



**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO VIGENCIA 2021"**

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993, la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1227 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

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

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

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

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

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

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



## "POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO VIGENCIA 2021"

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

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

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

Que en reunión realizada el 27 de enero de 2021, la Comisión de Personal de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO, fue presentado el programa de bienestar social e incentivos para los(as) servidores(as) públicos para la vigencia 2021, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y el Plan Institucional de Capacitación - PIC para los(as) servidores(as) públicos, atendiendo para ello las necesidades de aprendizaje organizacional, el resultado de las auditorías internas los requerimientos de la Comisión de Personal y los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG, así como el presupuesto asignado.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión. Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

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



RESOLUCIÓN No. 0210 DE 29 ENE 2021

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO VIGENCIA 2021"**

Que en reunión realizada el día 29 de enero de 2021, el Comité de Gestión y Desempeño de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, aprobó el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2021, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1º:** Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, para la vigencia 2021, el cual integra en su contenido, estrategias y líneas de intervención: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 2º:** Los planes adoptados en el artículo primero serán ejecutados por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ, responsable de ejecutar y evaluar los planes conforme a los procedimientos descritos para el desarrollo y aplicación de los mismos.

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

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

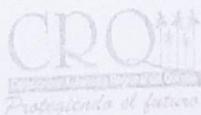
**Artículo 4º:** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

Dada en Armenia, Quindío a los 29 ENE 2021

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**JOSÉ MANUEL CORTÉS OROZCO**  
Director General

Proyecto: Gloria Elena Ocampo E. – Coordinadora del Área de talento humano. SAF  
Revisó: Teresa Lemus – Profesional Especializado - SAF  
Revisó: Andrés Alberto Campuzano Castro. – Subdirector Administrativo y Financiero





# **Plan Estratégico de Talento Humano**

**Corporación Autónoma  
Regional del Quindío -CRQ:  
2021**



**JOSÉ MANUEL CORTÉS OROZCO**  
Director General

**ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado por:

**TERESA LEMUS RESTREPO**

**GLORIA ELENA OCAMPO ECHEVERRY**

**LUISA FERNANDA LÓPEZ CORTÉS**

Profesionales Especializadas adscritas a la 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 correspondiente a la vigencia 2021.

Enero de 2021



## Contenido

1.	Introducción .....	8
2.	Contexto .....	8
2.1	Referentes estratégicos orientadores .....	8
2.2	Objetivos estratégicos: .....	9
2.3	Normatividad asociada .....	9
2.4	Orientaciones estratégicas .....	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 .....	12
	Objetivo General:.....	12
4.	Información de base .....	13
4.1	Planta de personal actual .....	13
4.2	Sistemas de información: .....	14
4.3	Riesgos: .....	14
4.4	Caracterización del talento humano .....	15
4.5	Acuerdos sindicales .....	15
4.6	Manual de funciones: .....	16
5.	Diagnósticos .....	16
5.1	Matriz GETH .....	16
	Propuesta plan de Acción .....	16
5.2	Rutas de Creación de Valor .....	17
5.3	Necesidades de capacitación, bienestar social e incentivos: .....	17
5.4	Análisis de la caracterización del talento humano .....	18
5.5	Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral y Seguimiento a los Planes de Trabajo .....	31
5.6	Medición de clima organizacional – Diagnóstico riesgo psicosocial. ....	34
5.7	Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI .....	37



5.8	Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST	38
<b>6.</b>	<b>Planes temáticos (anexos)</b>	<b>39</b>
6.1	Plan de previsión de recursos humanos	39
6.2	Plan Anual de Vacantes	39
6.3	Plan de bienestar e Incentivos 2021	39
6.4	Plan Institucional de capacitación – PIC	39
<b>6.5</b>	<b>Plan de seguridad y salud en el trabajo:</b>	<b>39</b>
<b>7.</b>	<b>Temáticas adicionales a planear</b>	<b>40</b>
7.1	Inducción y reinducción:	40
7.2	Evaluación de desempeño laboral	40
7.3	Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores	40
7.4	Gestión de la caracterización del talento humano:	40
<b>8.</b>	<b>Seguimiento y evaluación</b>	<b>40</b>
8.1	Herramientas de seguimiento	40
8.2	Indicadores:	41
8.3	Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico:	41
8.4	Recalificación de la Matriz GETH:	41
<b>9.</b>	<b>Mejoramiento continuo:</b>	<b>41</b>



## 1. Introducción

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

Este documento se constituye en la herramienta de Planificación, organización y estructuración del accionar de la Subdirección Administrativa y Financiera, en materia de Desarrollo del Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

## 2. Contexto

### 2.1 Referentes estratégicos orientadores

El presente documento se diseñó de manera armonizada con el Plan de Acción Institucional 2020-2023 y se implementará de forma gradual y progresiva durante el periodo 2021-2023, a partir las estrategias de intervención definidas por la Dirección General, con base en el diagnóstico de caracterización del Talento Humano realizado en el año 2020. Las acciones concretas del Plan Estratégico de Talento Humano se materializarán a través del diseño, puesta en marcha, evaluación de la ejecución y retroalimentación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar Social e incentivos, y de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera complementaria con las actividades que se desarrollen en la previsión, inducción y reinducción, permanencia y planeación para el retiro del Recurso Humano de la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 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 definen las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación, bajo el cumplimiento del principio del mérito, garantía de la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad e inducción.
- **Desarrollo y permanencia:** Comprende los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras, con el objetivo de mejorar la productividad y la satisfacción del servidor público con el trabajo y la entidad.

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

## 2.2 Objetivos estratégicos:

En la estructura de la Planificación de la entidad, el Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca en los siguientes Objetivos:

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

## 2.3 Normatividad asociada

NORMATIVIDAD	TEMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional de que trata la Ley 909 de 2004
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
MIPG Manual Operativo – del MIPG	Dimensión N°1 Talento Humano
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 1111 de marzo de 2017.	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
GETH del DAFP 2018	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público

Circular 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional (DAFP)	Lineamientos de la Planeación Estratégica Institucional
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado
Ley 1960 de 2019	Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones (encargos, concursos, capacitación provisionales, movilidad horizontal)
Resolución No. 015 de Enero de 2011	Por medio de la cual se adopta el Sistema de Desarrollo de Talento Humano en la Corporación Autónoma Regional del Quindío y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1905 de 2019	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Corporación Autónoma Regional del Quindío

## 2.4 Orientaciones estratégicas

**Misión:** La Corporación Autónoma Regional del Quindío, atendiendo las disposiciones legales y bajo los principios de eficacia, integridad, participación y articulación, tiene la misión de ejecutar acciones de gestión integral de los recursos naturales y el ambiente en el departamento del Quindío, en procura de lograr la satisfacción de las necesidades de la sociedad y el derecho a disfrutar de un ambiente sano.

**Visión:** En el año 2031 la Corporación Autónoma Regional del Quindío será una Entidad reconocida a nivel regional y nacional por su eficacia y responsabilidad en la administración integral del ambiente y los recursos naturales de su jurisdicción, gracias al compromiso, conocimiento y experticia de sus funcionarios, a la participación, la gobernanza y la articulación institucional y sectorial, que posibiliten el desarrollo humano sostenible, conservando la base natural que lo sustenta.

### Política del Sistema Integrado de Gestión:

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

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



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

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

- Talento Humano fortalecido, motivado, proactivo y con liderazgo, como pilar del mejoramiento del desempeño institucional.
- Liderazgo gerencial y direccionamiento técnico y administrativo como guía de la gestión pública y pilar de la articulación y unidad institucional.

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

### 3. Definición estratégica

#### 3.1 Alcance:

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

#### 3.2 Políticas específicas de talento humano de la entidad:

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

### 3.3 Objetivos del plan estratégico de talento humano

#### Objetivo General:

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

#### Objetivos específicos:

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



### 3. 4 Estrategias:

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. 5 Recursos requeridos:

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

## 4. Información de base

### 4.1 Planta de personal actual

Con corte al 31 de diciembre de 2020 la planta de cargos presentaba la siguiente estructura:

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, 99 son de Carrera Administrativa, y 14 de Libre Nombramiento. De los 99 cargos de naturaleza carrera administrativa 74 se encuentran provistos con nombramiento en Carrera, representando el 67% del total de la planta; 22 están provistos con nombramiento provisional, lo cual representa el 19%, un (1) cargo se encuentra en cumplimiento del Periodo de Prueba y dos (2) cargos con vacancia temporal, no se encuentran provistos.

TIPO DE CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL PROVISTOS	VACANTES TEMPORALES NO PROVISTAS	PLANTA APROBADA	%
LIBRE NOMBRAMIENTO	Periodo fijo	1	0	1	1%
	Libre nombramiento y remoción	13	0	13	12%
CARRERA ADMINISTRATIVA	Carrera administrativa	74	2	76	67%
	Provisionalidad	22	0	22	19%
	Periodo de prueba	1	0	1	1%
<b>TOTALES</b>		<b>111</b>	<b>2</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

FECHA DE CORTE DICIEMBRE 21 DE 2020

## 4.2 Sistemas de información:

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

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

## 4.3 Riesgos:

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

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

#### 4.4 Caracterización del talento humano

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Decreto No. 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el compromiso formulado en el Plan Estratégico de la vigencia 2020; el Área de Talento Humano realizó la caracterización de los servidores públicos de la entidad a partir de la consulta de la información registrada en las historias laborales.

