

CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE URABA – CORPOURABA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022



Apartadó, 24 de Enero de 2022

Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

100-01-03-01-0001-2022 del 24/01/2022



IVÁN DUQUE MÁRQUEZ
Presidente de la República

CARLOS EDUARDO CORREA ESCAF
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

VANESSA PAREDES ZUÑIGA
Directora General

GILBERTO LEON CASTRILLON OCHOA
Revisor Fiscal

PEDRO PABLO VILLEGAS YÉPES
Subdirector de Planeación y Ordenamiento Territorial

FERNEY PADILLA NÚÑEZ
Subdirector Administrativo y Financiero

KELIS M. HINETROZA MENA
Subdirectora de Gestión y Administración Ambiental

JULIANA OSPINA LUJÁN
Secretaria General

JULIANA CHICA LONDOÑO
Asesora Oficina de Control Interno

ASAMBLEA CORPORATIVA

CARLOS EDUARDO CORREA ESCAF
Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

ANIBAL GAVIRIA CORREA
Gobernador de Antioquia

ALCALDES POPULARES

HECTOR WILLIAM URREGO QUIRÓZ

Abriaquí

FELIPE CAÑIZALES PALACIOS

Apartadó

DIANA ESTELLA GARRIDO HENAO

Arboletes

AICARDO ANTONIO URREGO USUGA

Cañasgordas

JONNAN ALEXIS CERQUERA

Carepa

ELEAZAR PALACIOS HERNÁNDEZ

Chigorodó

LEYTON URREGO DURANGO

Dabeiba

JORGE H. ELEJALDE LÓPEZ

Frontino

JORGE A. USUGA CARMONA

Giraldo

NAFEL PALACIOS LOZANO

Murindó

MARIA E. PALACIOS GIRALDO

Mutatá

JORGE TOBON CASTRO

Necoclí

FROY HERNANDEZ TUBERQUIA

Peque

OSWALDO ANGULO DE LA ROSA

San Juan de Urabá

LEYDA ADRIANA ORTEGA ALMARIO

San Pedro de Urabá

ANDRES FELIPE MATURANA GONZÁLEZ

Turbo

JESUS MARIA RUA ÁRIAS

Uramita

JHON JAIRO HIGUITA RUEDA

Urrao

FELIX NEFTELIO SANTOS PESTAÑA

Vigía del Fuerte

CONSEJO DIRECTIVO

JORGE E. JIMENEZ GUACANEME

Delegado del Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible

JUAN CAMILO RESTREPO GÓMEZ

Delegado del Ministro de Agricultura

CARLOS IGNACIO URIBE TIRADO

Delegado del Gobernador de Antioquia

NARCISO MENA MORENO

Representante Comunidades Negras

ABEL DOMICO DOMICO

Representante Comunidades Indígenas

DIANA GARRIDO HENAO

Alcaldesa de Arboletes

LEYTON URREGO DURANGO

Alcalde de Dabeiba

JUAN FELIPE LAVERDE

Representante ONG's

JUAN FRANCISCO SUÁREZ MORENO

Representante Gremio Cafetero

GABRIEL JAIME ELEJALDE G.

Representante Gremio Bananero

EMERSON AGUIRRE MEDINA

Delegado del Presidente de la República

CONTENIDO

1. PRESENTACION	5
2. GENERALIDADES	6
3. MARCO LEGAL	7
4. ALCANCE	8
5. OBJETIVOS	8
5.1 OBJETIVO GENERAL	8
5.2 OBJETIVO ESPECIFICO	8
6. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	9
7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.	14
8. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.	17
9. PLANES Y PROGRAMAS DE 2022.	17
10. PLAN DE ACCION.	22
11. SEGUIMIENTO	22



1. PRESENTACION

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá – CORPOURABA- , adopto Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual CORPOURABA fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan Anual de Vacantes, el seguimiento al sistema de gestión del empleo público SIGEP.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, CORPOURABA enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

3. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del área de talento humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales Talento Humano	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento humano
Resolución 0312 de 2019	a través de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Talento Humano.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA- CORPOURABA, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de CORPOURABA (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de CORPOURABA, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público

