

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO -2024



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL
CAUCA CVC**

**CORPORCIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLLE DEL
CAUCA - CVC**

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Enero 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
GENERALIDADES	7
1. MARCO NORMATIVO.....	8
2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	11
2.1. Aprendizaje Organizacional	11
2.2. Formación y Capacitación	12
2.3. Bienestar Social.....	14
2.4. Estímulos e Incentivos	14
3. ALCANCE	15
4. OBJETIVOS	15
4.1. Objetivo General.....	15
4.2. Objetivos Específicos	16
5. INFORMACIÓN PREVIA A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	17
5.1. Información Estratégica	17
5.1.1. Direccionamiento Estratégico.....	18
5.2. Caracterización de los empleos	21
5.2.1. Planta de personal	21
5.2.2. Nómina	22
5.3. Caracterización de los servidores públicos	22
5.4. Escala Salarial.....	23
5.5. Sistemas de Información.....	24
6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS 2019 - 2020.....	24
6.1. Diagnóstico de la Gestión del Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz Gestión Estratégico de Talento Humano	24
6.2. Resultados de medición Índice de Evaluación de Desempeño Institucional (IEDI).....	29
6.3. Resultados de Evaluación de Clima, Cultura y Competitividad	30
6.4. Resultado medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	36
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	38



7.1.	Estrategias y Beneficios Laborales de Talento Humano	43
7.2.	Estrategia de Vinculación.....	43
7.2.1.	Plan de previsión de Recursos Humanos	44
7.2.2.	Plan de Vacantes	44
7.3.	Estrategia de Conocimiento institucional inducción y reinducción.....	45
7.4.	Estrategia de Gestión de la Información.....	45
7.5.	Estrategia Plan Institucional de Capacitación	46
7.6.	Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)	48
7.7.	Estrategia de Programa de Bienestar Social e Incentivos	50
7.7.1.	Programa de Bienestar Social	51
7.7.2.	Programa de Incentivos	52
7.8.	Estado Joven	53
7.9.	Horario Flexible.....	53
7.10.	Teletrabajo y Trabajo en Casa.....	55
7.11.	Estrategia Evaluación de Desempeño.....	56
7.12.	Sistema de Gestión del Empleo Público.....	57
7.13.	Estrategia de trámites y Certificaciones	58
7.14.	Estrategia de Archivo de Historias Laborales.....	58
7.15.	Estrategia Clima Organizacional y Cambio Cultural	59
7.16.	Estrategia de Situaciones Administrativas.....	60
7.17.	Resolución Alternativa de Conflictos	60
7.18.	Estrategia de Retiro	61
8.	POLITICA DE INTEGRIDAD - CODIGO DE INTEGRIDAD	62
9.	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	62
10.	SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y CONTROL.....	63
10.1.	Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano.....	63
10.2.	Indicadores de Gestión	63
10.3.	Evaluación de Gestión por Dependencias, Oficina de Control Interno	64
10.4.	Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG	64
10.5.	Mecanismos propios para medir la percepción de los servidores públicos	64
11.	ANEXOS.....	65



INTRODUCCIÓN

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

En ese orden el Plan Estratégico, lo conforman otros, como son: el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes; acompañados de temas estratégicos como son: visión, misión, estructura organizacional, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Así las cosas, las entidades del estado requieren de manera constante contar con un talento humano idóneo escogido a través de los procesos de selección establecidos por la Función Pública; que deben ser motivados y estimulados para retenerlos en las condiciones laborales adecuadas; todo ello redunde en su desempeño laboral; para que los servicios que brinde la entidad lleguen a los diferentes grupos de interés de manera oportuna, eficiente, eficaz y que den respuestas a sus necesidades y exceptivas. Para ello las entidades estatales y en especial la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca diseña e implementa políticas sólidas dirigidas a fortalecer su talento humano.

Por lo tanto, en el marco de la planeación estratégica, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, aparte de trabajar hacia el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y el estímulo



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 que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y del cliente interno todo 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 CVC 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.

Como bien se sabe el Plan Estratégico del Talento Humano, debe contener los atributos de calidad necesarios y de ley para el proceso de vinculación de los servidores públicos a la CVC, según lo demanda la DAFP, los cuales deben responder a los perfiles y competencias que están definidos en el manual de funciones de la Corporación; los cuales están diseñados para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de interés.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de las necesidades y las de sus grupos familiares, que contribuyan al mejoramiento continuo de una mejor calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.



En ese orden de ideas, la Corporación traza estrategias para que los servidores públicos de manera permanente conozcan e implementen las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y de planeación, a través de su operación por procesos, desde un rol específico en esta Corporación.

Conectado con el párrafo anterior, es importante resaltar el tema que todo tema de capacitación que se adelanta la Corporación debe conducir a fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos; temas que se recogen en la práctica en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, que se construye cada bianualidad, a partir de las necesidades de capacitación planeadas en las encuestas aplicadas a los servidores públicos. Este PIC lo componen cinco ejes temáticos: 1. *Gestión del conocimiento y la innovación*; 2. *Creación de Valor Público*; 3. Transformación digital; 4. Probidad y ética de lo público y 5. Programa de Alta Gerencia; cada uno de estos ejes está compuesto con temáticas específicas todas orientadas a fortalecer el conocimiento, saber y habilidades.

Con todo lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027, de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC, tiene como propósito principal alinear la misión y objetivos de la Corporación con la satisfacción y bienestar de sus servidores.

Dejando constancia que esta Corporación desarrolla acciones que permiten implementar herramientas, políticas, programas y buenas prácticas que están alineadas en las dimensiones contenidas en Modelo Integrado Planeación y Gestión propuesto por la función pública.



GENERALIDADES

De manera introductoria se hace necesario direccionar a través Modelo Integrado Planeación y Gestión en la construcción del PEGT por ser 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 que 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con 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 Corporación.

Finalmente, Función Pública 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.

1. MARCO NORMATIVO

Con relación al marco legal de la Gestión de Talento Humano, la cual da las bases para para la implementación de los procedimientos y actividades propias el proceso de Gestión del Talento humano de la Corporación; a continuación se relacionan las normas que aplican:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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.	Talento Humano
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
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
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
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del Artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el Artículo 21 de la Ley 797 de 2003	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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano,	Plan Institucional de Capacitación

	establecida como educación no formal en la ley general de educación	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por medio del cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para e trabajo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano

GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST).
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública
Acuerdo 617 de 2018	CNSC Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba	Talento Humano
Decreto 612 de 4 de abril 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.	
Decreto 815 de Mayo de 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento Humano
Nota Importante: Los demás actos administrativos que en el marco de Gestión de Talento Humano tenga expedida la entidad y deba expedir para tal fin; que forman parte de su normograma.		