La caracterización contiene entre otras, las siguientes variables:

- Distribución por género
- Distribución por tiempo de servicio
- Distribución por grupos etarios
- Proyección de retiro
- Ausentismo
- Zona de residencia y modalidad de ocupación
- Estado civil
- Estructura Familiar
- Nivel educativo
- Afiliación al Sistema General de Seguridad Social
- Afiliación a sindicato

#### 4.5 Acuerdos sindicales

La Negociación sindical vigente entre SINTRAMBIENTE Subdirectiva Armenia y la Corporación Autónoma Regional del Quindío contiene doce (12) puntos de acuerdo, enunciados a continuación:

- Horario flexible (Horario de lunes a jueves y horario del viernes; Día Libre de Cumpleaños, Recreación en horario hábil)
- Imagen Institucional (Dotación para personal con derecho a dotación, Dotación para personal sin derecho a dotación)
- Beneficio de Educación (Auxilio Educativo Servidores Públicos, Auxilio Educativo hijos de Servidores Públicos)
- Incentivo por permanencia en la entidad: Este incentivo se otorga por quinquenios, hasta 35 años de servicio en la entidad.
- Viáticos y gastos de viaje
- Beneficios de Salud
- Bienestar (Auxilio Funerario, programa pre pensionados)
- Puntos sindicales (Eventos sindicales, permisos sindicales)
- Mesa de trabajo, seguimiento de los acuerdos de negociación (SINTRAMBIENTE-CRQ)
- Principio de progresividad (Respeto de mejores derechos)
- Nuevo pliego de solicitudes de negociación SINTRAMBIENTE – Subdirectiva Armenia
- Difusión del Acuerdo.

## 4.6 Manual de funciones:

El manual específico de funciones y competencias laborales de la Corporación Autónoma Regional del Quindío fue actualizado el 14 de septiembre de 2020 mediante la Resolución 1861, la cual se encuentra publicada en la página web de la entidad.

## 5. Diagnósticos

### 5.1 Matriz GETH

Se diligenció la matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual fue validada a través de seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Control Interno obteniendo una calificación de **80.0%**, este resultado indica que la entidad se encuentra en un nivel de Transformación, 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

### Propuesta plan de Acción

5	6	7
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Construir una herramienta que consolide los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República con relación a la gestión estratégica de talento humano y socializar su contenido al interior de la SAF.	30/06/2021
Gestión del Conocimiento	Incluir la gestión del conocimiento como eje de trabajo en el plan de capacitaciones de la vigencia 2021, ejecutar sus actividades y evaluar su eficacia	30/11/2021
Creación de Valor Público	Incluir la creación del valor público como eje de trabajo en el plan de capacitaciones de la vigencia 2021, ejecutar sus actividades y evaluar su eficacia	30/11/2021
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano la medición, análisis y ejecución de actividades para el mejoramiento del clima organizacional, además, realizar evaluación de las actividades realizadas.	30/11/2021
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Elaborar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y medir la eficacia de sus actividades	30/11/2021

## 5.2 Rutas de Creación de Valor

En la etapa de diagnóstico del proceso de Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, denominada "Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano", conforme con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se identifican las rutas sobre las cuales se deberán adelantar las acciones conforme al plan de acción formulado, con el fin de mejorar la calificación obtenida en el sistema. En virtud de los resultados La Institución dará respuesta a la creación de valor a través de la implementación de:

Ruta	Acción	Calificación
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Seguridad y salud en el trabajo (Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto)	73
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	Plan Institucional de Capacitación: (Implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del Talento)	80
	Plan Institucional de Capacitación: (Capacitar a los servidores que saben lo que hacen)	71
RUTA DEL SERVICIO Al Servicio de los Ciudadanos	Implementar una cultura basada en el servicio	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Generar rutinas de trabajo basada en "hacer siempre las cosas bien"	78
	Generar una cultura de la calidad y la integridad	77

## 5.3 Necesidades de capacitación, bienestar social e incentivos:

- **Datos generales**

Para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos se tuvo en cuenta la medición de clima laboral, la encuesta de expectativa diligenciada por 85 Servidores Públicos y las directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Los componentes abordados se ilustran en el siguiente gráfico:



**Metodología:** Se utilizó la "Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral" sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, la cual tiene en cuenta las siguientes dimensiones:

- Promoción y prevención en salud.
- Actividades artísticas y culturales.
- Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Educación informal.
- Espacio físico.
- Relaciones humanas.

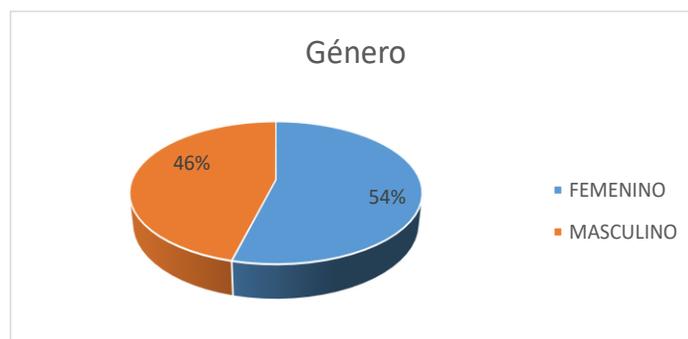
Se realizó el análisis de los resultados arrojados en la aplicación de la encuesta y con base en dichos datos, se formuló el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, la información detallada del diagnóstico forma parte del contenido del Programa.

#### 5.4 Análisis de la caracterización del talento humano

- **Distribución por género:**

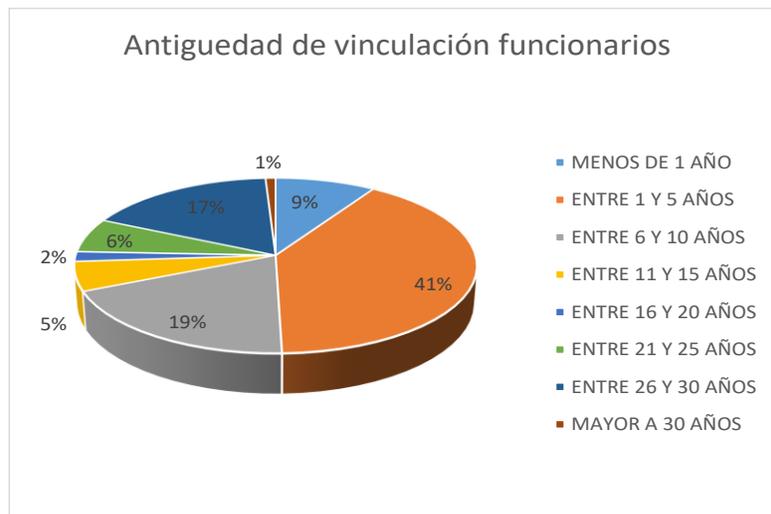
GÉNERO	TOTAL	PORCENTAJE
FEMENINO	60	54%
MASCULINO	51	46%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

En la planta de personal de la entidad existe mayor representatividad de las mujeres con un 54% correspondiente a 60 mujeres y el 46% restante de la población son 51 hombres.



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

TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	10	9%
ENTRE 1 Y 5 AÑOS	45	41%
ENTRE 6 Y 10 AÑOS	21	19%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	6	5%
ENTRE 16 Y 20 AÑOS	2	2%
ENTRE 21 Y 25 AÑOS	7	6%
ENTRE 26 Y 30 AÑOS	19	17%
MAYOR A 30 AÑOS	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

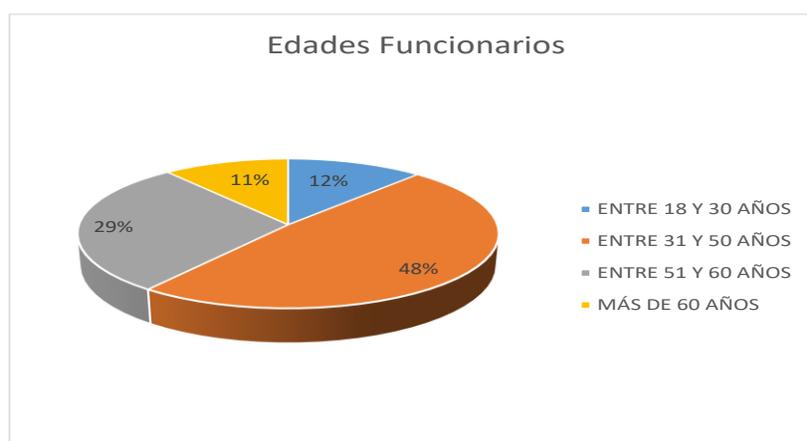


Se identifican tres grupos significativos en el tiempo de servicio en la entidad, así:

- ✓ El 41%, es decir, 45 funcionarios de los 111 de la planta provista presentan una antigüedad entre 1 a 5 años, explicada por el ingreso de personal a través del concurso de méritos efectuado por la CNSC en el año 2018.
- ✓ Seguido del 19% segunda cifra de importancia, la cual corresponde al personal vinculado de 6 a 10 años,
- ✓ Así como el 17% representado en 19 funcionarios con una antigüedad entre 26 y 30 años en la entidad.

• **Distribución por grupos etarios**

EDADES FUNCIONARIOS	TOTAL	PORCENTAJE
ENTRE 18 Y 30 AÑOS	13	12%
ENTRE 31 Y 50 AÑOS	54	49%
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	32	29%
MÁS DE 60 AÑOS	12	11%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>



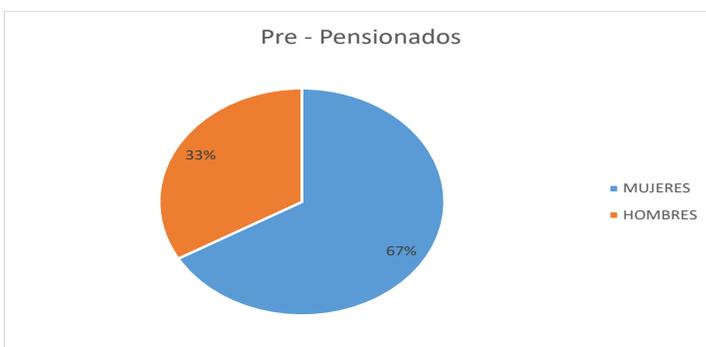
El rango de edad entre 31 y 50 años, representan el 49% de la planta provista; El rango comprendido entre 51 y 60 años representa el 29%, El rango de edad entre 18 y 30 años, corresponde al 12%, El rango poblacional mayor a 60 años representa el 11%.