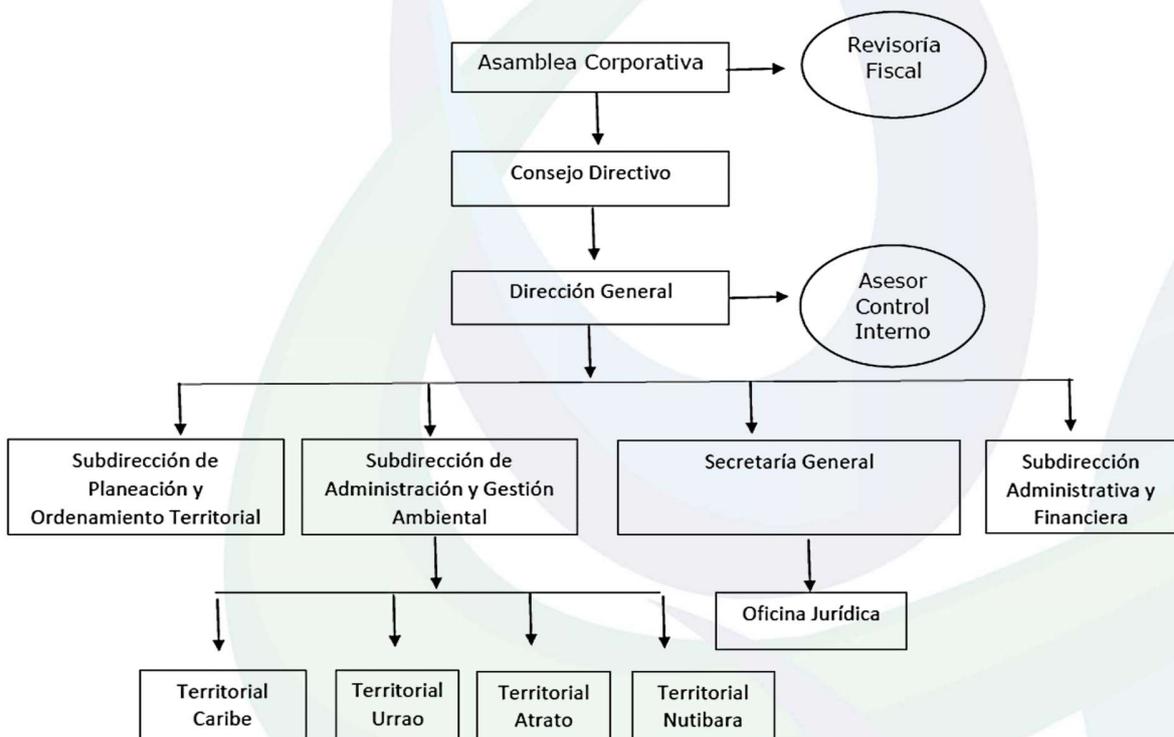
5.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta de personal óptima que requiere CORPOURABA para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento de los concursos en CORPOURABA de acuerdo con los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

6. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

6.1. ESTADO DE LA PLANTA DE CARGOS DE CORPOURABA

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ÚRABA



Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

CORPOURABA cuenta con una planta de 77 cargos, de los cuales se ubican seis (6) en el nivel directivo, un (1) en el nivel asesor (asesor de control interno), treinta y dos (32) en el nivel profesional, diez y ocho (18) técnicos administrativos y veinte (20) en el nivel asistencial.

Tabla 1. Planta Global de cargos de la Corporación.