Fuente: Elaboración propia por parte de la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la CVC.

2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Es importante en el marco de la formulación del presente Plan, que será la carta de navegación para la gestión y administración del talento humano; se tracen líneas conceptuales tales como: Relacionadas con el Aprendizaje organizacional, formación y capacitación, bienestar social, y estímulos e incentivos, salud y seguridad en el trabajo y todos los demás que se relacionan con la gestión de todos los ciclos de vida del servidor público.

2.1. Aprendizaje Organizacional

Para tener una mejor comprensión de este modelo, es válido hacer un ejercicio inductivo en el que se aclare lo que se entiende por aprendizaje —definido como un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia— (Pérez & Gardey, 2012).

Lo anterior implica que en dicho proceso se refleja una coherencia relativa entre las necesidades de aprendizaje y las estrategias empleadas, para hacer que los individuos expresen una evolución de sus capacidades en términos de resultados en la ampliación de sus conocimientos. El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades.

Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción y reinducción, lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. Así las cosas, para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica su inclusión como uno de los ejes temáticos dentro del Plan. A continuación, la Figura 1 muestra

la ruta óptima del aprendizaje en las entidades públicas. (Tomado de la Guía para la implementación del Plan Nacional de Capacitación) ¹

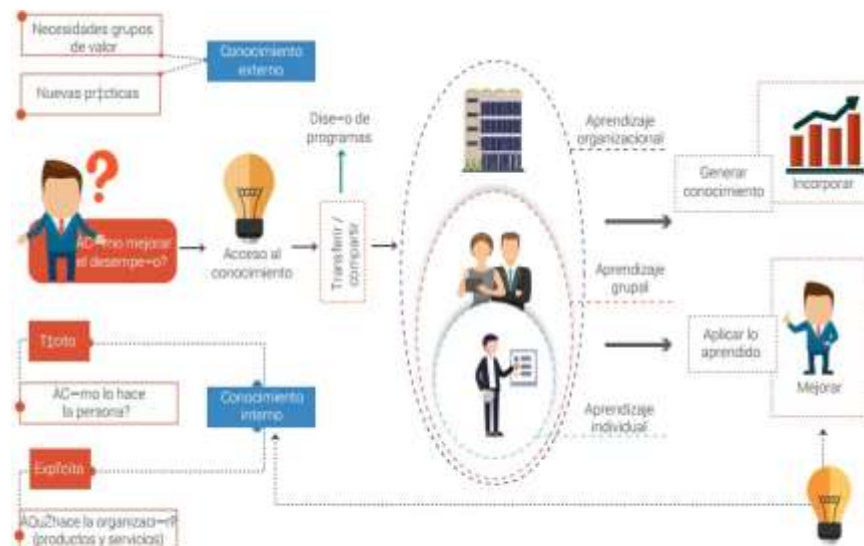


Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas
Nota: Fuente elaboración propia.

2.2. Formación y Capacitación

- **Aptitud.** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Compromiso organizacional.** Es el compromiso de un funcionario con la Corporación para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Formación.** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros funcionarios de la **Corporación. Formación Profesional Específica:** destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.

¹ Guía para la implementación del Plan Nacional de Capacitación.

- **Formación Profesional Ocupacional:** destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- **Formación Profesional Continua:** destinada al colectivo de funcionarios en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del funcionario al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de ser empleabilidad.
- **Capacitación.** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los funcionarios.
- **Educación Formal.** Se imparte en establecimientos educativos aprobados, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Pertenece a este tipo de educación: básica, secundaria, vocacional y superior, pregrados y postgrados. (Ley 115 de 1994).
- **Educación Informal.** Es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera del marco de la Educación Formal e Informal. Es un proceso proveniente de medios no estructurados.
- **Educación para el trabajo y desarrollo humano.** Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y, formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados propios de la educación formal, (Artículo 5° Ley 115 de 1994). Hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

2.3. Bienestar Social

Bienestar. Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social en la **Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca - CVC**; se organizan a partir de las iniciativas de los funcionarios que expresan mediante encuesta que se aplica cada año siguiendo los lineamientos de la Función Pública para éste caso. Siempre orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento del nivel de vida y el de su familia; en



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

ese mismo orden deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Corporación.

2.4. Estímulos e Incentivos

Sistema de Estímulos. Se entiende por sistema de estímulos el conjunto y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados Corporativo.

Desarrollo del Sistema de Estímulos. Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia de un talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus funcionarios con la Corporación y el



fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Fundamentos del Sistema de Estímulos. Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa

Programas de Incentivos. Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, en donde se premian mejores equipos de trabajo y mejores empleados.

3. ALCANCE

El Presente Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, inicia con la detección de las necesidades para cada uno de los componentes que lo integran de los cuales se hablará más adelante y termina con la estrategia de seguimiento, evaluación y control. Contiene de todas actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro.

Ese orden aplica para toda la población de la Corporación (servidores públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano; a través del ejecución de estrategias, mecanismo y/o políticas para cada una de las etapas del ciclo del servidor público de la CVC; enmarcadas en las rutas de la dimensión de TH - MIPG para contribuir al fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, competencias, bienestar, calidad de vida feliz, saludable y grado de motivación de los funcionarios



de la CVC; en función de su crecimiento personal, laboral, que permita una administración pública eficiente.

4.2. Objetivos Específicos

Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos; a través de procesos de capacitación, indicación y reinducción, a partir de las necesidades identificadas mediante diagnósticos realizados y con ello lograr un óptimo rendimiento de la población laboral.

Propender por condiciones para un buen ambiente laboral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la CVC; 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 por pensión de la entidad.

Fortalecer la Cultura y métodos de prevención y los criterios para anticipar, reconocer, prevenir, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores en el desempeño de las actividades diarias.

Mantener una planta de personal optima que permita a la entidad cumplir con su objeto misional, sus objetivos estratégicos que permitan brindar un servicio oportuno, efectivo, eficaz y eficiente a sus usuarios.

Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.



Liderar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad.

Actualizar la Caracterización de los servidores públicos de manera permanente; o cada que se presente una novedad (ingreso o retiro).

Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultura del servidor público enfatizando el Código de Integridad.

Realizar la medición de la Gestión del Talento Humano, a través de la Matriz de Autodiagnóstico.

Contar con información consolidada, oportuna con indicadores con base en datos y sistemas digitales seguros, que esté a disposición para toma de decisiones.