- **Proyección de retiro**

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 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	6	67%
HOMBRES	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



En el rango de edad de pre-pensionado se encuentran 9 personas, de las cuales 6 son mujeres, 3 son hombres. En su total dicho grupo poblacional corresponde al 8% de la planta provista.

- **Pensionable:**

PENSIONABLES	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	14	78%
HOMBRES	4	22%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Se encontró un total de 18 personas que cumplen la edad, requisito para acceder al derecho de pensión, de las cuales el son 14 mujeres son mayores de 57 años y 4 son hombres mayores de 62 años. Siendo el 16% de la planta total provista.



- **Proyección de retiro forzoso por edad:** En este grupo se realizó una proyección de retiro forzoso por edad (70 años, Ley 1821 de 2016) en cinco y diez años

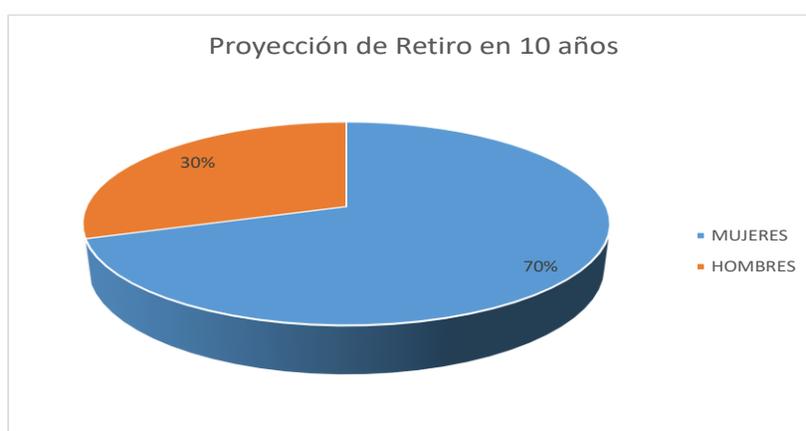
PROYECCIÓN RETIRO FORZOSO EN 5 AÑOS	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	2	40%
HOMBRES	3	60%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

en cinco años, 5 personas cumplen la edad de retiro forzoso, de estos 3 son hombres y dos son mujeres.



RETIRO FORZOSO EN 10 AÑOS	TOTAL	PORCENTAJE
MUJERES	7	70%
HOMBRES	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

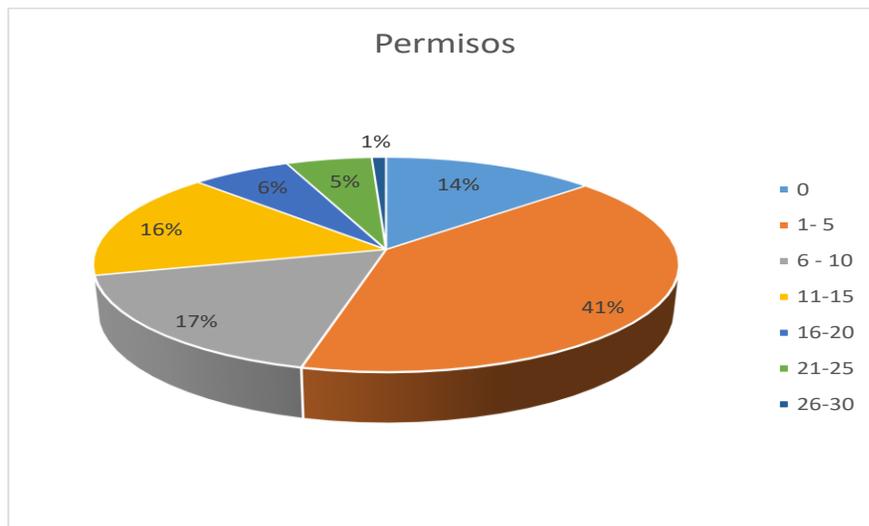
En diez años serán 10 personas las que cumplen dicha condición.



- Ausentismo laboral:**

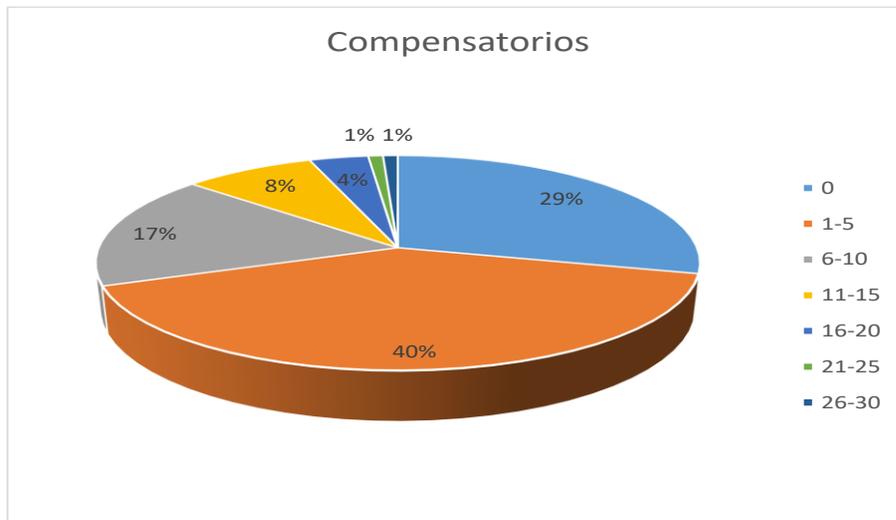
Permisos otorgados	Servidor Público	Porcentaje
0	15	14%
1- 5	45	41%
6 - 10	19	17%
11-15	18	16%
16-20	7	6%
21-25	6	5%
26-30	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

El rango más alto de permisos otorgados formalmente, es de 1 a 5, es decir 45 personas han tenido esta situación; seguido del rango de 6 a 10 permisos, que se han concedido a 19 funcionarios; a 18 servidores se les ha otorgado entre 11 y 15 permisos; a 7 funcionarios se les ha autorizado entre 16 y 20 permisos; 6 personas han tenido entre 21 y 25 permisos; y a un Servidor se le ha otorgado entre 26 y 30 permisos en su vida laboral.



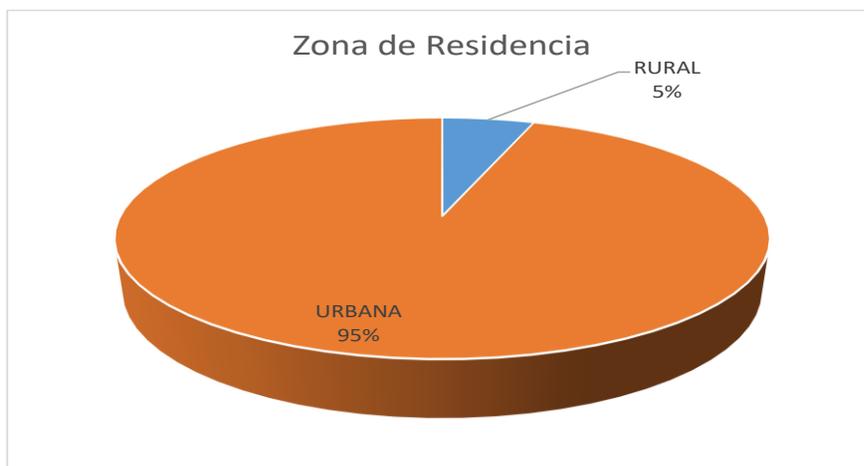
- Ausentismo laboral por compensatorio:**

COMPENSATORIOS	TOTAL	PORCENTAJE
0	32	29%
1-5	45	41%
6-10	19	17%
11-15	9	8%
16-20	4	4%
21-25	1	1%
26-30	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>



- Zona de residencia y modalidad de ocupación**

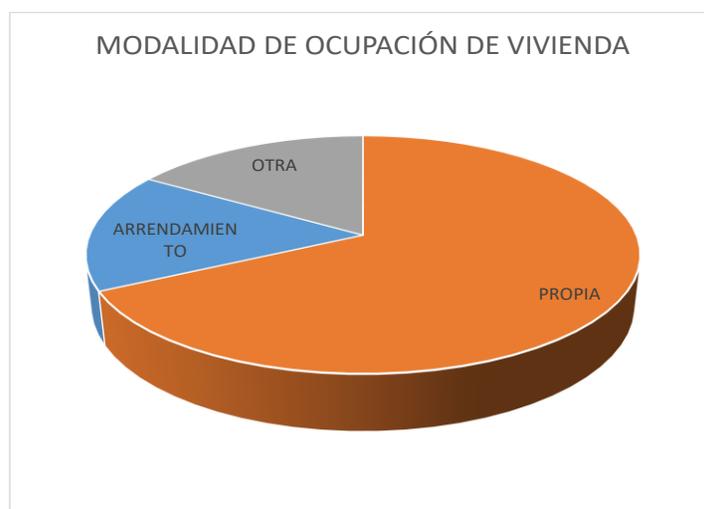
ZONA DE RESIDENCIA		
ZONA	TOTAL	PORCENTAJE
RURAL	6	5%
URBANA	105	95%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>



- **Modalidad de ocupación de la vivienda**

MODALIDAD DE OCUPACIÓN DE VIVIENDA	TOTAL	PORCENTAJE
PROPIA	75	68%
ARRENDAMIENTO	18	16%
OTRA	18	16%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

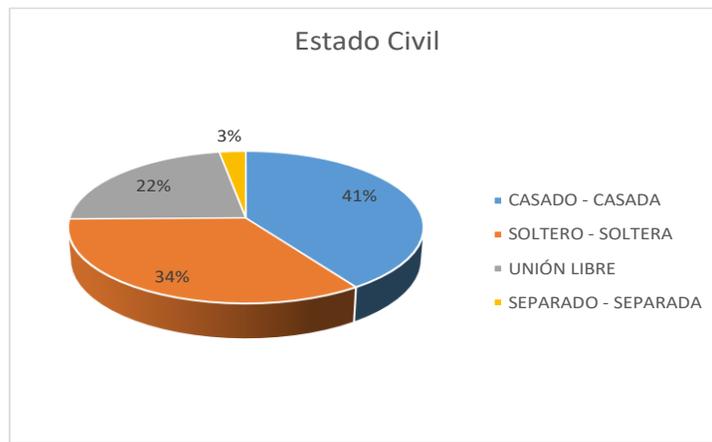
En la modalidad de ocupación habitacional, se encontró que el 68%, servidores públicos tienen vivienda propia; el 16% se encuentra ocupando vivienda en arrendamiento; y el 16%, presentan otra modalidad de ocupación de vivienda.