Denominación del Cargo	Código	Grado	Planta definitiva
Nivel Directivo y Asesor			
Director General	15	20	1
Subdirectores	40	14	3
Secretario General	40	14	1
Jefe de Oficina	137	10	1
Asesor	1020	6	1
Planta Global			
Profesional Especializado	2028	13	12
Profesional Universitario	2044	11	19
Profesional Universitario	2044	8	1
Técnico Administrativo	3124	16	15
Técnico Administrativo	3124	14	3
Secretario Ejecutivo	4210	18	2
Secretario Ejecutivo	4210	16	3
Secretario	4178	14	3
Operario Calificado	4169	15	7
Operario Calificado	4169	11	4
Aux. Servicios Generales	4064	11	1
Total			77

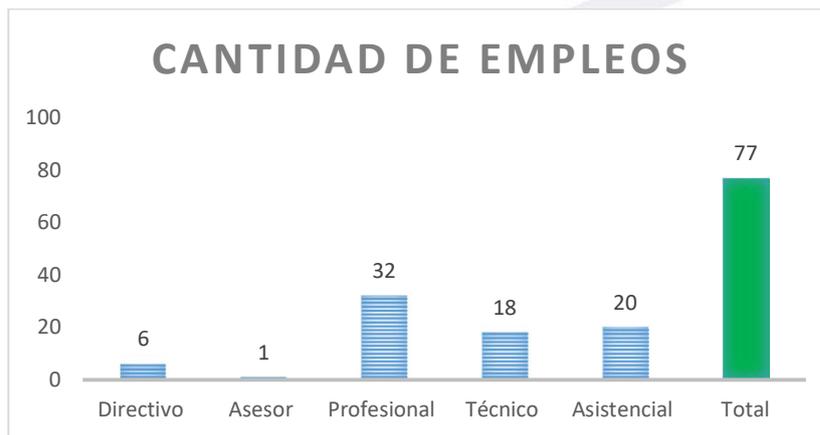
Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

Tabla 2. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales.

Nivel	Cantidad de empleos	Peso Porcentual
Directivo	6	8%
Asesor	1	1%
Profesional	32	42%
Técnico	18	23%
Asistencial	20	26%
TOTAL	77	100%

Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

Ilustración de la planta de personal de CORPOURABA.



Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Lo anterior indica que la Planta de Personal de CORPOURABA está compuesta por 51% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 49% exige solo requisitos de estudios tecnológicos, técnicas y bachillerato.

Existen 9 empleos de libre nombramiento distribuido de la siguiente forma:

Tabla 3. Distribución empleos de libre nombramiento y remoción.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Subdirector	Directivo	40	14	3
Secretario General	Directivo	40	14	1
Jefe de Oficina	Directivo	137	10	1
Asesor	Asesor	1020	6	1
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	3
TOTAL				9

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Los empleos de carrera administrativa en la entidad suman 67 empleos distribuidos de la forma como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 4. Distribución empleos de carrera administrativa.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Profesional Especializado	Profesional	2028	13	12
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	16
Profesional Universitario	Profesional	2044	8	1
Técnico Administrativo	Técnico	3124	16	15
Técnico Administrativo	Técnico	3124	14	3
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	18	2
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	16	3
Secretario	Asistencial	4178	14	3
Operario Calificado	Asistencial	4169	15	7
Operario Calificado	Asistencial	4169	11	4
Aux. Servicios Generales	Asistencial	4064	11	1
TOTAL				67

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Solo existe en la Corporación para el desarrollo sostenible un solo empleo de periodo, perteneciente a la Dirección General de la Entidad.

Tabla 5. Distribución empleos de periodo.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Director General	Directivo	15	20	1

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Así mismo, La planta de personal de la CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA- CORPOURABA, con corte a 31 de diciembre de 2021, contaba con una ocupación de 76 empleos equivalente al 99% del total y 1 empleos vacantes que representan el 1% del total de la planta de personal vigente en el Entidad. Tal cual con se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 6. Ocupación de la Planta de Personal de CORPOURABA con corte a 31 de diciembre de 2020

Nivel	Cantidad de empleos
Directivo	6
Asesor	1
Profesional	32
Técnico	18
Asistencial	19
Total	76

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Es importante anotar que en la planta ocupada se consideran 8 encargos en empleos de carrera administrativa, 12 personas nombradas en provisionalidad.

PLANTA TEMPORAL DE CORPOURABA.