5. INFORMACIÓN PREVIA A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1. Información Estratégica

La formulación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del PEGTH; se soporta en información veraz, oportuna y eficaz que resulta de diferentes herramientas de análisis aplicadas a los planes y programas que ejecuta la CVC, en pro del desarrollo del Talento Humano; estas arrojan la situación del contexto estratégico de la Corporación.

En ese orden; el resultado obtenido en la aplicación de la Matriz autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; permitió identificar factores internos y externos que fueron tenidos en cuenta para la Construcción de estrategias, planes y acciones orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas del talento humano de la Corporación de manera objetiva, efectiva y eficaz; que redunden en mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal extensiva para su grupo familiar.

A la fecha la Corporación cuenta con los aplicativos necesarios que le permiten mantener actualizada la información del Talento Humano; principalmente todo lo relacionado con el régimen laboral; que va desde su planta de personal, plan de vacantes, plan de vacaciones, entre otros, en ese orden a continuación se describe:



5.1.1. Direccionamiento Estratégico

Una información importante de describir en este Plan Estratégico es la sustentación; el para que lo hacemos, para cuando lo hacemos, con que lo hacemos y con quienes lo hacemos. En este mismo orden se describe Misión, Visión, Estructura corporativa, Mapa de procesos y el organigrama de la corporación.

5.1.2. Misión Corporativa

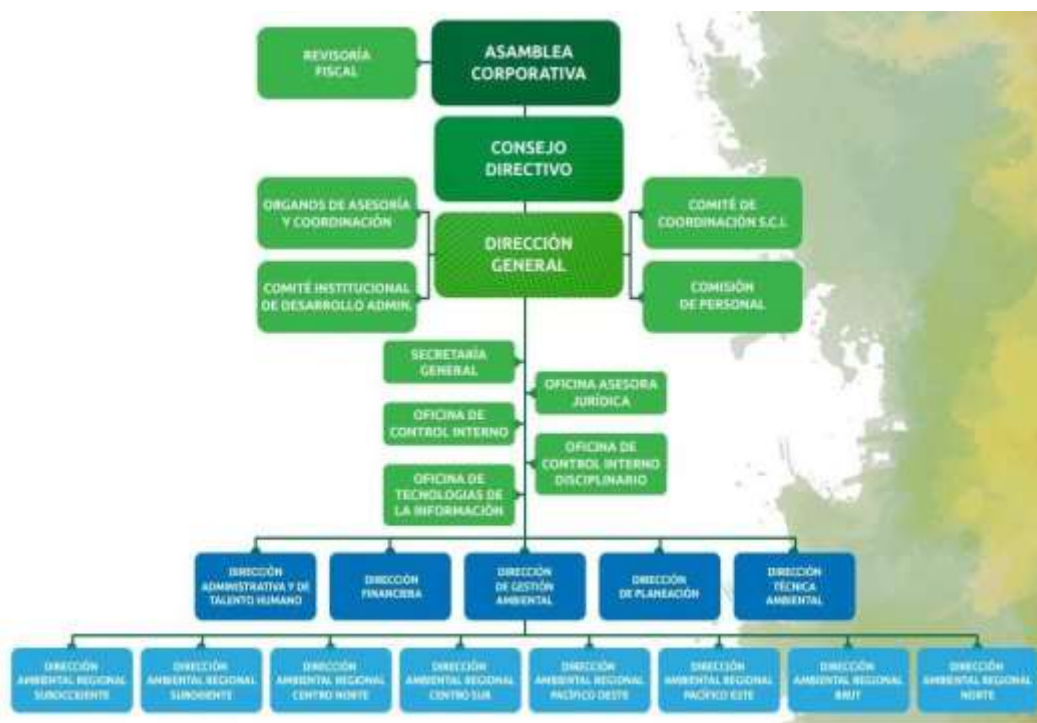
Somos la entidad encargada de administrar los recursos naturales renovables y el medio ambiente del Valle del Cauca, que como máxima autoridad ambiental y en alianza con actores sociales propende por un ambiente sano, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población y la competitividad de la región en el marco del desarrollo sostenible.

5.1.3. Visión Corporativa

En el año 2036 la CVC será reconocida por su gestión efectiva sobre las situaciones ambientales en el área de su jurisdicción contribuyendo a la construcción de una cultura ambiental regional y al desarrollo sostenible del Valle del Cauca.

5.1.4. Estructura Administrativa

La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca cuenta con una estructura aprobada mediante Acuerdo CD 072 del 27 de octubre de 2016. “Por el cual se establece la estructura de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca y se determinan las funciones de sus dependencias; tal como se muestra en el diagrama siguiente:

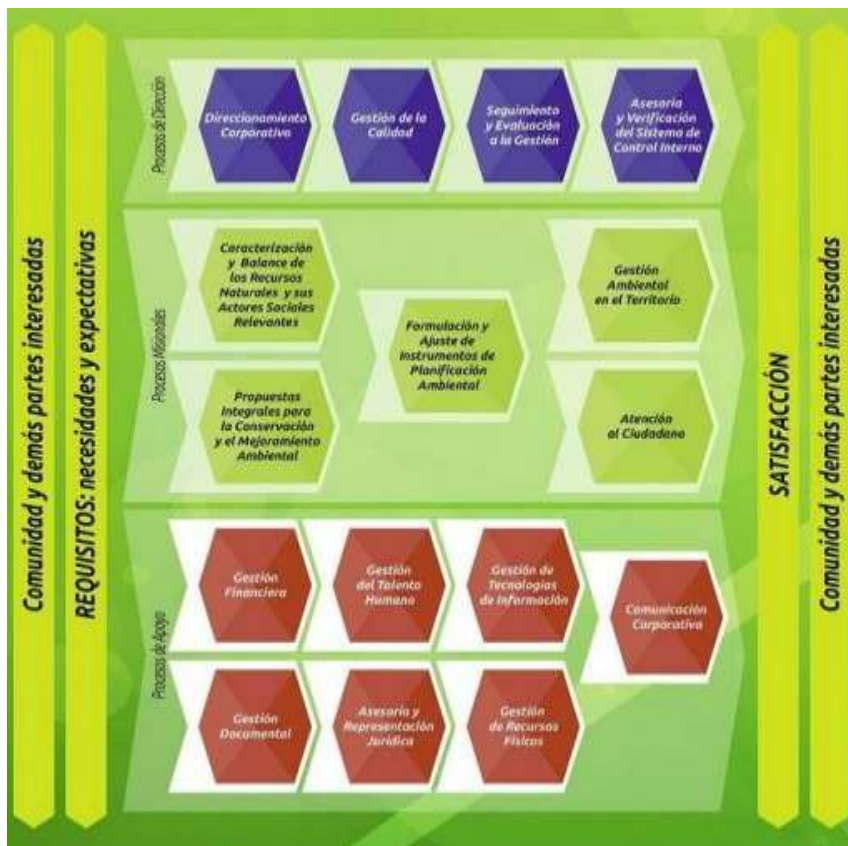


Fuente: www.cvc.gov.co

5.1.5. Mapa de Procesos

En la actualidad la Corporación Autónoma Regional de Valle del Cauca, cuenta con un mapa de procesos, a través del cual gestiona su Plan de Acción Corporativo; este mapa de procesos fue adoptado mediante Resolución 0100 No.0 004 de en el 2015