- **Estado civil:**

ESTADO CIVIL	TOTAL	PORCENTAJE
CASADO - CASADA	45	41%
SOLTERO - SOLTERA	38	34%
UNIÓN LIBRE	25	23%
SEPARADO - SEPARADA	3	3%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

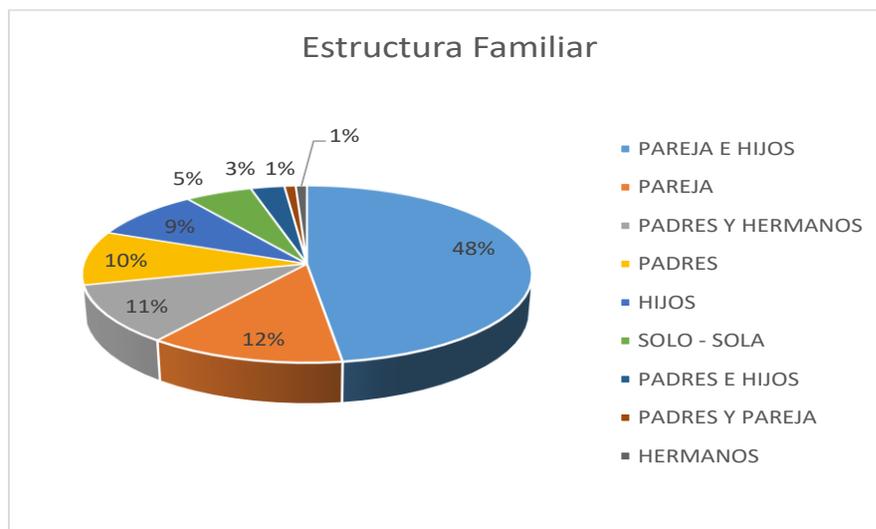
De los 111 Servidores Públicos vinculados a la planta de personal, el 41% declara un estado civil casado o casada, seguido del 34% que se encuentra soltero o soltera y el 22% manifiesta encontrarse en unión libre, el 3% declara estar separado o separada.



• **Estructura Familiar**

ESTRUCTURA FAMILIAR	TOTAL	PORCENTAJE
PAREJA E HIJOS	53	48%
PAREJA	14	13%
PADRES Y HERMANOS	12	11%
PADRES	11	10%
HIJOS	10	9%
SOLO - SOLA	6	5%
PADRES E HIJOS	3	3%
PADRES Y PAREJA	1	1%
HERMANOS	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

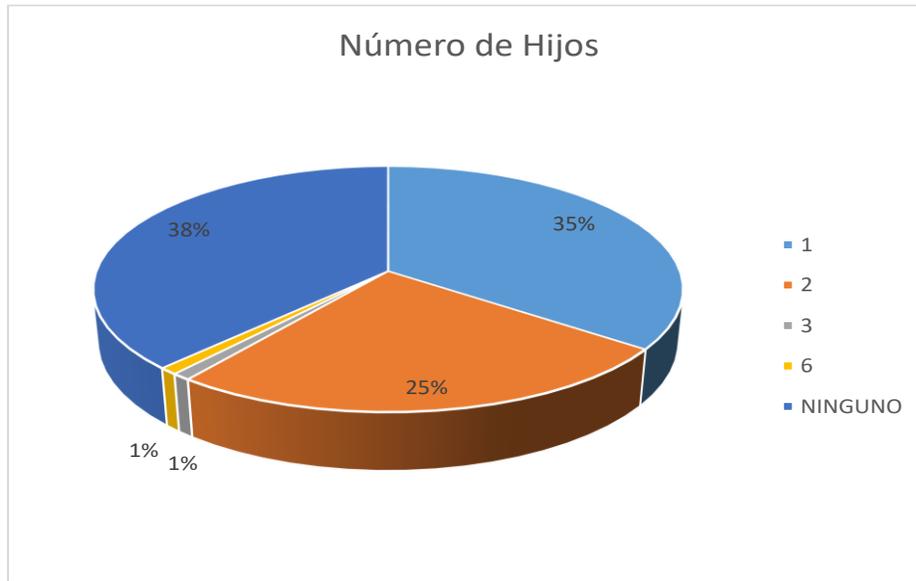
53 Servidores viven con su pareja e hijos; 14 funcionarios viven únicamente con su pareja; 12 funcionarios declaran vivir con sus padres y hermanos; 11 funcionarios registran vivir con sus padres; 10 Servidores viven únicamente con sus hijos; 6 personas manifiestan vivir solas; 3 servidores viven con sus padres e hijos, un funcionario declara vivir con sus padres y pareja; así mismo un Servidor Público reporta vivir con sus hermanos.



• **Número de hijos:**

NÚMERO DE HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
1	39	35%
2	28	25%
3	1	1%
6	1	1%
NINGUNO	42	38%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

Según los datos registrados El 38% de los funcionarios no registran tener hijos, por tanto 69 servidores tienen hijos; de los cuales 39 tienen un solo hijo; 28 reportan dos hijos; 1 servidor tiene tres hijos, y un servidor reporta tener seis hijos.

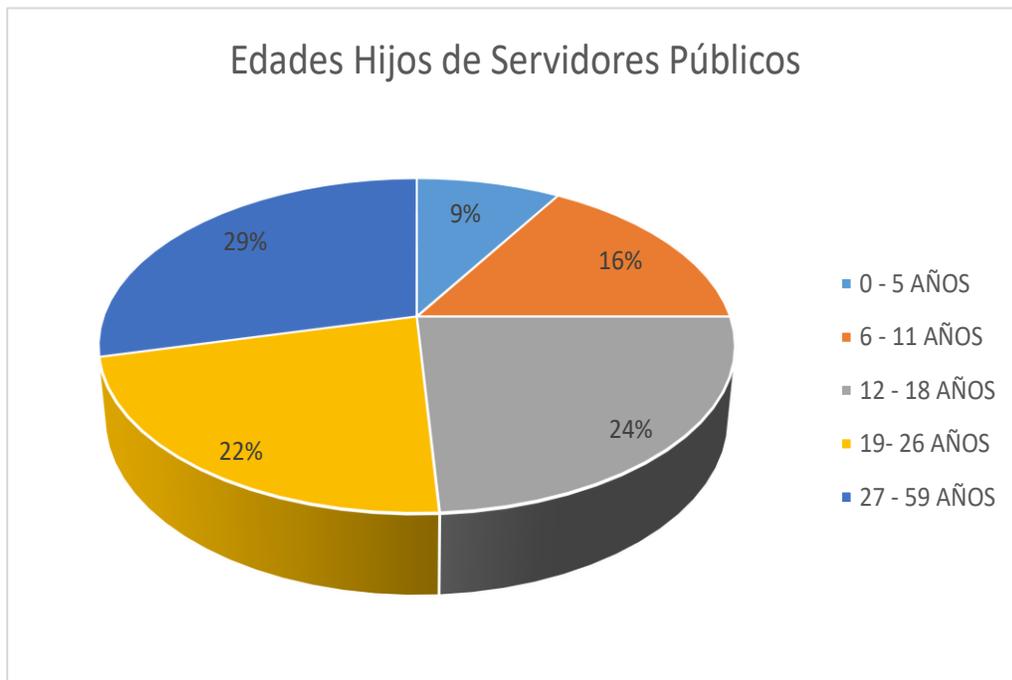


• **Edades de los hijos:**

EDADES HIJOS	TOTAL	PORCENTAJE
0 - 5 AÑOS	9	9%
6 - 11 AÑOS	17	16%
12 - 18 AÑOS	25	24%
19- 26 AÑOS	23	22%
27 - 59 AÑOS	30	29%
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

El rango de edad de 27 a 59 agrupa el mayor número de hijos de los servidores públicos, es decir 30 hijos se encuentran en este rango, siendo la edad más alta registrada, 40 años.

Seguidamente se encuentra que entre los 12 y 18 años hay 25 hijos; así como entre los 19 a 26 años hay 23 hijos; entre los 6 y 11 años hay 17 hijos; mientras que 9 hijos están entre 0 a 5 años.

