



PLAN
ESTRATÉGICO DE
Talento
Humano
2020



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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".

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM en cumplimiento a la normatividad vigente y propendiendo por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, formuló el presente documento. El Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y de la GETH, los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

MARCO CONCEPTUAL

El Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado del que trata la Constitución Política Nacional de 1991 y que se orienta a garantizar el bienestar general, se logra mediante procesos de formación, capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, con el fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las exigencias de la ciudadanía.

Las competencias laborales se constituyen en el eje central de la capacitación y formación de los servidores públicos, con enfoque al desarrollo de conocimiento, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas que garanticen el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado se asocia a la búsqueda de la calidad de su vida en general y a su dignidad humana que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

Es importante tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien estructurado genera tanto en la organización como en cada uno de los servidores que están a su servicio.

Así mismo, la recreación actúa como instrumento de equilibrio para la vida del funcionario, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación orientadas al logro de su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

ASPECTOS NORMATIVOS

Constitución Política de Colombia. Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones: sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567 de 1998, en el área de Protección y Servicios Sociales.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

Decreto Nacional 682 de 2001, por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.

Resolución 415 del 21 de julio de 2003, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

Ley 909 de 2004, por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

En la CAM administramos los recursos naturales y ejecutamos la Política Nacional Ambiental, con el fin de vivir en un territorio natural de paz que sea resiliente al cambio climático y así contar con una base natural que sustente el crecimiento verde y sostenible en la región del Alto Magdalena. Por lo anterior estamos comprometidos en hacer las cosas bien y cada vez mejor, con base en los siguientes principios:

1. Fortalecimiento de la cultura interna del servicio al ciudadano y trabajo en equipo que oriente las labores diarias a la satisfacción de los requisitos y expectativas de los ciudadanos y demás partes interesadas;
2. Mejoramiento continuo del sistema de gestión, que se refleje en el óptimo desarrollo de los procesos, en el desempeño ambiental y **en la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo cualquier tipo de lesiones y enfermedades laborales;**
3. **Desarrollo y fortalecimiento de las competencias del talento humano;**
4. Cumplimiento de los requisitos legales, ambientales, **de seguridad y salud en el trabajo** y otros requisitos que se suscriban con terceros;
5. Protección ambiental y prevención de la contaminación.

POLÍTICAS OPERATIVAS

- **Bienestar Social:** Generar un ambiente de trabajo con condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios, así como la efectividad en su desempeño, de igual manera desarrollar valores organizacionales, de compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad hacia la entidad.
- **Formación y Capacitación:** Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, las habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios.
- **Salud Ocupacional:** Promover ambientes de trabajo que conlleven a un alto grado de bienestar físico, mental y social de sus funcionarios. Para tal fin, se realizan acciones que previenen toda causa que pueda afectar su salud, además de procurar la protección contra los factores de riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, por lo tanto velará por la ubicación de los funcionarios en empleos acordes con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN.

Tiene como objetivo principal inducir al servidor público e integrarlo a la misión corporativa, sistema de gestión, valores corporativos, el servicio público y las funciones del Estado, así como los lineamientos estratégicos de la entidad y las funciones que

desempeñará en el área que le ha sido asignada.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.

Las jornadas de reinducción se orientan a actualizar e informar a los servidores públicos acerca de reformas en la estructura del Estado y sus funciones, reorientación institucional, actualizaciones al sistema de gestión, modificaciones en las funciones de las dependencias y puestos de trabajo.

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Busca contribuir en el proceso de bienestar para el fortalecimiento individual y colectivo de los funcionarios, la formación de actitudes artísticas, deportivas, de recreación y de buenos hábitos de higiene, seguridad y salud laboral y medicina preventiva, sistema de incentivos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Implementar programas y proyectos de bienestar laboral, capacitación y formación y desarrollo de un sistema de incentivos, que se orienten a mejorar las condiciones de trabajo, sus niveles de satisfacción e incrementar el reconocimiento a los servidores públicos por los resultados y logros en su gestión laboral y su buena actitud hacia el trabajo que desempeñan.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en su puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Desarrollar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los servidores públicos de la Corporación

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

MISIÓN CORPORATIVA

Nuestra misión es Liderar en el Departamento del Huila una relación Sociedad – Naturaleza que garantice a las presentes y futuras generaciones la base de recursos naturales necesaria para sustentar el desarrollo regional y contribuir a la supervivencia del planeta. Con este propósito ejecutamos la política ambiental bajo criterios de sostenibilidad, equidad y participación ciudadana con el fin de administrar eficientemente el medio ambiente y los recursos naturales renovables.