“Por medio del cual se adoptan los manuales, procedimientos y documentos de los Sistemas de Gestión de la CVC. bajo las normas NTCGP1000:2009, ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, ISO 17025:2005 Y MECI 1000:2004”



Fuente: www.cvc.gov.co

El presente mapa de procesos, cuenta con tres grupos de procesos AIS:

Procesos de Dirección: Los cuales incluyen 4 procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.

Procesos Misionales: 5 Procesos misionales (o de realización del producto o del a prestación del servicio): incluyen los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser.

Procesos de Apoyo: 7 procesos de apoyo, encaminados al desarrollo de las acciones que provisionen los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.

En el tema de certificación la Corporación cuenta con dos sistemas de Gestión Ambiental certificados y el Laboratorio Ambiental acreditado por el IDEAM en la Norma 17025. Para finalizar se puede concluir que la Corporación, en el marco de su Sistema de Integrado de Gestión cumple con los requisitos de la norma, el cual está alineado a la estrategia institucional, contribuyendo al fortalecimiento organizacional.

5.2. Caracterización de los empleos

5.2.1. Planta de personal

La Corporación cuenta con una planta de personal de empleos permanentes necesarios y requeridos para poder cumplir con su objetivo misional y funciones asignadas. Estos están identificados y ordenados de manera jerárquica y se encuentran caracterizados, cada uno de estos empleos de maternizan a través del manual específicos de funciones y de competencias Laborales aprobado mediante Resolución 0100 No.0330-0181 del 28 de marzo de 2017 y posteriormente fue ajustado mediante Resolución 0100 No.0330-0740 de agosto de 09 de 2019.

Número de Empleos CVC (Planta de Personal)				
Nivel de cargos	Naturaleza del empleo			Total empleos
	Libre nombramiento y remoción	Carrera administrativa	Provisional	
Directivo	18	0	0	18
Asesor	8	0	0	8
Profesional	1	312	8	321
Técnico	1	233	37	271
Asistencial	4	53	29	86
Totales	32	598	74	704

Fuente: Elaboración propia Grupo de Relaciones Laborales, diciembre de 2020



5.2.2. Nómina

Para la gestión de la nómina la Corporación cuenta con un aplicativo denominado QUERIX, el cual se mantiene actualizado con relación a: Nombres, apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros aspectos relacionados.

5.3. Caracterización de los servidores públicos

La CVC, para la administración del talento humano cuenta con información básica sobre aspectos relevantes del su población; tal como tiempo de vinculado, tipo de vinculación, nivel educativo, edad, género, experiencia laboral; que se extrae de la planta de cargos y de la cargada en el SIGEP.

La Corporación tal como se muestra en su estructura cuenta con un Consejo Directivo, que entre sus grandes funciones tiene alta dirección y toma de decisiones; que entre sus responsabilidades se resaltan aquellas que tienen incidencia en este Plan: Determinar la estructura interna de la entidad, determinar su planta de personal; aprobar el plan de acción del Director para el periodo que fue elegido, así como también comisiones al exterior de los funcionarios de la entidad. Este órgano de administración cuenta con representación del sector público de nivel nacional y territorial, sector privado y del sector de Organizaciones no gubernamentales de grupos étnicos, en el cuadro siguiente se describe los delegados por cada entidad.

Consejo Directivo CVC			
Sector	Entidad /Organización	Mujeres	Hombres
Público / Nacional	Presidencia de la República		1
Público / Nacional	Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible		1
Público / Territorial	Gobernación del Valle del Cauca	1	
Público / Territorial	Alcaldías		2
Sector Privado	Empresarios		2
Sector No Gubernamental	ONG		2
Organizaciones Técnicas Indígenas	Comunidades Indígenas		1
Organizaciones Técnicas Indígenas	Comunidades Negras	1	
Total	704	2	9

Discriminación Empleos CVC						
Nivel	No. de cargos	No. Mujeres	No. Hombres	Mujeres	Hombres	No. de Vacantes
Directivo	18	7	12	39%	61%	0
Asesor	8	0	8	0%	100%	0
Profesional	321	119	169	37%	53%	33
Técnico	271	81	161	30%	59%	29
Asistencial	86	46	31	53%	36%	9
Otro	0	0	0	0%	0%	0
Total	704	253	381	36%	54%	71

Fuente: Elaboración propia Grupo de Relaciones Laborales, diciembre de 2020

5.4. Escala Salarial

La escala salarial de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca se gestiona con base en lo establecido en el Decreto 304 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública; *“Por el cual fijan las remuneraciones de los*



empleos que se sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.

5.5. Sistemas de Información

La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, cuenta con recursos tecnológicos que van desde plataformas tecnológicas hasta aplicativos, que funcional como soportes básicos de captación, transformación y comunicación de la información que se genera a través de cada uno de los procesos que se gestionan en la CVC, para brindar la adecuada atención a sus usuarios y clientes externos e internos. A continuación, se relacionan los sistemas de información que a la fecha cuenta la Corporación:

- **QUERIX** (Planta de Personal y Nómina)
- **SIGEC** (Sistema de Gestión Corporativo)
- **SABS** (Sistema de Adquisición de Bienes y Servicios)
- **SIGEP I** (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público).

6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2023

Entre las mediciones realizadas por la entidad se encuentran las que se describen a continuación y forman parte de los antecedentes que requiere la Entidad para la definición de su Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.

