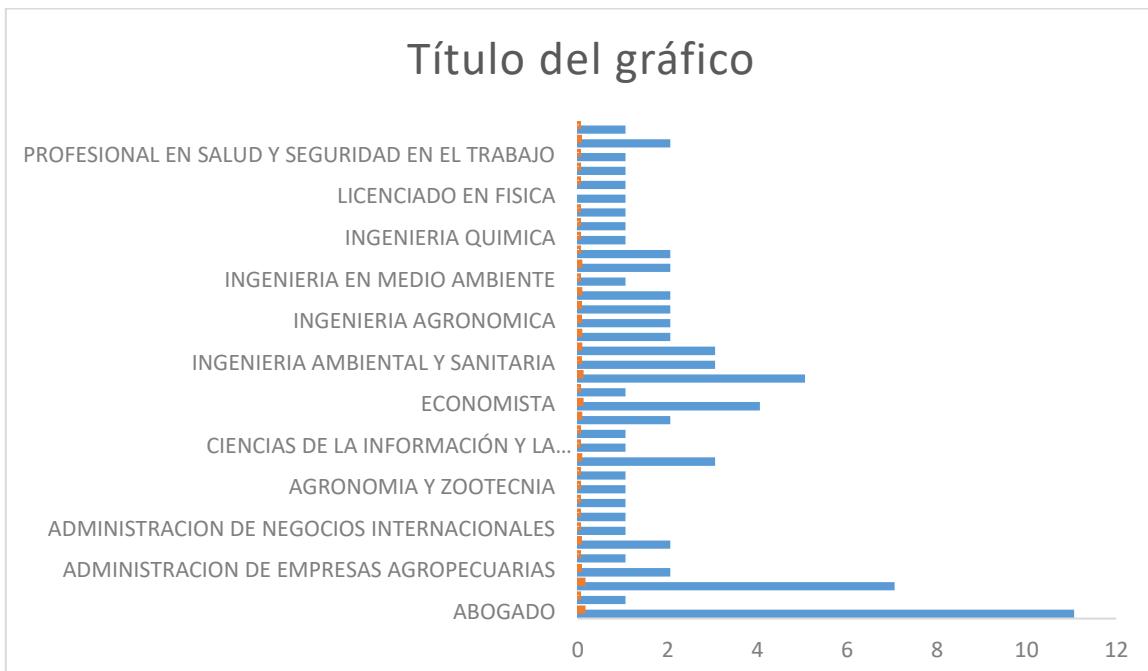
6.7.14. Formación Profesional

Se presenta diversidad en la formación profesional del personal vinculado a la entidad, existe un total de 75 Servidores Públicos formados en áreas del conocimiento como: derecho, ingenierías, administraciones; las profesiones mayormente identificadas son: Derecho y administración de empresas con una representación del 14.67% Y 8% respectivamente, seguidas por ingeniería ambiental con una participación del 6.67%.

En las siguientes tablas se representa gráficamente esta distribución:

PROFESIONES	TOTAL	PORCENTAJE
ABOGADO	11	14.67%
ADMINISTRACION AMBIENTAL DE LOS RECURSOS NATURALES	1	1.33%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6	8%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	2	2.67%
ADMINISTRACION DE EMPRESAS INDUSTRIALES	1	1.33%
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS	2	2.67%
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES	1	1.33%
ADMINISTRACION FINANCIERA	1	1.33%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL	1	1.33%
AGRONOMIA Y ZOOTECNIA	1	1.33%
ARQUITECTURA	1	1.33%

BIOLOGIA	3	4%
CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN	1	1.33%
BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVISTICA		
COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	1	1.33%
CONTADOR PUBLICO	2	2.67%
ECONOMISTA	4	5.33%
GEOLOGIA	1	1.33%
INGENIERIA AMBIENTAL	5	6.67%
INGENIERIA AMBIENTAL Y SANITARIA	3	4%
INGENIERIA AGROFORESTAL	3	4%
INGENIERIA AGROINDUSTRIAL	2	2.67%
INGENIERIA AGRONOMICA	2	2.67%
INGENIERIA CIVIL	2	2.67%
INGENIERIA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	2	2.67%
INGENIERIA EN MEDIO AMBIENTE	1	1.33%
INGENIERIA FORESTAL	2	2.67%
INGENIERIA INDUSTRIAL	2	2.67%
INGENIERIA QUIMICA	1	1.33%
INGENIERIA SANITARIA	1	1.33%
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD		
BIOLOGÍA Y QUIMICA	1	1.33%
LICENCIADO EN FISICA	1	1.33%
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL	1	1.33%
LICENCIATURA EN BIOLOGIA Y EDUCACION AMBIENTAL	1	1.33%
PROFESIONAL EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	1.33%
QUIMICA	2	2.67%
ZOOTECNISTA	1	1.33%
LICENCIATURA PEDAGOGIA INFANTIL	1	1.33%
TOTAL	75	100%