VISIÓN CORPORATIVA

La CAM en el 2020 será líder en Colombia en el manejo integral de los recursos naturales de la cuenca alta del Río Magdalena y Macizo Colombiano, logrando el compromiso de la comunidad reflejado en la sostenibilidad ambiental.

OBJETIVOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Diseñar e implementar un Plan Institucional de Capacitación y Formación, teniendo en cuenta las necesidades individuales que contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Diseñar el Plan Institucional de Incentivos, cuya finalidad es contribuir a la motivación de los funcionarios para un buen desarrollo personal, laboral y familiar, los cuales se vean reflejados en su rendimiento y productividad en la entidad.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que el área de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

SUBSISTEMA	CUÁL ES EL OBJETIVO?	QUÉ NECESITO?	CÓMO LO HAGO?	QUÉ TENGO?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado	Identificación de necesidades, objetivos institucionales y calidad, según las metas establecidas	Cumplimiento de la misión institucional Capacitación Bienestar social e incentivos	Código de Integridad Plan de Bienestar e incentivos Plan de Capacitación
Organización del Trabajo	Mantener y o ampliar la planta de personal de la Corporación, definiendo perfiles y requisitos de idoneidad.	Estudio de estructura de la Corporación, Planta de personal, Manual de funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio del estudio de modernización de la Corporación, Planta de personal, Manual de funciones, Nomenclatura, Clasificación de empleos.	Estructura administrativa de la CAM - Organigrama. Manual específico de funciones y competencias laborales. Nomenclatura y clasificación de empleos.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a Ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la Corporación.	Normativa vigente en materia de Talento Humano.	Por medio de procedimiento de vinculación y Retiro del personal. Selección y vinculación de servidores por mérito (concurso CNSC). Plan de Capacitación. Actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos.	Normativa vigente en materia de Talento Humano. Procedimientos Sistema de Gestión Integrado (Selección de personal). Selección por medio del mérito (concurso). Plan de Capacitación. Actividades Plan de Bienestar Social e incentivos.
Gestión del rendimiento	Planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores públicos en cumplimiento de las metas y objetivos corporativos	Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño.	Normativa vigente. Sistema Integrado de Gestión

SUBSISTEMA	CUÁL ES EL OBJETIVO?	QUÉ NECESITO?	CÓMO LO HAGO?	QUÉ TENGO?
Gestión de la compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial según decreto nacional	Pago de nómina y seguridad social y parafiscales Sistema SIGEP	Normatividad Vigente Sistema SIGEP
Gestión del desarrollo	Desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas, valores y competencias, en busca de la efectividad personal, de grupo e institucional, que se vea reflejada en una mejor prestación del servicio	Plan institucional de capacitación basado en necesidades identificadas	Identificación de necesidades por área e individuales Jornadas de inducción y reinducción Capacitaciones invitaciones	Plan Institucional de Capacitación adoptado mediante acto administrativo e incorporado al Sistema de Gestión de la Corporación
Gestión de las relaciones humanas y sociales	Establecer las relaciones entre la entidad y sus servidores públicos, en un entorno de aplicación de las políticas institucionales de clima laboral, relaciones laborales y sociales e incentivos.	Programa de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de la identificación de las necesidades grupales e individuales	Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos adoptado mediante acto administrativo e incorporado al Sistema de Gestión de la Corporación

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

No.	OBJETIVO	RESULTADO ESTRATÉGICO	RESPONSABLE
1	Actualizar el Plan Estratégico del Recurso Humano	Plan Estratégico del Recurso Humano integral y articulado, ejecutar las actividades y evaluar su eficacia	Profesional Universitario Talento Humano
2	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación ejecutado de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Profesional Universitario Talento Humano
3	Apoyar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, para contribuir al	Plan de Bienestar Social e incentivos ejecutado de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de	Profesional Universitario Talento Humano

No.	OBJETIVO	RESULTADO ESTRATÉGICO	RESPONSABLE
	mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de la CAM	su implementación	
4	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de seguridad y salud en el trabajo que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Profesional Universitario Talento Humano
5	Coordinar la evaluación del desempeño laboral con los servidores públicos de la CAM	Proceso de evaluación del desempeño laboral que se ejecuta de acuerdo con el procedimiento identificado	Profesional Universitario Talento Humano
6	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Corporación. Atender requerimientos de los ex servidores públicos	Talento Humano vinculado, de acuerdo con las formas de vinculación establecidas en la ley y Planta de Personal existente.	Director General Profesional Universitario Talento Humano