6.1. Diagnóstico de la Gestión del Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz Gestión Estratégico de Talento Humano

La CVC, para la realización del diagnóstico aplicó en el 2023 la herramienta Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, que forma parte del instrumento de autodiagnóstico de Modelo Integrado Planeación y Gestión; la cual permitió identificar

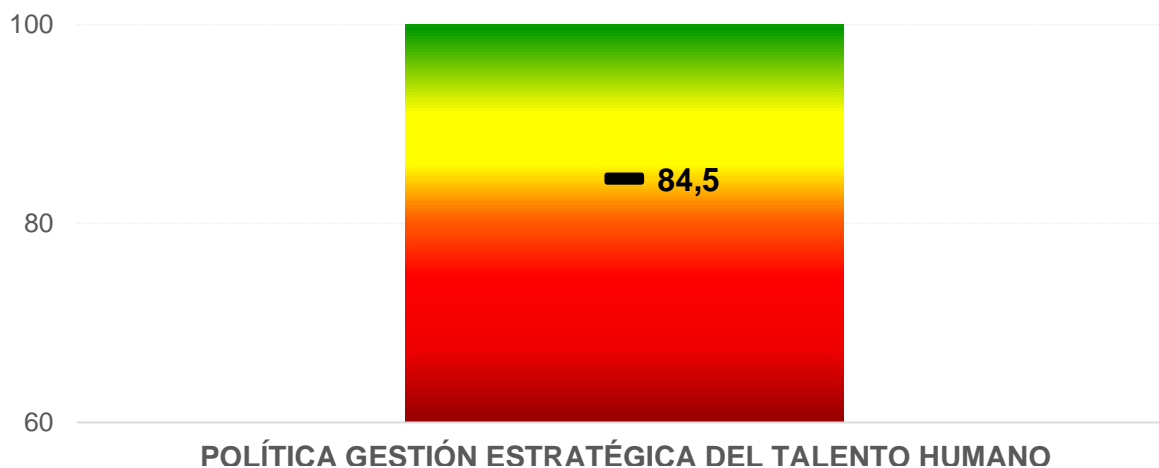
el estado del Área de Gestión del Talento Humano en sus etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de sus servidores públicos.

Los resultados obtenidos, permitieron identificar fortalezas y debilidades y oportunidades de mejora a implementar y están encaminadas a fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano; estos mismos se presentan en el siguiente cuadro, el cual contiene las rutas específicas asociadas a las rutas generales de creación de valor.

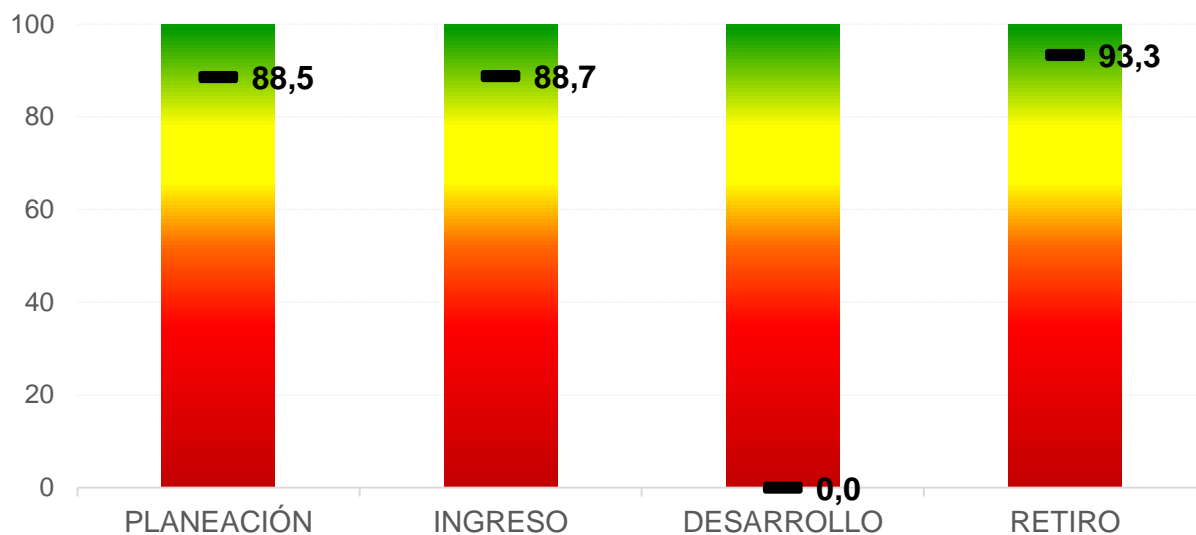
    			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	79
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- 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 está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Grafica autodiagnóstico 2023.

