


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## INTRODUCCION


El plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

La Secretaria General de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., a través de la Oficina de Gestión Humana contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario, con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

Para lograr este objetivo debe ser un área que asesora, lidera y desarrolla las políticas del Recurso Humano, las cuales se fundamentan en los principios de la administración pública. Por este motivo es fundamental contar con planes, programas y recursos necesarios que le permitan liderar, y proponer temas relacionados con vinculación, gestión de personal por competencias, desarrollo del

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Recurso Humano y elaboración y desarrollo de políticas, programas y planes estratégicos en temas de su competencia.

Dentro de las líneas de política pública que se enmarcan en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 Pacto Por Colombia. Pacto por la Equidad. Se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante como; la iniciativa de crear, implementar y escalar programas de fortalecimiento de capacidades en innovación pública para servidores públicos, y gestionar el conocimiento y los aprendizajes para crear valor público. En este sentido las capacidades para gestionar el conocimiento son fundamentales para derivar valor de la innovación pública.

Teniendo en cuenta los anteriores lineamientos del PND, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (como marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano), el cual considera el Recurso Humano como el corazón del modelo; dándole más relevancia a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Recurso 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.

El Plan Estratégico de Gestión Humana se formuló teniendo en cuenta los resultados de la aplicación de la Guía de Gestión Estratégica del Recurso Humano la cual proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Recurso Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Recurso Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

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

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

confianza, para lo cual el DNP 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.

La planeación estratégica del Recurso Humano de la C.R.A.. para la vigencia 2022, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con las demandas de la comunidad y mejora la productividad.

Así mismo, se consideraron en el Plan Estratégico del Recurso Humano, atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la entidad, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que los servidores puedan ejercer sus labores en un adecuado ambiente de trabajo que garantice el mantenimiento y mejora de su calidad de vida, mediante la prevención de los riesgos laborales, por tal motivo se construyó un plan de trabajo en seguridad y salud en que se planea, ejecuta, verifica y actúa para el control de los riesgos prioritarios y la construcción de un entorno de trabajo saludable

En relación con lo anterior la CRA, cuenta con un programa de Bienestar Social y Estímulos, que apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la pertenencia, la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en el desempeño de sus funciones; fomentando adicionalmente actitudes favorables frente al servicio público, desarrollando valores éticos organizacionales


	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

El programa está orientado a cuatro focos prioritarios: Calidad de vida, Gestión ambiental, Ambiente laboral, y Trabajo en equipo.

Otra estrategia para el desarrollo de los colaboradores es el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la Gestión del Conocimiento; en este sentido la C.R.A., planea y desarrolla el PIC con el objetivo de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Recurso Humano.

En el presente documento se explican las diferentes etapas que desarrolló la oficina de Gestión Humana para formular su Plan Estratégico, teniendo en cuenta los lineamientos y herramientas aportadas por el Departamento Administrativo de la Función pública y las necesidades y características de la entidad; de igual forma se presenta la estrategia que desarrollará la entidad en el periodo 2020 - 2023, periodo para el cual se formuló el PERH que se verá reflejado en los planes de acción anuales que desarrolla la oficina de Gestión Humana.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 2. EL PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS



De acuerdo con los lineamientos del DAFP “los planes estratégicos buscan Incrementar el impacto de la gestión del empleo público y la efectividad de la política y de los lineamientos que lo regulan”. En este contexto y dada la relevancia de estos temas, la C.R.A., según las recomendaciones de la Función Pública ha venido implementando la política y los instrumentos entorno al empleo público con el fin de generar parámetros para su estructura, manejo y efectividad.

La política de Recurso Humano se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
- La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

La política de empleo público apunta a partir de esos pilares a lograr cuatro objetivos básicos:

- Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
- Mayor productividad del estado.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

- Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente.
- Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.



Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Recurso Humano:

1. Direccionamiento estratégico y planeación institucional
2. Ingreso
3. Desarrollo
4. Retiro

### **3. MARCO LEGAL DEL PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO (PERH)**

La legislación colombiana regula en varias normas los procesos y las funciones de Gestión y el Recurso Humano en las entidades públicas. Las leyes y decretos pueden clasificarse en dos tipos, aquellas denominadas “De Impacto”, porque determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional y “las Descriptivas”, porque nominan algunas regulaciones o descripciones.



El artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, ordenó la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo (1998) y el Sistema de Gestión de la Calidad (2003) en uno solo: el Sistema de Gestión, el cual se debe articular con el Sistema de Control Interno (2005). Para el nuevo Sistema de Gestión y su articulación con el de Control Interno, se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado en 2012 mediante el Decreto 2482.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Los componentes y categorías del PERH se apoyan la normatividad vigente

COMPONENTES	CATEGORIAS	NORMA	ARTICULO
<b>PLANEACIÓN</b>	Conocimiento normativo y del entorno	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Planeación Estratégica	Ley 909 de 2004	Artículo 15
	Manual de funciones y competencias	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.2.2.1
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.5.1.5
<b>INGRESO</b>	Provisión del empleo	Ley 909 de 2004	Artículo 24
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.1.1.3
		Decreto 648 de 2017	Capítulos 2 y 3
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
	Conocimiento institucional	Decreto 1567 de 1998	Artículo 7
<b>DESARROLLO</b>	Gestión del desempeño	Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
		Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes
		Acuerdo 617 de 2018	
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Ley 1712 de 2014	
	Capacitación	Ley 909 de 2004	Artículo 15
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.9.1 y siguientes
		Decreto 1567 de 1998	Artículos 2 al 12
		Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014	
		Decreto 894 de 2017	Artículos 1 y 2
	Bienestar	Ley 489 de 1998	Artículo 26
		Ley 909 de 2004	Artículo 36
		Decreto 1083 de 2015	Artículos 2.2.10.1y siguientes; Artículo 2.2.10.7 y siguientes.
		Decreto 894 de 2017	
	Decreto 648 de 2017		Artículo 2.2.11.1.4
	Decreto 894 de 2017		Artículos 1 y 2
	Administración del Talento Humano	Ley 1780 de 2016	
		Decreto 1072 de 2015	
		Concepto 216141 de 2016 DAFP	



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

	Clima organizacional y cambio cultural	Ley 489 de 1998	Artículo 17
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
	Gerencia Pública	Ley 909 de 2004	TÍTULO VIII
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes
		Ley 1010 de 2006	
		Ley 734 de 2002	Ley 734 de 2002
		Decreto 648 de 2017	Decreto 648 de 2017
	Gestión de la información	Ley 909 de 2004	Artículo 41
		Decreto 648 de 2017	Artículo 2.2.11.1.1
		Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7
		Ley 909 de 2004	Artículo 41



Dentro de las normas de impacto tenemos como principales la Ley 489 de 1998, la cual define la estructura organizacional de las entidades públicas del Orden Nacional, la planta de personal y los niveles jerárquicos.

Relacionado con la Planeación Estratégica, esta ley regula los procesos de diagnóstico institucional, fortalece los sistemas de información y las competencias de los empleados públicos.

Otra norma de impacto relevante es la Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización de los RRHH al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia pública.

La mencionada Ley 909 de 2004 estableció que, al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde diseñar mecanismos e instrumentos que contribuyan a que las entidades públicas puedan de forma coherente y armónica administrar los recursos humanos para la eficiente y racional administración del empleo público en Colombia y el mejoramiento de productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.





	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Así mismo la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos Planes favorecerá la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El Decreto 1083 de 2015, unifica el cuerpo normativo reglamentario del Sector Función Pública, en el que se incluyen materias atinentes a empleo público, funciones, competencias, requisitos generales de los niveles jerárquicos, administración de personal, situaciones administrativas, capacitación, sistema de estímulos, retiro del servicio, reformas de las plantas de empleos, gerencia pública, entre otros temas. Posteriormente, el Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo correspondiente al régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de empleos, movimientos de personal y situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial. Recientemente el Decreto 815 de 2018 modificó nuevamente el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

El Decreto 612 de 2018 fijo directrices para la integración de los planes institucionales y estrategias al Plan de Acción por parte de las Entidades.