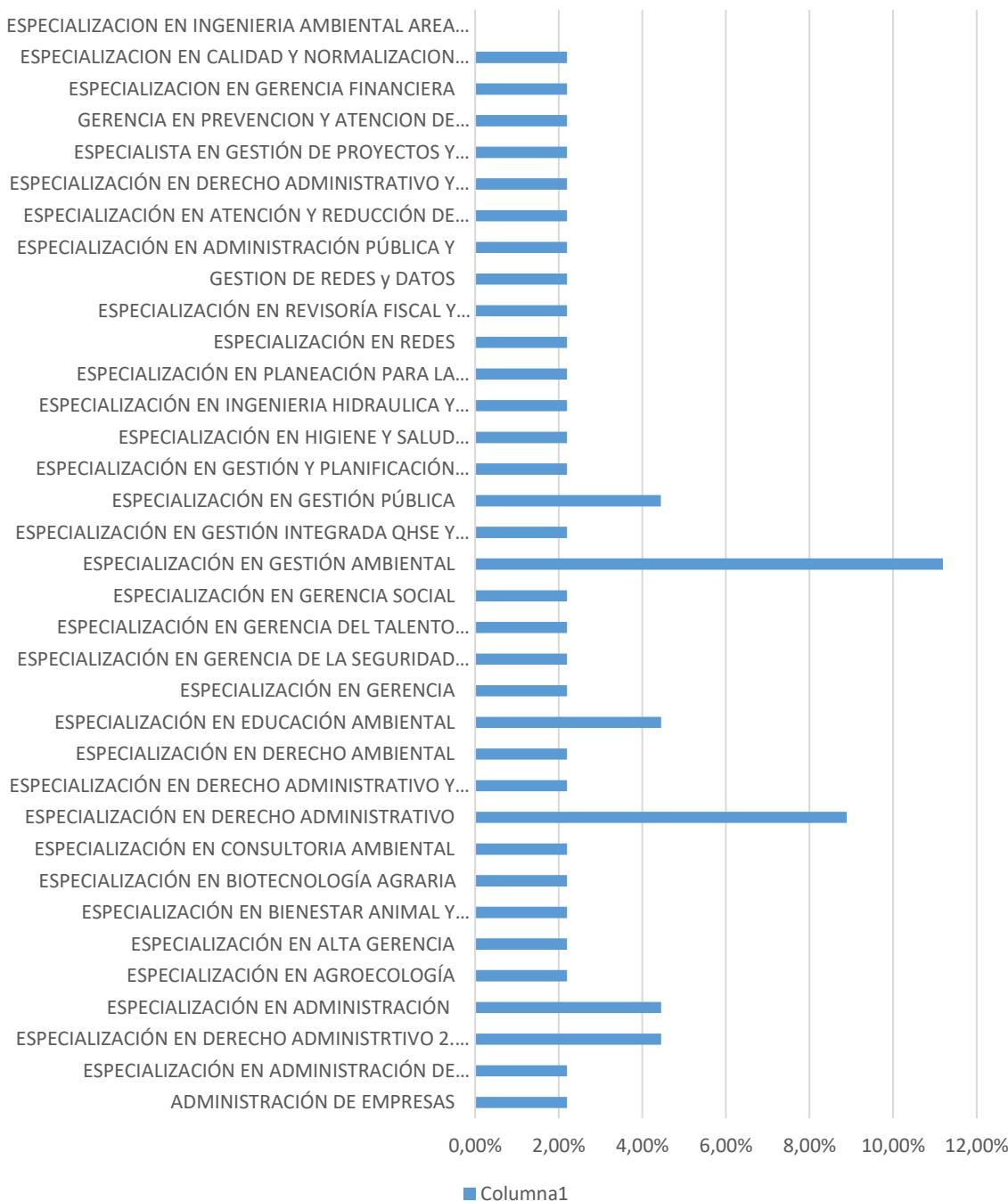
6.7.15. Formación Académica Post Grado

De los 43 profesionales que demostraron haber realizado un postgrado en la modalidad de especialización, no se presenta un área del conocimiento estándar con mayor frecuencia; encontrando formación común en los especialistas de la en derecho administrativo con una representación del 7% mientras que educación ambiental, administración, educación ambiental, gestión ambiental y gestión pública con una participación del 5% cada una.

ESPECIALIZACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y EN GESTIÓN AMBIENTAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO 2.	2	4.45%
ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL		
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN	2	4.45%
ESPECIALIZACIÓN EN AGROECOLOGÍA	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN BIENESTAR ANIMAL Y ETOLOGÍA	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN BIOTECNOLOGÍA AGRARIA	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN CONSULTORIA AMBIENTAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO	4	8.89%
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y CONSTITUCIONAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO AMBIENTAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN AMBIENTAL	2	4.45%
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL	5	11.19%
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN INTEGRADA QHSE Y EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA	2	4.44%
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO URBANO Y REGIONAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERIA HIDRAULICA Y AMBIENTAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN PLANEACIÓN PARA LA EDUCACIÓN AMBIENTAL Y PEDAGOGIA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA, GESTIÓN AMBIENTAL	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN REDES	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN REVISORÍA FISCAL Y AUDITORÍA EXTERNA Y GESTIÓN AMBIENTAL	1	2.2%
GESTIÓN DE REDES y DATOS	1	2.2%
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ESPECIALIZACIÓN EN ATENCIÓN Y REDUCCIÓN DE DESASTRES	1	2.2%

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO Y ESPECIALIZACIÓN EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y DAÑO RESARCIBLE	1	2.2%
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE PROYECTOS Y ESPECIALISTA EN GERENCIA TRIBUTARIA	1	2.2%
GERENCIA EN PREVENCION Y ATENCION DE DESASTRES	1	2.2%
ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA	1	2.2%
ESPECIALIZACION EN CALIDAD Y NORMALIZACION TECNICA	1	2.2%
ESPECIALIZACION EN INGENIERIA AMBIENTAL AREA SANITARIA	1	2.2%
TOTAL	45	100%