Mediante Acuerdo №100-02-02-01-00013-2021 del 28 de octubre de 2021, el Consejo Directivo de CORPOURABA, aprobó la Planta Temporal de cargos de CORPOURABA para las vigencias 2022 y 2023, acorde con la disponibilidad presupuestal, con los siguientes cargos:

Tabla 2. Distribución de Planta Temporal de cargos de CORPOURABA para las vigencias 2022 y 2023.

PLANTA TEMPORAL POR DENOMINACION DEL EMPLEO				
NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	11	3
	Profesional Universitario	2044	9	19
			8	7
			1	1
TECNICO	Técnico Administrativo	3124	16	7
	Técnico Administrativo	3124	8	1
ASISTENCIAL	Operario Calificado	4169	15	2
	Secretaria	4178	14	1
			Total	40

Por medio de la Resolución № 2406 del 23 de noviembre de 2021 se estableció el procedimiento para realizar la convocatoria interna a cargos en la Planta Temporal de CORPOURABA” y una vez agotado el proceso, se definió el procedimiento para realizar la convocatoria externa para la provisión de cargos de la Planta Temporal de CORPOURABA reglado mediante Resolución No. 100-03-30-99-2601-2021 del 13 de diciembre de 2021, como resultado de esta convocatorias, para la vigencia 2022 los cargos que serán provistos son los siguientes:

PLANTA TEMPORAL POR DENOMINACION DEL EMPLEO				
NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	11	1
	Profesional Universitario	2044	9	10
			8	3
			1	1
TECNICO	Técnico Administrativo	3124	16	3
			Total	18

De estos 18 empleos, 17 se surtirán por proceso de convocatoria externa y uno por encargo en empleado de carrera administrativas.

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

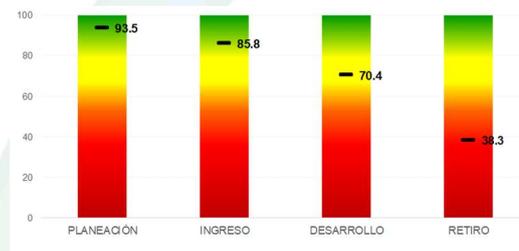
 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	66
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	72
		- Ruta para generar innovación con pasión	64
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	75
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	59
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

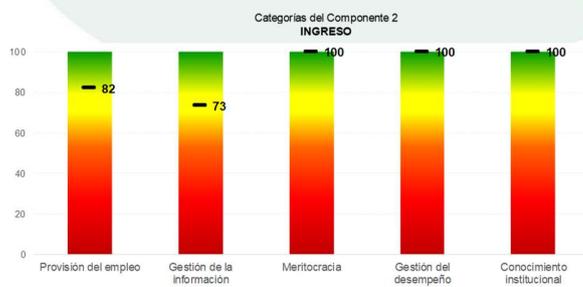
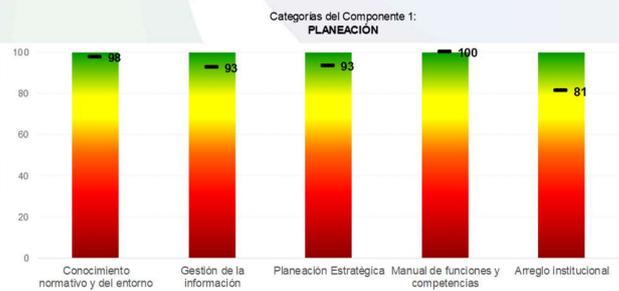
1. Calificación total:



2. Calificación por componentes:

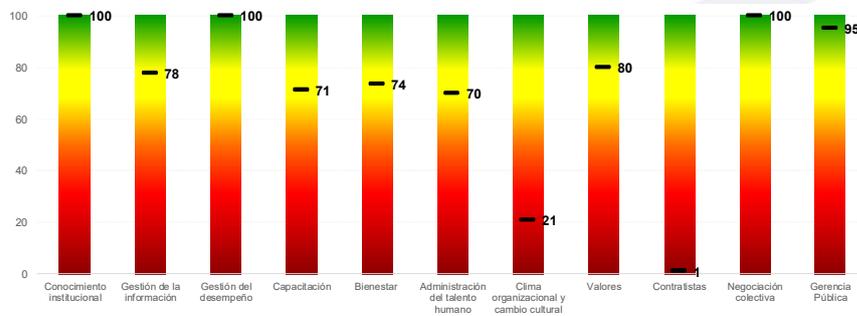


3. Calificación por categorías:

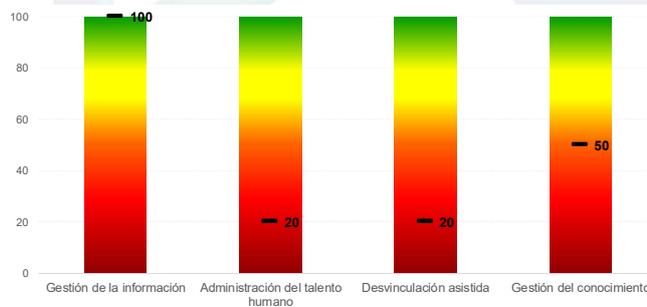


Categorías del Componente 3: **DESARROLLO**

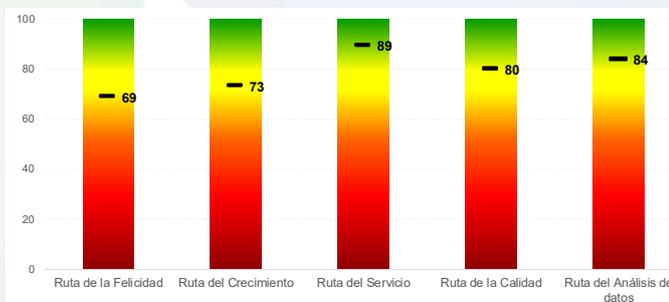
DESARROLLO



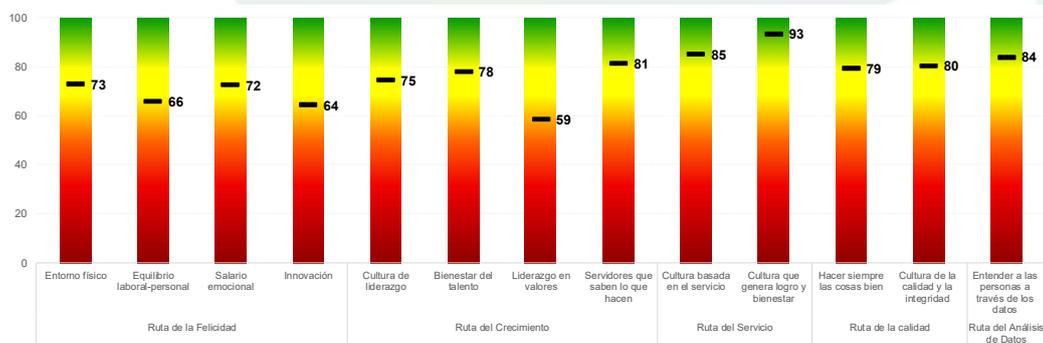
**Categorías del Componente 4:
RETIRO**



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: talento humano. Corte diciembre de 2021.

8. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico de talento humano de CORPOURABA, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en CORPOURABA, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes.

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá - CORPOURABA.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano giran en torno a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos, planes y acciones: Plan de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Anual de Vacantes.

9. PLANES Y PROGRAMAS DE 2022.

Plan de bienestar capacitación, bienestar e incentivo.

Capacitaciones:

Este plan tiene como objetivo Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de CORPURABA, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para la vigencia 2022 estará orientado en algunos de los siguientes ejes temáticos:

- Capacitación en el Aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral
- Capacitación y Curso en Word y Excel
- Construcción y seguimiento de indicadores
- Trabajo Seguro en Alturas
- Negociación Sindical
- Capacitación sobre Normatividad general y específicas de personal para el sector publico
- Capacitación en el manejo de la plataforma del SECOP II.
- Capacitación funcionarios en el marco del sistema de gestión corporativo.
- Nuevas disposiciones en materia tributaria
- Novedades y cambios de SIIF
- Capacitación en Clasificación del Presupuestal
- Procesos disciplinarios.
- Tasación de multas
- Atención al usuario

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2022, donde se actualizarán los temas misionales de la Entidad acuerdo con la necesidad.

Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Educación en artes y artesanías
5. Cambio organizacional
6. Adaptación laboral
7. Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
8. Cultura organizacional
9. Trabajo en equipo
10. Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
11. Día del Servidor Público
12. Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
13. Promoción de programas de vivienda
14. Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad.
15. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad

16. Realizar mediciones de clima laboral, y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:

- El conocimiento de la orientación organizacional
- El estilo de dirección
- La comunicación e integración.
- El trabajo en equipo
- La capacidad profesional
- El ambiente físico

17. 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 los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño entre los que se destacan:

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

- Reconocimiento deportivo, cultural y artístico.
- Días de permiso por Reconocimiento por antigüedad.
- Día libre por cumplir años.
- Día de permiso por reconocimiento por desempeño laboral sobresaliente.
- Incentivo por cumplimiento de la meta por área.
- Incentivo por cumplimiento de meta a los ejecutores de proyectos.
- Financiación parcial de educación superior para algunos funcionarios que cumplan con la reglamentación y procesos internos
- Días de reconocimiento por estudios superiores (Especialización, maestría) relacionados con el objeto misional.
- Días de descanso remunerado por Uso de la Bicicleta y entrega de Kits a los funcionarios que apliquen
- Reconocimiento a los funcionarios con mayor desempeño en la aplicación del código de integridad y convivencia. Enero: Honestidad; Febrero: Respeto; Marzo: Compromiso; Abril: Diligencia; Mayo: Justicia; Junio: Tolerancia; Julio: Equidad; Agosto: Trabajo en equipo; Septiembre: Comunicación; Octubre: Responsabilidad; Noviembre: Liderazgo; Diciembre: Alegría.

Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este plan tiene como Objetivo la Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 1111 de 2017 y resolución 0312 de 2019.

El plan de Trabajo incluirá las siguientes actividades:

- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
- Espacios de escucha
- Desarrollar el proceso de dotación de elementos de protección personal
- Desarrollo del plan de seguridad vial
- Dinamizar y fortalecer el accionar de los comités de apoyo de SST (COPASS + CCI+ brigadas+ c. seguridad vial) con el fin de apoyar la implementación del SG-SST
- Fortalecer el componente de medicina preventiva y del trabajo del SG-SST.

Plan Anual de Vacantes:

Con este plan se pretende reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

El plan de vacantes se realizó de acuerdo a los parámetros establecido por el DAFP y la CNSC, La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de CORPOURABA se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
 - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
 - Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

Finalmente, el área de talento humano adelantará acciones para dar cumplimiento a las circulares emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC en relación a los tramites del Concurso Público de Méritos y provisión de empleos.

Situaciones administrativas:

La finalidad de este proceso es proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Evaluación del Desempeño:

Actualmente la entidad adopto el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, establecido mediante la Resolución Nro 132 de 2017 y actualmente aplica lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

La Corporación tiene como objetivo con esta estrategia, para el retiro de los servidores, se aplique un instrumento diseñado "Encuesta de Retiro", el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional, generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas

que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

10. PLAN DE ACCION.

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento humano	Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.	Situaciones Administrativas	Actualizar el Plan el Plan Estratégico del Recurso Humano
	Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.	Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos de acuerdo a los lineamientos normativos.
	Seguimiento Evaluación del Desempeño Laboral -EDL	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL	Se realizara informe semestral del cumplimiento del proceso.
	Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de CORPOURABA, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2020. Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.	Plan Institucional de Capacitación, bienestar e incentivos	Incluir en el plan de Capacitación, bienestar e incentivos, lineamientos para: Aplicar las herramientas implementadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para transferir el conocimiento
Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.	Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo en un mínimo de 90%	

11. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de CORPOURABA, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.