Y por último la Ley 1960 de 2019 modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en lo relacionado a la situación administrativa de encargo y a los concursos de ascenso que adelante la CNSC.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

#### **4. ALCANCE**



El Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Atlántico, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a la población de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A. (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

##### **4.1 Objetivo General del PETH**

El presente documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico como principal herramienta para la toma de decisiones de la entidad en lo referente a planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano con estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida del servidor público en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; para contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad de vida feliz, saludable para los funcionarios y lograr una administración pública más eficiente.

##### **4.2 Objetivos Específicos del PETH**

1. Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios de la Gobernación.
2. Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultural del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus valores.
3. Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



4. Fortalecer los conocimientos, las capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la Entidad para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
5. Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera Administrativa y de libre nombramiento y remoción.
6. Contar con información consolidada, oportuna y con indicadores en bases de datos y sistemas digitales seguros y a disposición para la toma de decisiones

## **5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## 5.1 Disposición de información.

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

### 5.1.1. Caracterización de Los Servidores

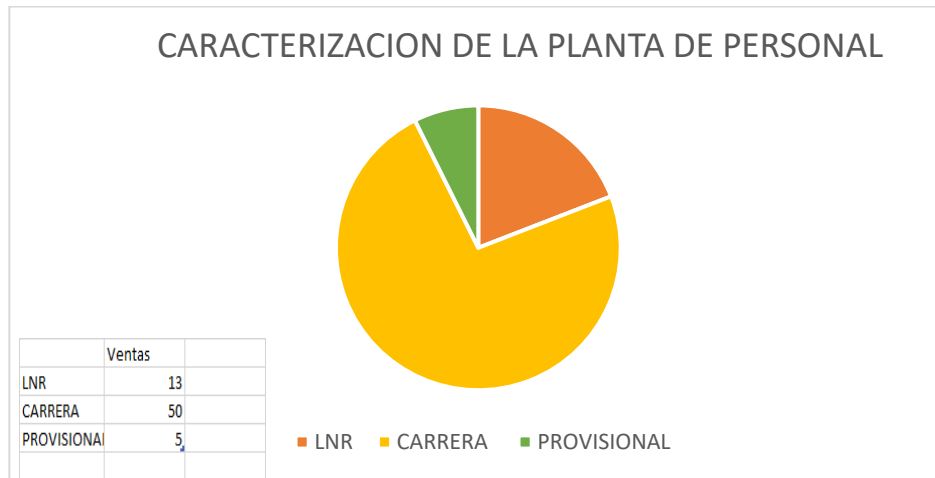
**Nómina.** En el aplicativo Software SIAN (Sistema Integrado de Administración de Nómina) que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal.