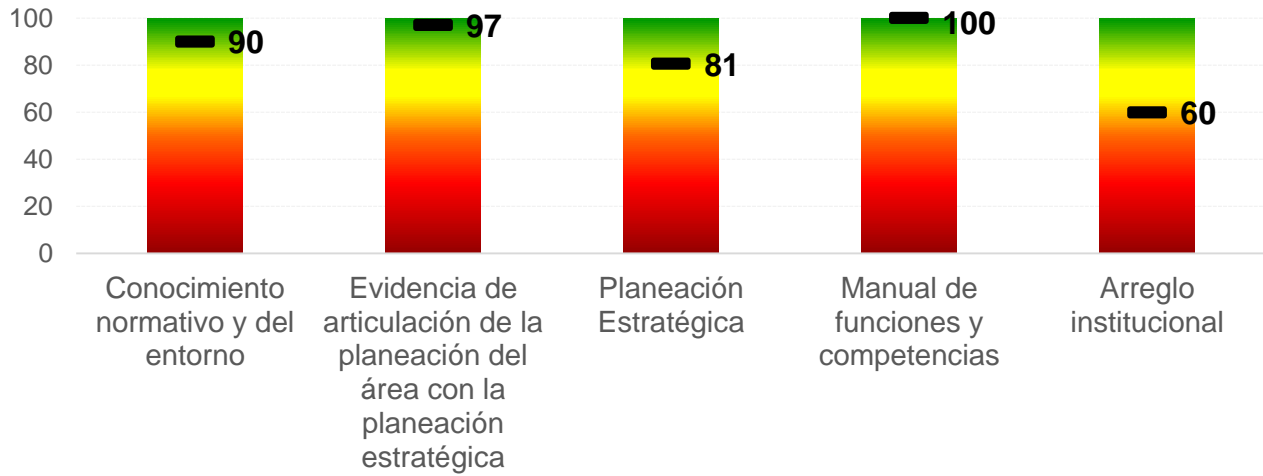
Calificación Total



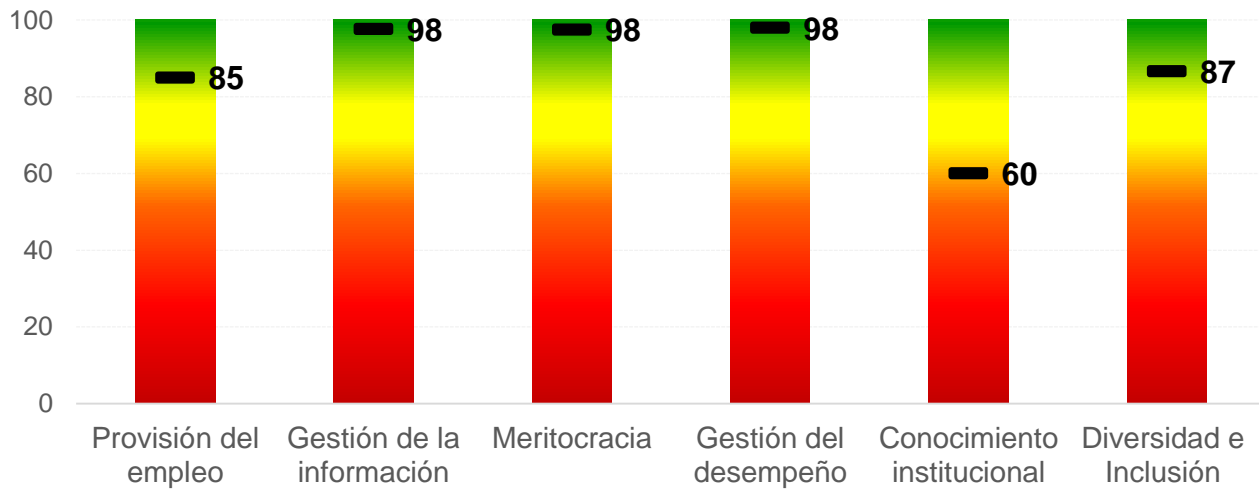
Calificación por Componentes



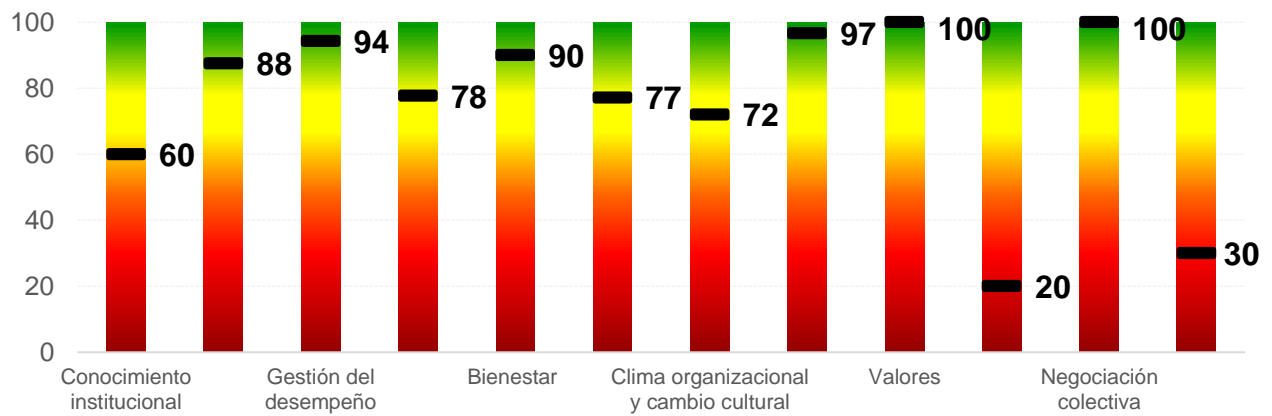
Calificación por categorías



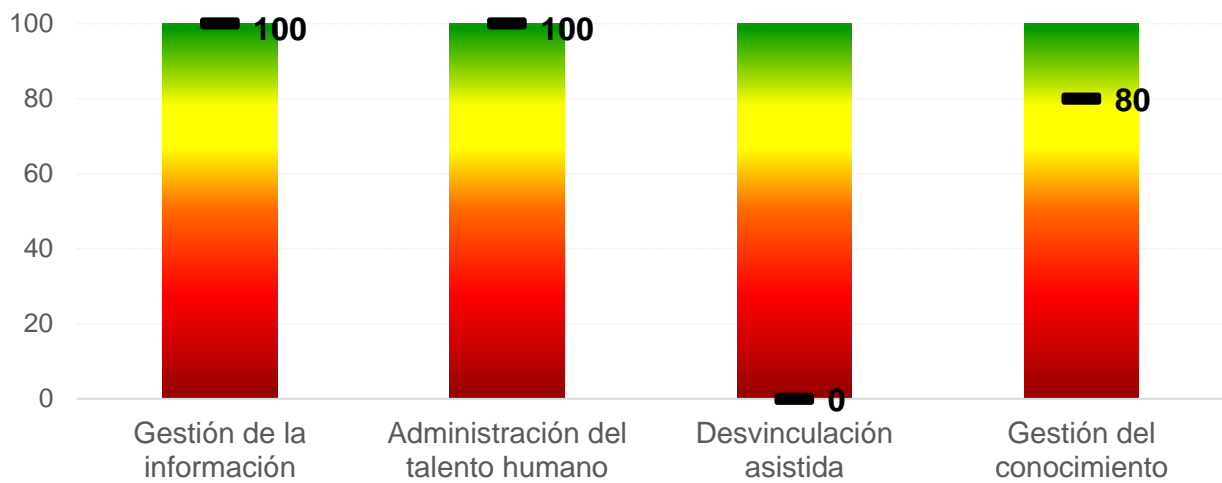
Categorías del Componente 2 INGRESO



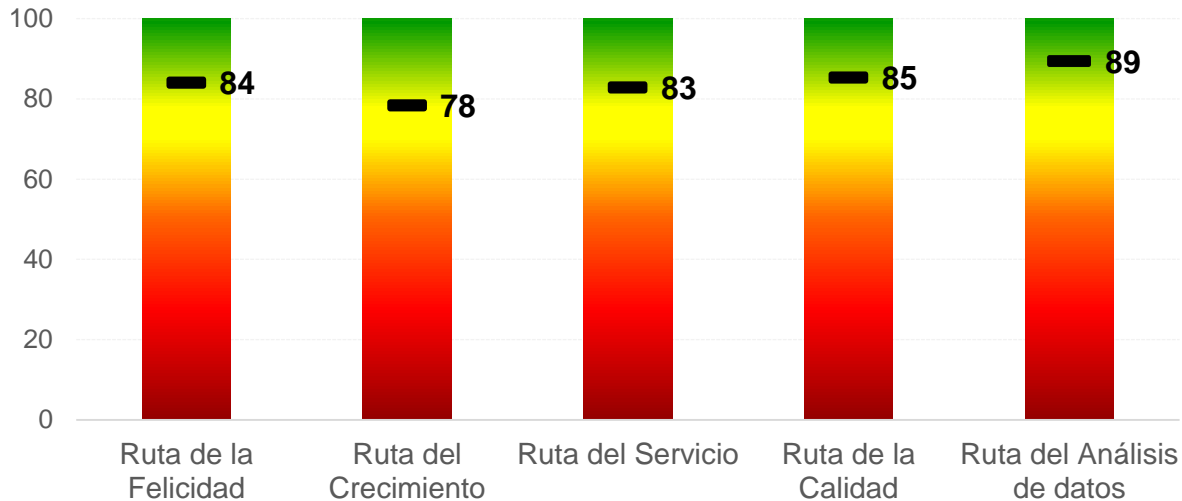
Categorías del Componente 3 DESARROLLO



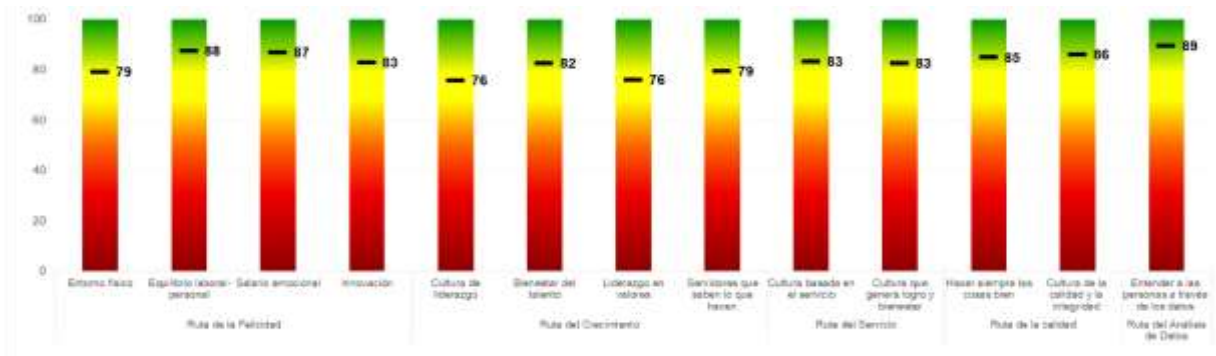
Categorías del Componente 4 RETIRO



Calificación por Rutas de Creación de Valor



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Fuente: Resultado de la autoevaluación realizada por el Área de Gestión del Talento Humano en 2023.

6.2. Resultados de medición Índice de Evaluación de Desempeño Institucional (IEDI)

El IEDI, es el proceso de evaluación realizado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible a las Corporaciones Autónomas Regionales del país; que mediante el análisis de 20 indicadores mide la eficiencia, la eficacia, el desempeño



financiero y capacidad administrativa de dichas autoridades ambientales regionales del país.

Dicho índice mide la eficiencia, que hace referencia a los recursos destinados para la expedición de trámites ambientales, así como la eficacia, relacionada con el cumplimiento en los tiempos de otorgamiento y seguimiento a