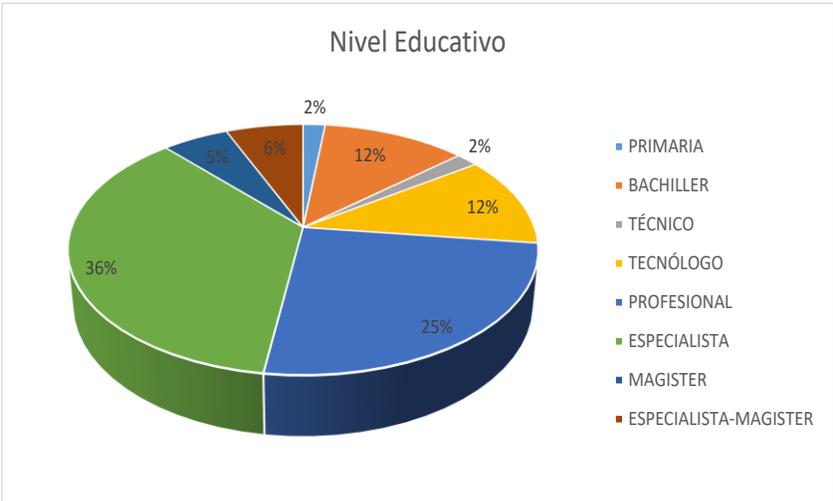


• **Nivel educativo**

NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	PORCENTAJE
PRIMARIA	2	2%
BACHILLER	13	12%
TÉCNICO	2	2%
TECNÓLOGO	13	12%
PROFESIONAL	28	25%
ESPECIALISTA	40	36%
MAGISTER	6	5%
ESPECIALISTA-MAGISTER	7	6%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

36% de los Servidores Públicos son especialistas, lo cual corresponde a 40 personas; el 25% tienen una formación profesional; el 12% son bachilleres; y el 12% son Tecnólogos. Se encontraron 6 personas con título de magister los cuales representan el 5% de la planta provista;

Así mismo, se identificaron 7 Servidores Públicos que poseen los dos títulos de formación en la modalidad de postgrado, especialista y magister, los cuales representan el 6%.



• **Formación Técnica**

TECNICO	TOTAL	PORCENTAJE
LABORAL EN SISTEMAS	1	50%
MANEJO DE HERRAMIENTAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

En la entidad se identificaron dos personas con conocimientos técnicos en sistemas y manejo de herramientas para la sistematización de datos.

## • Tecnólogo

TECNÓLOGO	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA	3	23%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	3	23%
AGROPECUARIO	1	8%
DISEÑO VISUAL	1	8%
FORESTAL	1	8%
GESTIÓN BANCARIA Y FINANCIERA	1	8%
OBRAS CIVILES	1	8%
SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL	1	8%
TECNÓLOGO ELECTROMECAÁNICO INDUSTRIAL	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Se reportan 13 tecnólogos vinculados a las diferentes áreas de la entidad, encontrando 23% formados en administración agropecuaria y el 23% en administración de empresas agropecuarias. Se identificó una persona por cada una de las siguientes Áreas de formación en estudios tecnológicos: estudios en agropecuaria, forestal, diseño visual, gestión bancaria y financiera, obras civiles, sistemas de gestión ambiental, electromecánica industrial.

## • Formación Profesional:

PROFESIONES	TOTAL	PORCENTAJE
DERECHO	10	12%
CONTADURÍA PÚBLICA	6	7%
ECONOMÍA	6	7%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	5	6%
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	5	6%
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	5	6%
INGENIERÍA FORESTAL	5	6%
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	4	5%
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES	3	4%
INGENIERÍA AMBIENTAL	3	4%
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y	3	4%
ADMINISTRACIÓN DE BIOLOGÍA	2	2%
INGENIERÍA AGROFORESTAL	2	2%
INGENIERÍA AGRONÓMICA	2	2%
INGENIERÍA CIVIL	2	2%
INGENIERÍA INDUSTRIAL	2	2%
QUÍMICA	2	2%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1	1%

CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA	1	1%
COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	1	1%
GEOLOGÍA	1	1%
INGENIERÍA AMBIENTAL Y SANITARIA	1	1%
INGENIERÍA EN MEDIO AMBIENTE	1	1%
INGENIERÍA QUÍMICA	1	1%
INGENIERÍA SANITARIA	1	1%
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD BIOLOGÍA Y QUÍMICA	1	1%
MERCADEO AGROINDUSTRIAL	1	1%
PROFESIONAL DE TERAPIA RESPIRATORIA	1	1%
ZOOTECNIA	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Las profesiones mayormente identificadas son: Derecho 12%, Contaduría Pública 7%, Economía y Administración de Empresas el 7%; Administración de Empresas Agropecuarias, Financiera e Ingeniería Forestal con un porcentaje de 6%.

PROFESIONES	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS	5	6%
INGENIERÍA FORESTAL	5	6%
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	4	5%
INGENIERÍA AMBIENTAL	3	4%
BIOLOGÍA	2	2%
INGENIERÍA AGROFORESTAL	2	2%
INGENIERÍA AGRONÓMICA	2	2%
QUÍMICA	2	2%
GEOLOGÍA	1	1%
INGENIERÍA AMBIENTAL Y SANITARIA	1	1%
INGENIERÍA EN MEDIO AMBIENTE	1	1%
INGENIERÍA QUÍMICA	1	1%
INGENIERÍA SANITARIA	1	1%
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN EN LA ESPECIALIDAD BIOLOGÍA Y QUÍMICA	1	1%
MERCADEO AGROINDUSTRIAL	1	1%
ZOOTECNIA	1	1%
<b>TOTALES</b>	<b>33</b>	<b>41%</b>

El 41% de la formación académica en la modalidad de pregrado corresponde a las relacionadas con las áreas misionales de la entidad.

- **Formación académica post grado (Especialización)**

ESPECIALIZACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y EN GESTIÓN AMBIENTAL	1	2%
GESTIÓN DE REDES Y DATOS	1	2%
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	1	2%
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA INSTITUCIONAL	1	2%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1	2%
AGROECOLOGÍA	1	2%
BIOTECNOLOGÍA AGRARIA	1	2%
CONSULTORÍA AMBIENTAL	1	2%
CONTRATACIÓN ESTATAL	1	2%
DERECHO ADMINISTRATIVO	2	4%
DERECHO AMBIENTAL	1	2%
DERECHO CONSTITUCIONAL	2	4%
DERECHO DEL MEDIO AMBIENTE	1	2%
EDUCACIÓN AMBIENTAL	3	6%
GERENCIA PÚBLICA	2	4%
GERENCIA PARA INGENIEROS	1	2%
GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	2%
GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	1	2%
GERENCIA SOCIAL	1	2%
GERENCIA EN INSTITUCIONES DE SALUD	1	2%
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	1	2%
GERENCIA DE PROYECTOS	2	4%
GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO URBANO Y REGIONAL	1	2%
GESTIÓN AMBIENTAL	2	4%
GESTIÓN PÚBLICA	3	6%
GESTIÓN INTEGRADA QHSE	2	4%
GESTIÓN TRIBUTARIA	1	2%

GESTIÓN DE LA CALIDAD Y NORMALIZACIÓN TECNICA	1	2%
HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	1	2%
INGENIERÍA HIDRAÚLICA Y AMBIENTAL	1	2%
MANEJO POSCOSECHA DE PRODUCTOS PERECEDEROS	1	2%
PLANEACIÓN AMBIENTAL Y GESTIÓN PÚBLICA	1	2%
PLANEACIÓN PARA LA EDUCACIÓN AMBIENTAL	2	4%
REVISORÍA FISCAL Y AUDITORÍA EXTERNA	1	2%
REDES	1	2%
PROYECTOS DE DESARROLLO	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

De los 47 profesionales que realizaron un postgrado en la modalidad de especialización, se encontró formación común en los especialistas de educación ambiental y gerencia pública con un 6%; seguido de planeación para la educación ambiental, gestión ambiental, gestión en QSHE (Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo), gerencia de proyectos y derecho constitucional y administrativo con un 4%.

ESPECIALIZACIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y EN GESTIÓN AMBIENTAL	1	2%
AGROECOLOGÍA	1	2%
BIOTECNOLOGÍA AGRARIA	1	2%
CONSULTORIA AMBIENTAL	1	2%
DERECHO AMBIENTAL	1	2%
DERECHO DEL MEDIO AMBIENTE	1	2%
EDUCACIÓN AMBIENTAL	3	6%
GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO URBANO Y REGIONAL	1	2%
GESTIÓN AMBIENTAL	2	4%
GESTIÓN INTEGRADA QHSE	2	4%
INGENIERIA HIDRAULICA Y AMBIENTAL	1	2%
MANEJO POSCOSECHA DE PRODUCTOS PERECEDEROS	1	2%
PLANEACIÓN AMBIENTAL Y GESTIÓN PÚBLICA	1	2%
PLANEACIÓN PARA LA EDUCACIÓN AMBIENTAL	2	4%
<b>TOTALES</b>	<b>19</b>	<b>40%</b>

Se identificó que, de los 47 Servidores con post grado en la modalidad de especialización, 19 de ellos, quienes representan el 40% tienen formación en los núcleos del conocimiento relacionados con la misión de la entidad

### • Formación Magister

MAGISTER	TOTAL	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1	8%
ADMINISTRACIÓN	1	8%
CIENCIAS AMBIENTALES	1	8%
DESARROLLO SOSTENIBLE Y MEDIO AMBIENTE	6	46%
GEOLOGÍA	1	8%
GESTIÓN AMBIENTAL PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	1	8%
GESTIÓN AMBIENTAL Y DE LA CALIDAD EN LA EMPRESA	1	8%
INGENIERIA CIVIL AREA DE RECURSOS HIDRAÚLICOS	1	8%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

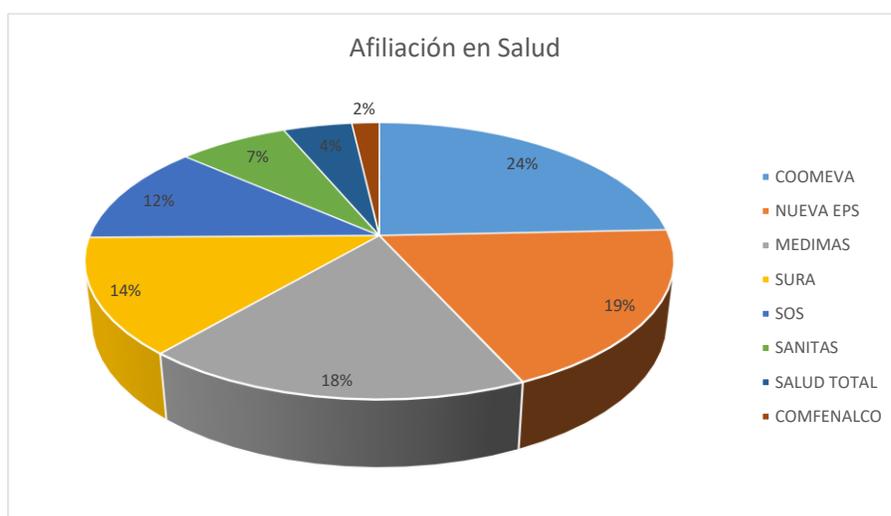
En cuanto a los 13 Servidores Públicos que poseen formación a nivel de Magister, se encuentra que el 46% son Magister en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente; los restantes tienen formación en Ingeniería Civil, Gestión Ambiental, Geología, Ciencias Ambientales, Administración y Dirección General de Empresas.