### 5.1.2. Planta de Personal Actual

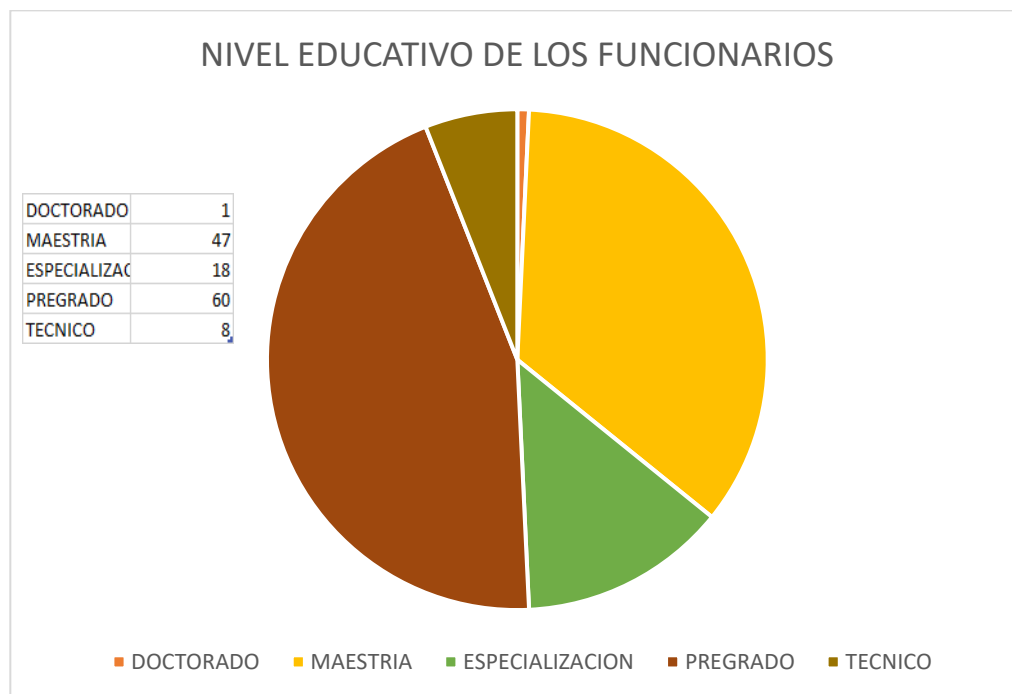
NIVEL	No. CARGOS
DIRECTIVO	6
ASESOR	1
PROFESIONAL	38
TECNICO	11
ASISTENCIAL	12
TOTAL	68


 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

**DE ACUERDO AL TIPO DE VINCULACION**



**DE ACUERDO AL NIVEL DE ESTUDIOS DE FORMACION**



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### **5.1.3. Sistema de Información**



HERRAMIENTA INSTITUCIONAL “ORFEO”

### **5.1.4. Negociación Colectiva**

La Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA; suscribió con la organización sindical SINDEPUBLICO el Acuerdo Colectivo Año 2020, de acuerdo con el decreto 160 del 2014 , y los convenios internacionales de la OIT 151,086,092, adoptados por la entidad mediante Resolución. .00578 de 2020.

## **5.2. Diagnóstico**

**5.2.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH:**



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>60</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>80</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>60</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>57</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>42</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>58</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>54</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>62</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>53</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>64</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>76</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>75</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>77</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>68</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>66</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>69</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>61</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>61</b>



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### 5.2.2. Rutas de creación de Valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, cuya implementación conducirá a un proceso eficaz y efectivo de la Gestión Estratégica del Talento Humano.



- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos
- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

### 5.2.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

El Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión-FURAG, es el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y gestión-MIPG. En el FURAG II se consolida la evaluación de las dimensiones entre ellas la de Talento Humano y la de Integridad.

### 5.2.4. Evaluación del Desempeño

Este proceso nos permite medir el nivel de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción en la Corporación Autónoma del Atlántico CRA. Este se rige mediante el acuerdo 617 de 2018, y la Resolución que adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de la CNSC. Adoptamos el formato del modelo tipo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, utilizando el aplicativo <https://edl.cnsc.gov.co/#/login>.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### 5.2.5. SIGEP

Creación, diligenciamiento, actualización, revisión, y validación del 100% de las hojas de vida de los funcionarios activos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, cumpliendo a cabalidad el Decreto 2482 de 2010, nos encontramos en un estado de avance del 100%.