trámites ambientales (licencias, concesiones de agua, permiso de vertimientos y aprovechamiento forestal); el seguimiento al ordenamiento territorial; el desempeño financiero, que mide el comportamiento en la gestión presupuestal y financiera (recaudo, recuperación de cartera y capacidad de inversión), y el desempeño administrativo, que califica el cumplimiento en la transparencia **de la gestión administrativa y económica** de la Corporaciones Autónomas Regionales del país. Con respecto a los resultados de la medición de la presente administración una vez estén formarán parte e los avances del presente Plan.

6.3. Resultados de Evaluación de Clima, Cultura y Competitividad

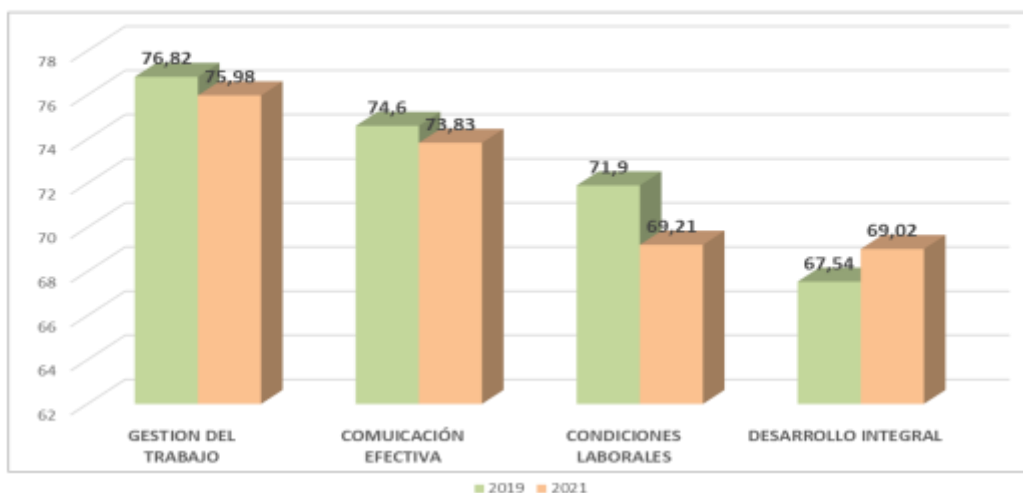
A través de los resultados obtenidos se puede reconocer la percepción de los colaboradores (que participaron en el estudio), acerca de la favorabilidad o desfavorabilidad con relación a los diferentes factores e intrafactores evaluados y asociados con el Clima, la Cultura, los Microclimas y Micro culturas de CVC. ²

A continuación se describen los resultados obtenidos:

² Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2022.

Resultados de Clima

RESULTADOS VARIABLE CLIMA COMPARATIVO 2019 -2021



Fuente: Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2019 - 2021.