## Afiliación al Sistema General de Seguridad Social:

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

AFILIACIÓN EN SALUD		
EPS	TOTAL	PORCENTAJE
COOMEVA	27	24%
NUEVA EPS	21	19%
MEDIMAS	20	18%
SURA	15	14%
SOS	13	12%
SANITAS	8	7%
SALUD TOTAL	5	5%
COMFENALCO	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

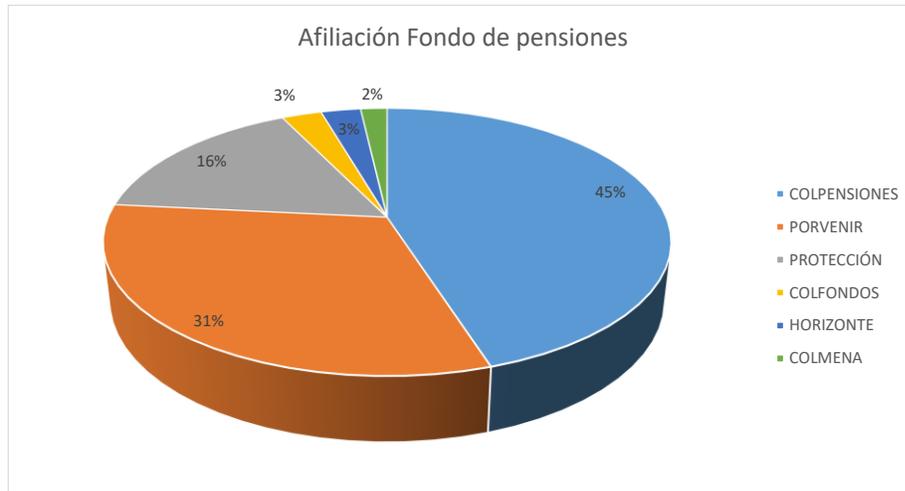
Las Entidades Promotoras de Salud – EPS en las cuales hay mayor número de afiliados son: Coomeva con el 24% representado en 27 personas; seguido de la Nueva EPS con 21 Personas que representan el 19%; Medimás tiene el 18% de afiliados; y la EPS SURA con el 14%, representado en 15 personas. La población restante, 28 personas se encuentra afiliadas a S.O.S, Sanitas, Salud Total y Comfenalco.



**Afiliación a Fondo de Pensiones:** según los datos registrados en los expedientes laborales, el comportamiento de la afiliación al fondo de pensiones es el siguiente:

AFILIACIÓN FONDO DE PENSIONES		
FONDO	TOTAL	PORCENTAJE
COLPENSIONES	50	45%
PORVENIR	35	32%
PROTECCIÓN	18	16%
COLFONDOS	3	3%
HORIZONTE	3	3%
COLMENA	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

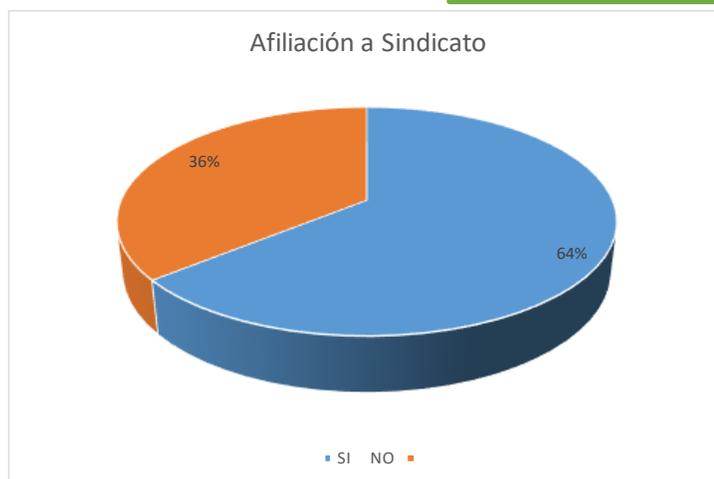
Colpensiones tiene 50 afiliados; Porvenir tiene 35 afiliados; y Protección tiene 18 afiliados. Entre Colfondos, Horizonte y Colmena hay 8 afiliados que constituyen el 8% de los empleados de la entidad.



- Afiliación a sindicato**

AFILIACIÓN SINDICATO	TOTAL	PORCENTAJE
SI	71	64%
NO	40	36%
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>

**Afiliación a Sindicato:** al 30 de noviembre de 2020 el 64%, es decir, 71 Servidores Públicos se encuentran afiliados al Sindicato, mientras que el 36% o sea (40) personas no están afiliados.



- Análisis general del personal vinculado por contratación:**

En lo referente a este ítem se realizó una caracterización general el número de personas contratadas durante el periodo, la formación académica, y la dependencia donde se ubica, esto con el fin de incorporar estrategias de intervención en el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

### 5.5 Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral y Seguimiento a los Planes de Trabajo.

Durante el año 2020 en el proceso de evaluación del desempeño laboral, se adelantaron las siguientes actividades:

- Se actualizó el acto administrativo de adopción del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.



- Se creó y adoptó el Banco de Compromisos Laborales de los cargos de la entidad, y el procedimiento para su manejo, actualización, administración y custodia.
- Se elaboró y adoptó el procedimiento para interponer los recursos frente a los resultados de la calificación definitiva del desempeño laboral.
- Se elaboró y adoptó el procedimiento para otorgar los incentivos no pecuniarios en niveles de excelencia.
- Se elaboró y aplicó un formato para seguimiento a los compromisos comportamentales formulados.
- Se impartieron dos capacitaciones masivas a evaluadores y evaluados para realizar el proceso de calificación y el manejo de aplicativo EDL-APP de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Se brindaron asesorías y acompañamiento técnico a evaluados y evaluadores para el manejo del aplicativo EDL-APP.
- Se realizó actualización y depuración de la información registrada en el aplicativo EDL-APP.
- En noviembre de 2020 se realizó la asignación de incentivos no pecuniarios y el reconocimiento público y exaltación de los funcionarios con resultados en niveles de excelencia en la evaluación del periodo 2019.2020.
  - **Seguimiento a los planes de trabajo.**
- Se elaboraron los formatos e instrumentos propios, mediante los cuales se realizó durante el periodo 2020-2021, el seguimiento a los planes de trabajo y medición del rendimiento laboral de los Servidores Públicos con nombramiento provisional. Actividad de la cual se presentará el informe de resultados en el año 2021.
  - **Resultados de la evaluación del desempeño laboral periodo 2019-2020**

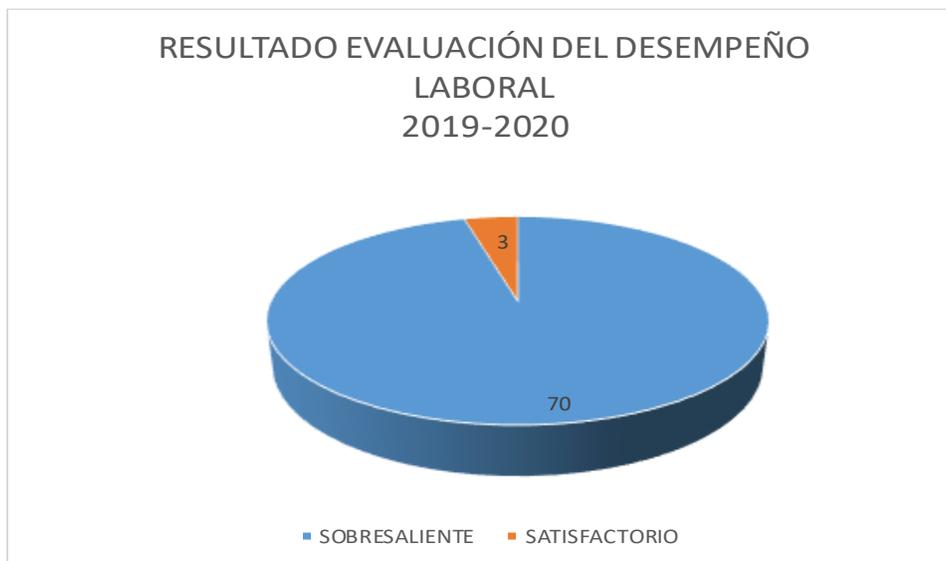
La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo en cuanto a los compromisos laborales, el impacto positivo o negativo en el logro de los proyectos y las metas institucionales.

En cuanto a la valoración de los compromisos comportamentales, la evaluación busca identificar aspectos necesarios para garantizar que las competencias comportamentales acordadas han estado presentes en el evaluado en el ejercicio propio de sus funciones, e igualmente, si estas han aportado positivamente y/o exceden el logro de los compromisos laborales, generando valor agregado para la dependencia o entidad.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral -EDL para el periodo 2019-2020 fueron los siguientes:

- En el periodo 2019 – 2020 se evaluaron 73 servidores públicos de carrera administrativa, de los cuales el 96% tuvo un resultado sobresaliente, es decir, su calificación fue entre 90 y 100 puntos, mientras que el 4% obtuvo una calificación en el nivel satisfactorio, es decir, su calificación fue mayor a 65 y menor a 90 puntos.