### 5.2.6. Gestión con Gerentes Públicos

La C.R.A., no tiene implementado los Acuerdos de Gestión, fundamentándonos en lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en mediante circular No. 1000-08-2005 del 18 de julio de 2005 sobre el alcance y aplicabilidad de la Ley 909 de 2004 en las Corporaciones Autónomas Regionales. Las disposiciones contenidas en el Título VIII de la Ley 909 de 2004, referidas a la función gerencial se encuentra que éstas no le son aplicables a los empleados del nivel directivo de las Corporaciones Autónomas Regionales, toda vez que éstas no forman parte de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, siendo este el ámbito de aplicación del mencionado Título. Por lo anterior, se concluye que los Gerentes Públicos de las Corporaciones Autónomas Regionales no están obligados a suscribir Acuerdos de Gestión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3, literal b), y 47 de la Ley 909 de 2004. Lo anterior no obsta par que realicen este tipo de Acuerdos de Gestión de manera voluntaria.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es importante revisar el objetivo que tiene el proceso de la Gestión del Talento humano y los objetivos de calidad al cual se encentra asociado. Los cuales se describen de la siguiente manera:

Objetivo: Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones que promuevan la provisión, desarrollo, salud y seguridad en el trabajo del talento humano, bienestar y mejoramiento de las competencias laborales, así como la gestión conforme a los requisitos del SGI y de las situaciones administrativas que se generen en el ingreso, permanencia o retiro del personal de la Entidad

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Objetivo de calidad asociado: Proporcionar y mantener el talento humano competente para lograr el buen funcionamiento de los procesos de la Corporación.

## **6.6. Planeación Estratégica Talento Humano (Requerimiento, Ingreso Y Desarrollo)**

### **6.6.1. Manual de funciones**

El manual específico de funciones y de competencias laborales de la entidad, fue actualizado mediante Resolución No. 000336 de 2019, fue ajustado y actualizado teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.; y posteriormente 0000388 de 2021, incorporando el ítem correspondiente a Roles, Responsabilidades y Autoridades en cumplimiento del numeral 5.3 presente en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, para la implementación del Sistema de Gestión Integrado de la Entidad.



### **6.6.2. Inducción**

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

El programa de Inducción de la CRA, sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la misión de la CR, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Nuestro Programa de Inducción nos permite fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la CRA y así los empleados toman conciencia de los logros alcanzados en los que ellos han participado y pueden proyectar las acciones, planes y programas en las diferentes líneas estratégicas del plan de acción..

La Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	


del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

### 6.6.3. Reinducción

La Reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias del servidor público. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- . Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo mnbv0063
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

El procedimiento se encuentra establecido en el Sistema de Gestion Integrado.



#### **6.6.4. Plan de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los tramites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante.

Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que, a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva. Ahora bien, el Profesional Especializado de Gestion Humana, debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante. Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican.

De esta forma se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. En ese sentido, se racionalizarán los procesos de selección que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de las vacantes en cargos

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

de carrera administrativa de forma definitiva, razón por la cual, los planes anuales de vacantes que se reporten al Departamento Administrativo de la Función Pública por parte de las entidades, deberán ser remitidos a la Comisión.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

La implementación del Plan Anual de Vacantes para las entidades que comprenden el ámbito de aplicación del de la Ley 909/2004, se desarrollará con base en la metodología que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública.


Para realizar el Plan Anual de Vacantes se debe tener en cuenta análisis de la planta actual de personal, en esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

Para la elaboración de este Plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacantes:

**Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

El Plan de vacantes es el instrumento que le permite a la Administración la actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Las vacantes definitivas reportadas en la OPEC de la CNSC, por nivel jerárquico son:

Nivel Profesional

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Especializado	2028	12
<b>TOTAL</b>		2

Como objetivos específicos se plantean los siguientes:

1. Planear las necesidades del recurso humano, de tal manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como estrategia organizacional.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacante.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

#### **Anexo 1: Plan de Vacantes 20212**



#### **6.6.5. Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

Para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta de personal actual de la CRA junto con el diagnóstico de necesidades de personal, haciendo énfasis en el



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (traslado del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, gestión del conocimiento, entre otros.)

El Plan de Previsión de Recurso de la CRA, se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.