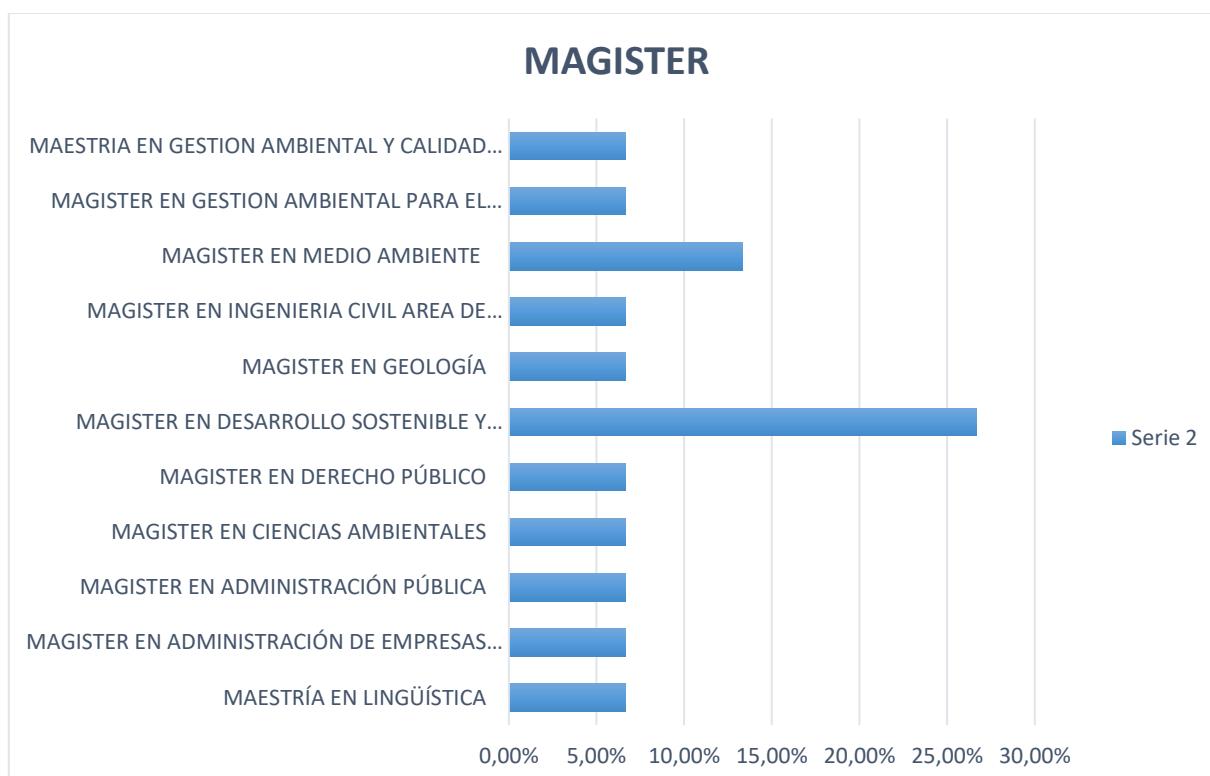
ESPECIALIZACIONES



6.7.16. Formación en Magister

En cuanto a los 15 Servidores Públicos que poseen formación a nivel de Magister, se encuentra que el 26.67% son Magister en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente; los restantes tienen formación en Ingeniería Civil, Gestión Ambiental, Geología, Ciencias Ambientales, Administración y Dirección General de Empresas, tal como se evidencia en los gráficos siguientes:

MAGISTER	TOTAL	PORCENTAJE
MAESTRÍA EN LINGÜÍSTICA	1	6.67%
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ESPECIALIDAD EN FINANZAS CORPORATIVAS	1	6.67%
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1	6.67%
MAGISTER EN CIENCIAS AMBIENTALES	1	6.67%
MAGISTER EN DERECHO PÚBLICO	1	6.67%
MAGISTER EN DESARROLLO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE	4	26.67%
MAGISTER EN GEOLOGÍA	1	6.67%
MAGISTER EN INGENIERIA CIVIL AREA DE RECURSOS HIDRAULICOS	1	6.67%
MAGISTER EN MEDIO AMBIENTE	2	13.3%
MAGISTER EN GESTION AMBIENTAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	1	6.67%
MAESTRIA EN GESTION AMBIENTAL Y CALIDAD EN LA EMPRESA	1	6.67%
TOTAL	15	100%



6.7.17. Vinculación de Personas con discapacidad

Conforme con lo señalado en el Decreto 2011 de 2017 se deberán contemplar un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública; para el caso de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, y según lo referido en el artículo 2.2.12.2.3, este porcentaje corresponde al 1.98% del total de la planta de cargos.

De acuerdo con lo observado de forma directa, la entidad cumple con este requisito; no obstante, se recomienda que dicha condición sea documentada en la historia laboral de cada servidor público.

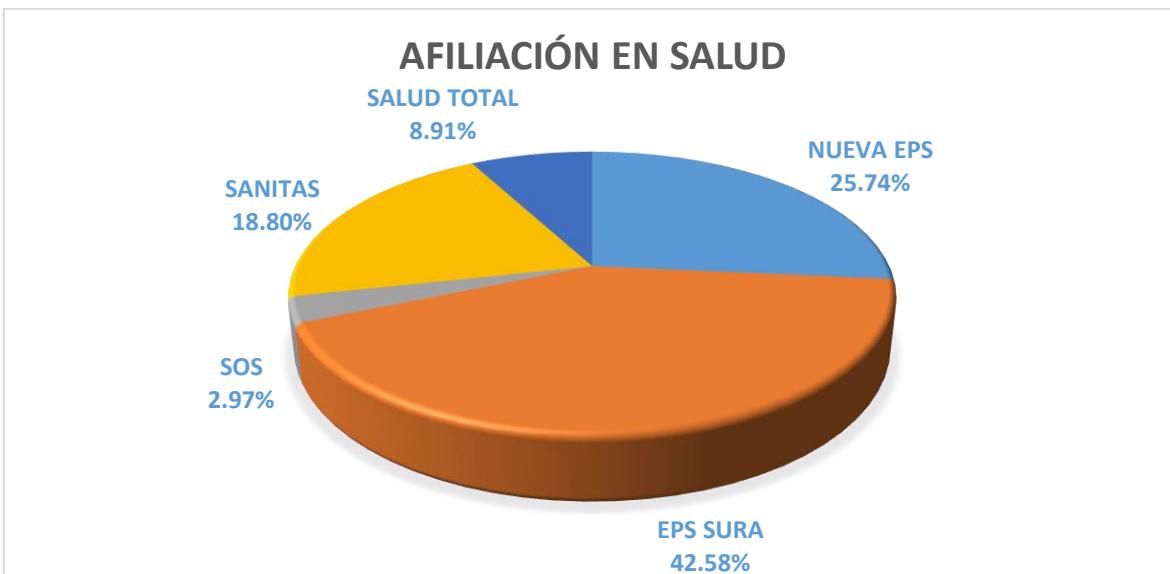
DISCAPACIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
SI	2	1.98%
NO	99	98.02%
TOTAL	101	100%