NIVEL ALCANZADO EN LA EDL DEFINIIVA PERIODO 2019-2020	TOTAL EVALUADOS	%
SOBRESALIENTE	70	96%
SATISFACTORIO	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>



RESULTADOS EDL DEFINIIVA PERIODO 2019-2020

NIVEL JERÁRQUICO	NIVEL CALIFICACIÓN ALCANZADO	TOTAL EVALUADOS	%
PROFESIONAL	SOBRESALIENTE	32	97%
	SATISFACTORIO	1	3%
	<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
TÉCNICO	SOBRESALIENTE	16	89%
	SATISFACTORIO	2	11%
	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>
ASISTENCIAL	SOBRESALIENTE	22	100%
	SATISFACTORIO	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
<b>TOTALES</b>		<b>73</b>	

De los 33 Servidores Públicos del nivel profesional el 97% obtuvo una calificación sobresaliente y el 3% satisfactorio; mientras que de los 18 servidores del técnico el 89% obtuvo un resultado sobresaliente y el 11% satisfactorio; de los 22 servidores del nivel asistencial el 100% obtuvo calificación sobresaliente.

## 5.6 Medición de clima organizacional – Diagnóstico riesgo psicosocial.

En el año 2020 se realizó la medición de Clima Organizacional, esta se efectuó de manera integral con la aplicación de la batería de riesgos psicosociales.

En esta actividad participaron 102 funcionarios.

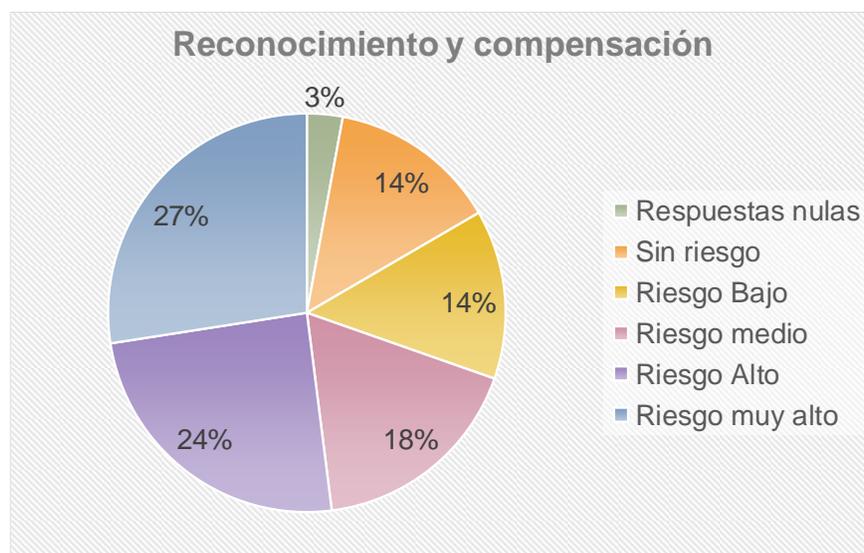
- **Metodología**

Se tuvieron en cuenta las siguientes dimensiones de la batería de riesgo psicosocial:

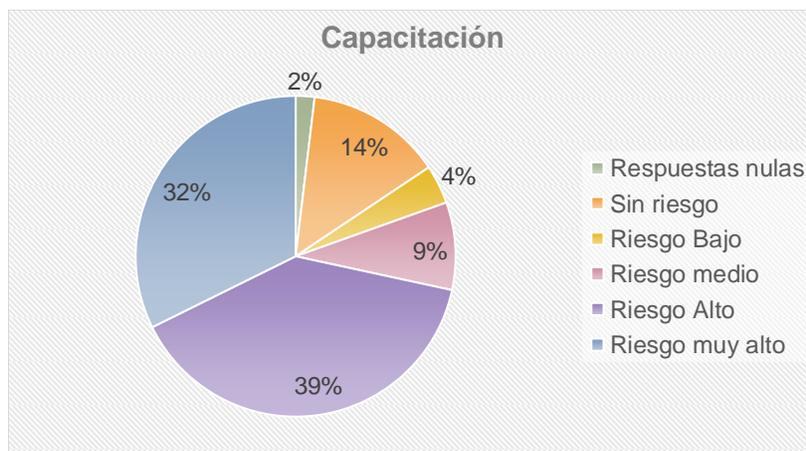
1. Reconocimiento y compensación
2. Capacitación
3. Características de liderazgo
4. Retroalimentación del desempeño
5. Claridad del rol
6. Relaciones sociales en el trabajo
7. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento
8. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.

Se logró la participación del 90.2% de los funcionarios públicos de la Corporación. Este es un porcentaje de participación alto, lo cual da confiabilidad a dicho proceso de evaluación.

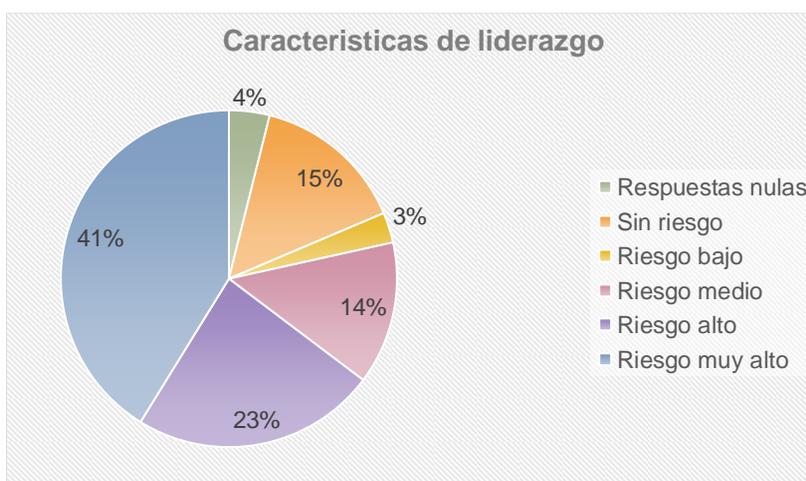
A continuación, se presentan gráficamente los resultados obtenidos:



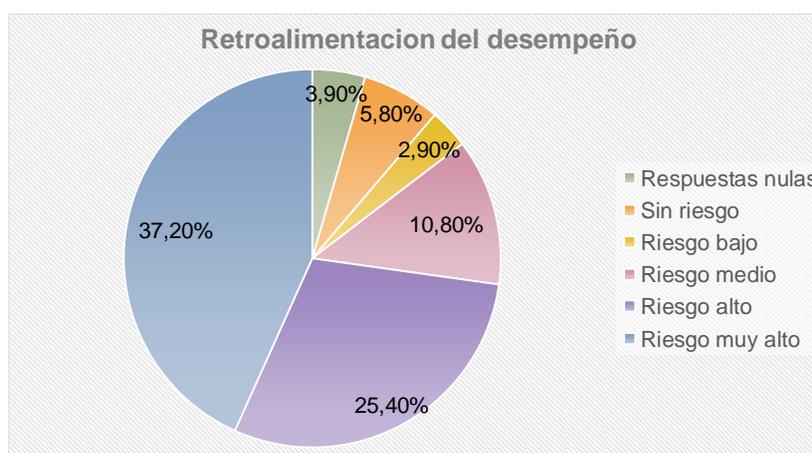
Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
2.9%	13.7%	13.7%	17.6%	24.5%	27.4%



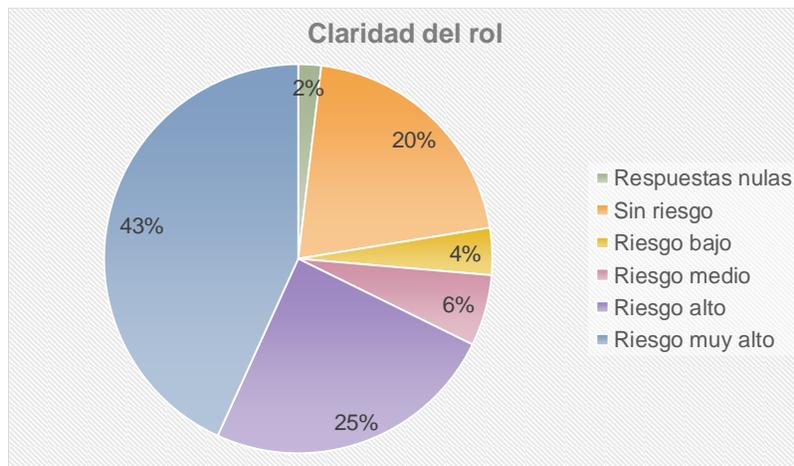
Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
1.90%	13.70%	3.90%	8.80%	<b>39.20%</b>	<b>32.20%</b>



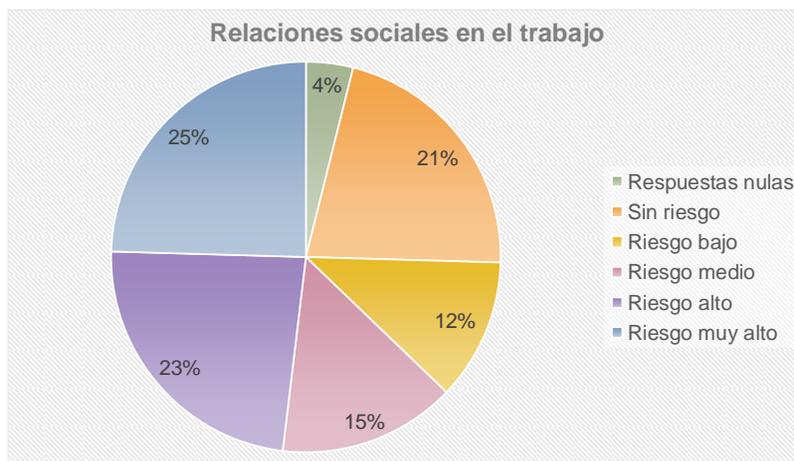
Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
3,9%	14,7%	2,9%	13,7%	<b>23,5%</b>	<b>41,1%</b>