El plan de previsión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos:

- a) Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo.
- b) disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes.
- c) medidas de cobertura.(internas y externas).
- d) plan de acción.

## **Anexo 2: Plan Previsión Recursos Humanos 2022**

### **6.6.6. Plan Institucional de Capacitación**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, corresponde al Gobierno Departamental mediante su Plan Institucional organizar la capacitación internamente, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Que para la vigencia 2022 el objetivo definido del plan es el de Fortalecer en los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.



La Oficina de Gestión Humana diseño e implementó las encuestas de diagnóstico de necesidades de Capacitación,. las cuales estaban dirigidas a: Servidores Públicos, y Subdirectores, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER.

Estas encuestas se dispusieron de manera virtual con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2021.

De las encuestas en mención, se obtiene como respuesta las siguientes necesidades de capacitación para trabajar en la vigencia 2022 como se relaciona a continuación.



También se incluye en el PIC, las capacitaciones impartidas por la ARL de la entidad relacionadas con el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las charlas con distintas temáticas ambientales organizadas por la escuela de Educación Ambiental.

**PRIORIZACION DE TEMATICAS:** Con base en el ejercicio del diagnostico de necesidades, se priorizaron los siguientes temas:

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

TEMATICA	EJE TEMATICO
ISO 4500	CREACION DE VALOR PUBLICO
ISO 27001	CREACION DE VALOR PUBLICO
ISO 17025	CREACION DE VALOR PUBLICO
Herramientas básicas de Office: Teams, Onedrive	TRANSFORMACION DIGITAL
fotogrametria	TRANSFORMACION DIGITAL
Acoso Laboral	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Nutrición saludable , prevencion cancer (mama y prostata) y enfermedades cardiovasculares	GESTION DEL CONOCIMIENTO
DIPLOMADO EN GESTION DOCUMENTAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Organización Documental.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Normatividad archivística.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Instrumentos archivísticos y su aplicación (TRD, TVD, PGD, SIC, entre otros).	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Conformación de expedientes físicos, electrónicos, híbridos.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Elaboración de inventarios documentales.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Transferencias documentales.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Uso de información en la nube.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
uso eficiente del correo electrónico institucional.	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Sistema de Gestión Documental relacionado con otros sistemas (calidad, ambiental, SST, entre otros).	GESTION DEL CONOCIMIENTO
PLAN ANTICORRUPCION Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	CREACION DE VALOR PUBLICO
Proceso Sancionatorio y derecho ambiental	CREACION DE VALOR PUBLICO
CONTRATACION	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Secop y tienda virtual	GESTION DEL CONOCIMIENTO
COACHING DE EQUIPOS	
CAPACITACIONES SST	PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO
CHARLAS ESCUELA DE EDUCACION AMBIENTAL	PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO
CODIGO DE INTEGRIDAD	PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO

**Ver anexo No 3: Plan institucional de vacantes PIC 2021 y Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2022**

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### 6.6.7. Plan de Bienestar y Estímulos



El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

La Política de bienestar social, responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, individuales del funcionario dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes y proyectos.

Mediante Resolución No.00578 de 2020, se ajustó el Programa de Bienestar Social en la CRA.

La oficina de Gestión humana través del programa de Bienestar Social desarrolla actividades enmarcadas dentro del área de calidad de vida laboral, área de protección y servicios sociales, dirigidas a los servidores públicos vinculados a planta de personal y su grupo familiar.

En el programa de Bienestar Social se benefician los empleados de planta de la entidad y sus familias.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

### **BENEFICIOS ADICIONALES:**



- ✓ Estimulo Educativo, para los funcionarios de planta y su familia que demuestren estar estudiando, siempre y cuando se ajusten a los requisitos establecidos en el Programa de Bienestar Social
- ✓ Auxilio mortuario una vez fallezca uno de los integrantes de la familia, de acuerdo a los grados de afinidad y consanguinidad establecidos en la Ley.
- ✓ Reconocimiento por las competencias de sentido de pertenencia , compromiso y liderazgo
- ✓ Inventivo no pecuniario a los equipos de trabajo de acuerdo al cumplimiento de las metas del área.