6.7.18. 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:

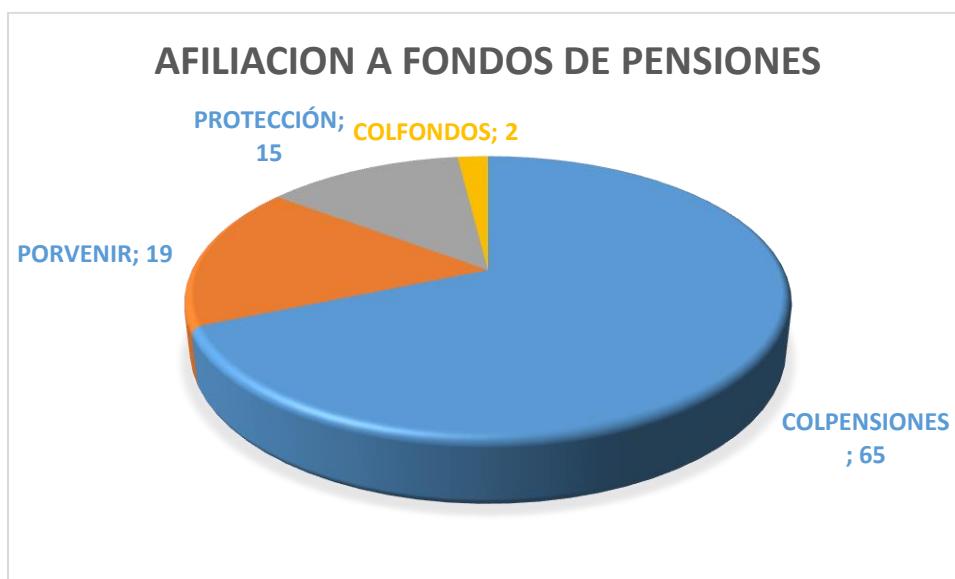
AFILIACIÓN EN SALUD		
EPS	TOTAL	PORCENTAJE
NUEVA EPS	26	25.74%
EPS SURA	43	42.58%
SOS	3	2.97%
SANITAS	20	19.80%
SALUD TOTAL	9	8.91%
TOTAL	101	100%



Las Entidades Promotoras de Salud –EPS en las cuales hay mayor número de afiliados son: EPS Sura con el 42.58% representado en 43 personas; seguido de la Nueva EPS con 26 personas que representan el 25.74%; Sanitas tiene el 18.80% de afiliados; Salud total y S.O.S con el 8.91% y 2.97% 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
COLPENSIONES	65	64.35%
PORVENIR	19	18.82%
PROTECCIÓN	15	14.85%
COLFONDOS	2	1.98%
TOTAL	101	100%



Colpensiones tiene 65 afiliados que representan el 64.35% de Servidores Públicos; Porvenir tiene 19 afiliados que corresponde al 18.82%; y Protección tiene 15 afiliados que representan el 14.85% y Colfondos el 1.98% de los afiliados.

6.7.19. Afiliación a Sindicato

La fecha de este informe los servidores públicos sindicalizados son el 57%, es decir, 58 afiliados, mientras que el 43% o sea 44 personas no se encuentran afiliadas.

AFILIACIÓN A SINDICATO		TOTAL	PORCENTAJE
SI		56	55.45%
NO		45	44.55%
TOTAL		101	100%



6.8. 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 20 de 2026	72	Para el periodo anual ordinario 2025-2026 se realizaron 72 concertaciones 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 de 2025	72	Para el primer semestre del periodo 2025-2026 se realizaron 72 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	2	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	2	Se trató y resolvió una inconformidad con los compromisos laborales fijados para el periodo 2025-2026.