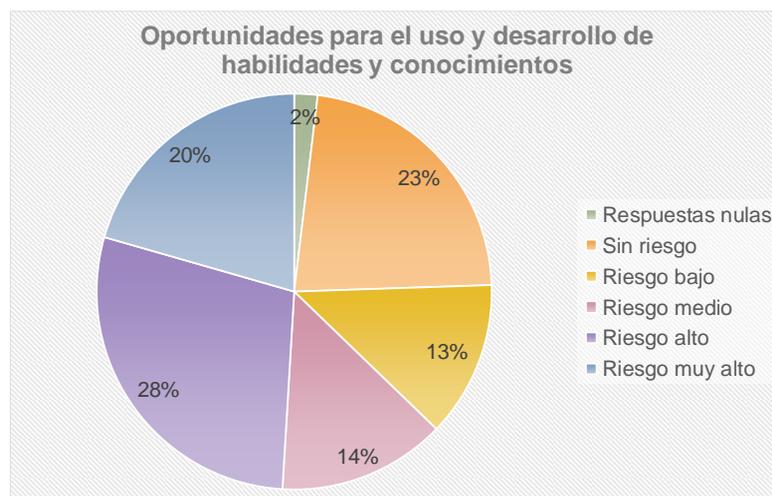
Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
3,9%	5,8%	2,9%	10,8%	<b>25,4%</b>	<b>37,2%</b>



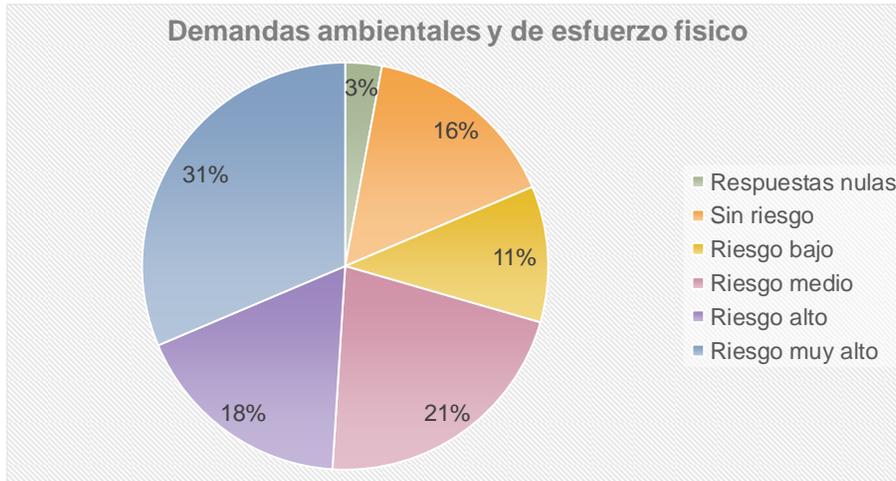
Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
1,9%	20,5%	3,9%	5,9%	<b>24,5%</b>	<b>43,1%</b>



Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
3,9%	21,5%	11,7%	14,7%	23,5%	24,5%



Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
1,9%	22,5%	12,7%	13,7%	28,4%	20,5%



Respuestas nulas	Sin riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo Alto	Riesgo muy alto
2,9%	15,7%	10,8%	21,5%	17,6%	31,3%

## 5.7 Encuesta de ambiente y desempeño institucional – EDI

**Cuadro N° 15. Áreas de Gestión con Deficiencias – IEDI CRQ.**

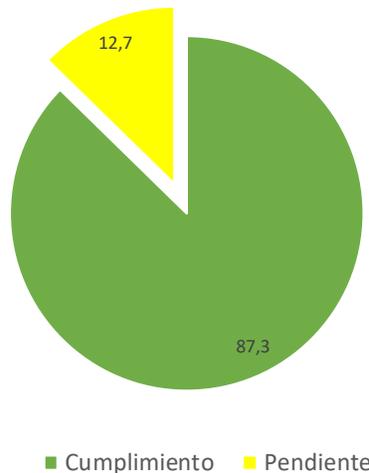
COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ÁREAS DE GESTIÓN CON DEFICIENCIAS
MISIONAL	Planificación, Ordenamiento y Coordinación Ambiental Regional	Implementación, operación y reporte de los sistemas de información ambiental
	Administración, control y vigilancia del ambiente, sus recursos naturales renovables y ecosistemas estratégicos	Atención contravenciones ambientales
	Protección Ambiental y Promoción del Desarrollo Sostenible	Gestión en ecosistemas estratégicos y la biodiversidad
ADMINISTRATIVO	Transparencia y Servicio al Ciudadano	Transparencia y Acceso a la Información
		Participación Ciudadana
		Rendición de cuentas
	Eficiencia Administrativa	Gestión de la Calidad
		Gestión Documental
Gestión del Talento Humano	Racionalización de trámites	
Gobierno en Línea	Bienestar, capacitación del talento humano y SIGEP	
FINANCIERO Y CONTRACTUAL	Ejecución global del presupuesto	Implementación Estrategia de Gobierno En Línea
	Gestión de la Inversión	Ejecución global del presupuesto
	Gestión Contractual	Gestión de la Inversión
		Gestión contractual - manejo de procesos de contratación y SECOP

Fuente: IEDI. 2019.

De acuerdo con los resultados de la medición del índice de Evaluación del Desempeño Institucional - EDI, en el componente de Gestión del Talento Humano se identificaron deficiencias en: Bienestar, capacitación del talento humano y SIGEP.

## 5.8 Diagnóstico Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST

La Corporación Autónoma Regional del Quindío, en el mes de diciembre de 2020 realizó la autoevaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, encontrando un nivel de cumplimiento del 87,3%, quedando pendiente por un cumplir el 12,7%; evidenciadas en temas referidos a mantenimiento, que, si bien se ejecutaron, no se encontraban formuladas en el plan. Las actividades pendientes de cumplir formarán parte del cronograma del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2021.



## 5. 11 Líneas de trabajo de los Planes de Talento Humano:

Con base en los informes de los diagnósticos realizados durante la vigencia 2020, así como los resultados de la caracterización del Talento Humano, los planes que hacen parte integrante del Plan Estratégico de Talento Humano deberán: formular, incorporar y ejecutar como mínimo las siguientes líneas de trabajo, priorizadas por la Dirección General, éstas se desarrollarán durante el periodo de gobierno:

1. Formular programas de formación, capacitación, inducción y reinducción que consulten las necesidades diferenciales de los Servidores Públicos, según los rangos del tiempo de servicio o antigüedad en la entidad.
2. Formular dentro del Plan Institucional de Capacitación –PIC programas de formación dirigidos al uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones enfocada a las necesidades de los grupos etarios mayores de 50 años.
3. Reconocer y exaltar a través del programa de bienestar social, e incentivos, la permanencia y entrega de saberes a la entidad evidenciado en el tiempo de servicios.
4. Tener en cuenta los grupos etarios para la elaboración de los planes de bienestar social, de seguridad y salud en el trabajo, y de promoción y prevención en salud, enfocados de acuerdo con los riesgos de enfermedad de cada grupo poblacional.
5. Promover la adaptación al cambio y los procesos de mejora continua en los grupos de trabajo con más de 20 años de servicio los cuales representan el 24% del total de la planta provista.



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

## 6. Planes temáticos (anexos)

Los planes anexos y relacionados a continuación, forman parte integrante del Plan Estratégico de Talento Humano 2021, aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional el 29 de enero y adoptado por el Director General mediante la Resolución número 0240 del 29 de enero de 2021.

- 6.1 [Plan de previsión de recursos humanos](#)
- 6.2 [Plan Anual de Vacantes](#)
- 6.3 [Plan de bienestar e Incentivos 2021](#)
- 6.4 [Plan Institucional de capacitación – PIC](#)
- 6.5 [Plan de seguridad y salud en el trabajo](#)



## 7. Temáticas adicionales a planear

### 7.1 Inducción y reinducción:

El programa de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, está contemplado en el marco del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2021

### 7.2 Evaluación de desempeño laboral

Conforme con los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del desempeño laboral, así como las recomendaciones derivadas de los seguimientos y auditorías, en la vigencia 2021 se adelantarán las siguientes intervenciones en lo referente al proceso de evaluación del desempeño laboral.

Capacitar a los evaluadores sobre la necesidad de formular los planes de mejoramiento individual con miras a contribuir en el fortalecimiento integral del servidor público y a cerrar las brechas identificadas en el rendimiento laboral.

Realizar actividades de sensibilización a los participantes de Evaluación del Desempeño Laboral para que se apropien del proceso.

Sensibilizar a los evaluadores sobre la necesidad de retroalimentar a sus equipos de trabajo, conforme con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral.

### 7.3 Clima organizacional - Cultura organizacional – Valores

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación de las baterías, para la vigencia 2021 se ejecutará un plan de mejoramiento de clima organizacional anidado al plan de mejoramiento de riesgo psicosocial, entendiéndose que un clima laboral saludable disminuye los riesgos psicosociales

### 7.4 Gestión de la caracterización del talento humano:

En la caracterización del Talento Humano, para el año 2021 se revisará y valorará la necesidad de incorporar otras variables de caracterización. De igual manera se asignó un responsable para el manejo y actualización de la base de datos.

## 7. Seguimiento y evaluación

### 8.1 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 y demás partes interesadas que los soliciten.
- 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 el autodiagnóstico de talento humano y demás herramientas de diagnóstico.

### **8.2 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.

### **8.3 Revisión de la eficacia de las Acciones del Plan Estratégico:**

Esta verificación se realizará a través del seguimiento a la ejecución de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

**8.4 Recalificación de la Matriz GETH:** De acuerdo con el plan de acción formulado, la Oficina Asesora de Control Interno programó seguimientos para verificar el cumplimiento de las acciones formuladas y recalificar la matriz.

## **9. 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 y mejoras.

**ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**

Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: Teresa Lemus Restrepo  
Enero de 2021