### **Anexo 4: Plan Incentivos-Bienestar 2022 y Cronograma Plan de Acción Bienestar 2022**

#### **6.6.8. Indicadores de Gestión**

Con el fin de gestionar y controlar los procesos, procedimientos y actividades de cada uno de los planes del decreto 612 de 2018, es indispensable formular un indicador que permita realizar el respectivo seguimiento. A continuación, se relaciona el indicador para cada plan el cual va estar medido a través de las diferentes actividades que están incluidas en los cronogramas relacionados en los anexos anteriormente descritos.

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>
<b>Plan Anual de Vacantes</b>	Plan Anual de Vacantes	(Número de Actividades ejecutadas en el plan anual de empleos vacantes / Total Actividades Programadas)

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	



ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Previsión de recursos.	Porcentaje de avance del plan de previsión.	(Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas)

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de capacitación PIC	Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Actividades ejecutadas en el plan de previsión / Total Actividades Programadas)
	Eficacia de la Capacitación	Número de Personas a las cuales se le evidencio impacto en la capacitación/Número de personas capacitadas.

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de Bienestar y estímulos.	Porcentaje de avance del plan de Bienestar	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas)

### 6.7. Desvinculación Asistida y Gestión del Conocimiento (Retiro)

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia en tiempos de modernización del Estado, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

Este plan mediante la estrategia de preparar a los funcionarios de la planta de personal, antes de su desvinculación por reconocimiento de la pensión de jubilación, por cumplimiento de la edad de retiro forzoso o por otras causales, a través de charlas dinámicas y talleres lúdicos los ayuda a fortalecer sus competencias, sentimientos, actitudes y emociones en esta etapa de su vida laboral con el fin de facilitar el acoplamiento en lo personal, familiar y profesional cuando finalice la vinculación y/o también las orientaciones para la creación de su propio proyecto de vida, teniendo en cuenta sus hobbies y proyecciones a mediano plazo.



Las actividades del presente programa, pretende dar cumplimiento, no solo a lo establecido a las disposiciones normativas que aplican a las instituciones del Estado relacionadas con el pre-retiro laboral, sino también a brindar una mejor calidad y eficacia en los servicios que se otorgan, así como a procurar la transparencia de las acciones y programas y contribuir a dignificar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la CRA, abordando las dimensiones psicológicas, físicas, sociales, legales y económicas, de manera que los beneficiarios del programa puedan diseñar de una manera positiva sus propios planes de vida.

Desde las perspectivas antes descritas, este Programa para Pre-pensionados de la CRA pretende hacer del retiro laboral una etapa más en la vida de los funcionarios, evitándoles traumatismos y orientándolos de manera integral en los aspectos prestacionales, sociales, psicológicos, familiares, médicos y de utilización del tiempo libre.

## **7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO)**

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:



	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

**a) Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano:**

Es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2022.



**b) Indicadores de gestión**

Para la vigencia 2022 la Oficina de Gestión Humana realizará un trabajo en medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el área se autoanalice y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia

**c) Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.**

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación de la CRA teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno.

Las actividades de autocontrol también se pueden dar en el día a día de la gestión institucional a través de evaluaciones periódicas o autoevaluación, auditorías internas o externas, con el propósito de detectar debilidades y generar estrategias de mejoramiento oportunamente

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

#### **d) FURAG (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión)**



El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

#### **e) Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.**

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo una vez esté totalmente implementado procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, etc.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha:	

## ANEXOS

1. Anexo No 1: Plan vacantes 2022.
2. Anexo No 2: Plan Previsión Recursos humanos 2022.
3. Anexo No 3: Plan Institucional de Capacitación y cronograma (PIC 2022).
4. Anexo No 4: Plan de Bienestar y estímulos 2022 y cronograma Plan de Acción Bienestar.2022