6.8.1 Recomendaciones sobre resultados de EDL

De acuerdo con los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral 2024-2025 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 "ACCEPTABLE" y "BAJO"

6.9 Medición del Clima Organizacional

La medición de clima organizacional se desarrolla en concordancia con los principios de transparencia, eficiencia y orientación al servicio público, los cuales resultan fundamentales para el fortalecimiento de la confianza entre la ciudadanía y la entidad

El estudio se fundamenta en la aplicación de herramientas cualitativas y cuantitativas, tales como encuestas y observación directa, permitiendo una valoración integral de los procesos evaluados. Como marco de referencia, se adoptan los lineamientos teóricos y normativos vigentes aplicables al sector público colombiano, destacando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual promueve la adopción de prácticas orientadas a garantizar que las entidades públicas operen bajo altos estándares de calidad, ética y eficiencia.

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 2026, acápite de: **EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL** (páginas 15 a la 21).

De conformidad al decreto 1083 del 2015 en su ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Por lo anterior para dar cumplimiento a esta normativa, se deberá realizar la evaluación de clima organización para esta vigencia 2026.

6.10 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 2026 se deberá dar prioridad a la realización de la encuesta de riesgo psicosocial.

6.11 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 2025.

El reporte de autoevaluación de estándares mínimos de la entidad para la vigencia de 2025, aplicando el capítulo III de la Resolución 0312 del 2019 se obtiene un resultado del 100%, **ACEPTABLE**.

Información que se encuentra detallada en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2026 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 reintroducción 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 reinducción:

La CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL QUINDÍO CRQ cuenta con un Manual de Inducción y reinducción general, con el fin de ilustrar al personal, sobre todos los aspectos que le permitan conocer la misionalidad de la entidad y la generalidad del proceso o dependencia al cual pertenece, entre otros temas de interés, políticas, objetivos, sedes, y la descripción de cada una de sus dependencias. la implementación de dicha estrategia está contemplada en el marco del Plan Institucional de Capacitación del año 2026.

Este manual se complementa con videos institucionales de las diferentes áreas que facilita el proceso de inducción. Adicionalmente, el proceso de inducción específica que el entrenamiento en puesto de trabajo, debe ser liderado por cada jefe inmediato y deberá registrarse en las actas, formatos y/o listados de asistencia que soporten su realización, posteriormente allegarlos al proceso de Talento Humano y/o supervisor para incluirlos en el expediente correspondiente.

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 identificadas.

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.

8.5 Código de integridad

Por medio de la resolución 1905 del 20 de agosto de 2019 la Corporación Autónoma Regional del Quindío Adopta el Código de Integridad en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, como guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos y en general todas las personas que prestan sus servicios en la Corporación, con el fin de cumplir con la misión, la visión y los objetivos institucionales dentro del marco de integridad y legalidad.

Que teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la política de integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, desarrolló un “código general” o “Código tipo” que denominó “Valores del Servicio Público – Código de Integridad” con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando integrado por los siguientes cinco (5) valores:

- 1. Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 2. Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 3. Compromiso:** Conciencia de la importancia del rol de servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas relacionadas con las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4. Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5. Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Adicional a esto a través de su equipo de gestores de integridad con el apoyo del área de comunicaciones, se identificó la necesidad de integrar un valor adicional, teniendo en cuenta la misionalidad ambiental de la Corporación, el cual es:

6. Identidad ambiental: Emprender con compromiso acciones orientadas a conservar, proteger, recuperar y administrar adecuadamente los recursos naturales; contribuyendo en la cotidianidad al desarrollo ambiental sostenible.

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 2026, documento anexo, contenido en dieciséis (15) folios;
- Plan de previsión de recursos humanos 2026, documento anexo, contenido en dieciséis (15) folios;
- Plan de bienestar social e incentivos 2026, anexo contenido en ciento cuatro (104) folios;
- Plan institucional de capacitación 2026, documento anexo contenido en cuarenta y un (41) folios;
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2026, documento contenido en setenta y cuatro (74) folios, y cronograma contendí en seis (6) folios adicionales

10. 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, 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 2, fue aprobado y adoptado mediante la Resolución No. 162 del 28 de enero de 2026, y en él se contemplan los siguientes planes, que se ejecutarán durante la vigencia 2026: 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: Angelica Maria Arbeláez Beltrán- Profesional especializada adscrita a la Subdirección Administrativa y Financiera 
Alejandra Martinez Cortez- Profesional de Apoyo Subdirección Administrativa y Financiera 