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La CAM y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP han dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Auditorías al Sistema Integrado de Gestión
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El área de gestión humana en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos:

SISTEMA	PROCESO QUE APOYA	ORIGEN
SIGEP	Es el Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público en Colombia.	Externo
SEYGOB	Gestión de nómina y pagos	Externo
POSITIVA EN LINEA -ALISSTA	Sistema de la ARL Positiva en el que se gestionan las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades. Gestión del SGSST .	Externo
SIMO	Sistema de información en el que se carga la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad.	Externo
EDL -CNSC	Aplicativo para evaluación de desempeño par empleados de carrera administrativa.	Externo

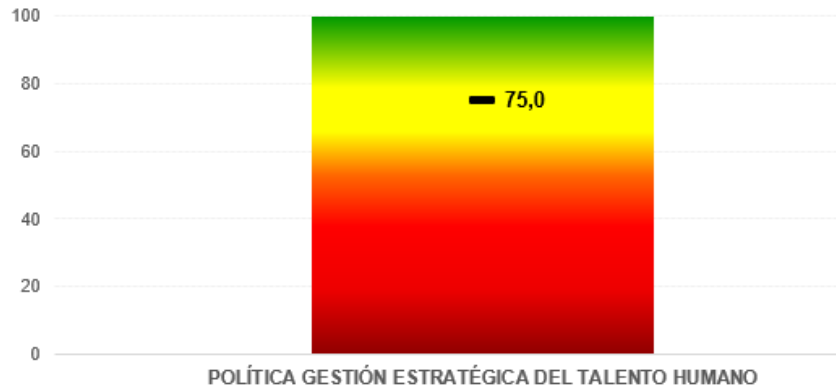
MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Actualmente, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM cuenta con la Resolución 296 del 6 de febrero de 2020, mediante la cual se modificó y adoptó el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal, acorde a los lineamientos del Decreto 815 de 2018.

AUTODIAGNOSTICO

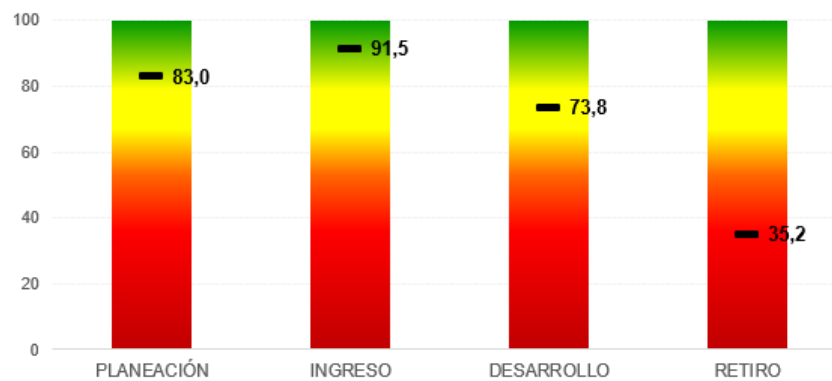
Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano-2019

1. Calificación total:



Este puntaje corresponde al porcentaje de implementación de todos los elementos de la gestión estratégica del talento humano. Como es notorio, la Corporación se encuentra dentro de un rango aceptable de implementación; sin embargo, aún existe un margen de 25% de mejora por lograr.

2. Calificación por componentes



El componente en el que mayor avance se ha logrado es el de Ingreso, seguido del de gestión que vincula los elementos de los diferentes planes estratégicos de la dependencia y la asimilación de las directrices definidas por la Función Pública. Sin embargo, es necesario hacer un mayor énfasis en el componente de retiro, teniendo en cuenta que fue el que obtuvo un puntaje de inferior al promedio de los componentes.

3. Resultados Rutas de Creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	67	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	66
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	64
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	66
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que esté orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	82	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	82

En lo referente a las rutas de creación de valor, es necesario fortalecer la ruta de la felicidad y del crecimiento, enfocadas en la búsqueda del equilibrio entre la vida laboral y personal lo cual se debe ver reflejado en la calidad y eficiencia laboral.

PLANES TEMÁTICOS

Los siguientes planes temáticos se presentan como anexos;

Anexo 1: Plan de Vacantes y previsión de recursos humanos

Anexo 2: Plan de Bienestar y estímulos

Anexo 3: Plan de Capacitación

Anexo 4: Plan de trabajo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 5: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)