La puntuación obtenida por CVC, con relación a los factores indicados, evidencia que se ubican en la categoría de **Buena Práctica**, a excepción del Factor de Desarrollo Integral Humano. El factor Gestión del Trabajo, es percibido más favorablemente con una puntuación promedio de **75,98**, mientras que el factor con menor favorabilidad es Desarrollo Integral Humano, que obtiene una puntuación de **69,02**, situándose en la categoría de Práctica por Mejorar. ¹

A continuación se escribe el resultado de los intrafactores de los 4 factores evaluados:



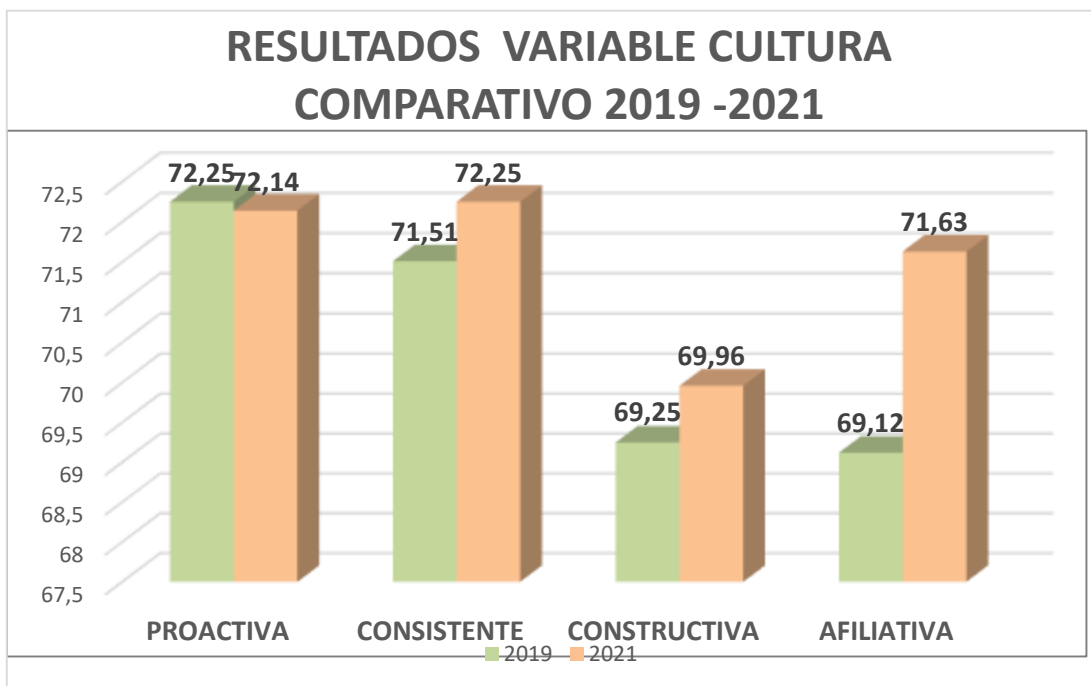
En este aspecto se evalúan las percepciones que tienen los integrantes de la organización acerca de las políticas, estructuras y procesos organizacionales.



Fuente: Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2021

Los resultados anteriores asociados a la percepción del Clima organizacional, demuestran en gran parte obtuvieron puntuaciones dentro de la categoría de Buenas y Excelentes Prácticas y por lo tanto pueden considerarse como Fortalezas evidentes de CVC, al promover un Buen Clima Laboral, como por ejemplos los intrafactores de Gestión de Trabajo (75,98), Comunicación Efectiva (73.83), Condiciones Laborales (69,21) y Desarrollo Integral Humano (69,02) los cuales indican que para los participantes del estudio el nivel de permanencia en la organización y las prácticas que les permiten contar con certidumbre respecto a su continuación en la entidad son bastante positivas (excelente práctica), generando el mejor nivel de favorabilidad en cuanto a los intrafactores de clima. De igual manera se tiene un concepto bastante favorable con respecto a la claridad de los procedimientos internos que estructuran las actividades y el trabajo de la entidad. 1

Resultados de Cultura Organizacional



Fuente: Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2021

Los resultados anteriores destacan que el tipo de cultura que mejor caracteriza a la entidad según lo que identifican las personas que participaron en el estudio, corresponde a la cultura Proactiva, con una consistente de 72,14. El tipo de cultura que se percibe menos en la entidad, corresponde a la Afiliativa la cual obtiene una puntuación de 71,63.

- Intrafactores valorados

En la tabla siguiente se detallan los resultados de los intrafactores valorados en los tipos de Cultura, de manera que la Entidad pueda identificar las prácticas que son percibidas como fortalezas y las que se consideran como oportunidades de mejora.

Fuente: Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2020.

- Necesidades de Formación de los jefes

El estudio tuvo un módulo complementario; que no se incluye en el resultado del clima y cultura organizacional; el cual tuvo como propósito recoger la percepción de los jefes y colaboradores, con respecto a 8 prácticas específicas, las cuales están asociadas con el liderazgo; información que le permite a la entidad tener una primera aproximación “aproximación acerca de qué tan congruente es el concepto de los jefes frente al de sus colaboradores a cargo y en ese sentido aquellos intrafactores con la mayor divergencia entre un resultado y otro, indican las prácticas que requieren de ajuste o de mayor trabajo en esta materia”. En ese orden a continuación se presentan los resultados de manera discriminada en el cual se identifican cada uno de los valores evaluados:





Fuente: Informe de resultados evaluación clima y cultura organizacional 2021.

Los resultados anteriores permiten concluir lo siguiente tomado tal cual del estudio:

- La percepción general de los colaboradores frente a las acciones de los jefes es vista como un Indicador de **Buena Práctica**.
- La práctica en la que tanto los colaboradores como los jefes tienen una percepción más favorable corresponde a **Brindar autonomía en la labor**.
- La práctica con menor percepción y por ende puntuación para los colaboradores, es Brindar retroalimentación oportuna, mientras que para los jefes corresponde a **Evaluar objetivamente el desempeño**.

Con relación a este tema el estudio concluyó que: “Las prácticas aquí evaluadas, tienen una percepción menos favorable para los colaboradores que para los jefes, mostrando una brecha moderada que requiere de una interiorización por parte de cada uno de los líderes en las diferentes áreas, con el fin de identificar qué es lo que



aprecian mejor los colaboradores de sus acciones y que no, para lograr una mayor “sintonía” entre lo que se piensa y lo que se observa, con el fin de acercar las percepciones en cada una de las prácticas”.

Adicionalmente el estudio contempló la evaluación el clima y cultura por cada una de las Áreas que conforman la estructura organizacional de la Corporación; ella se evidencian que para algunos casos la evaluación permite evidenciar que en promedio algunas áreas cuentan con un concepto “más o menos crítico del clima interno de la CVC”; pero al mismo tiempo observó que mientras tanto otras áreas tienen un concepto favorable.

Tomado de la conclusiones y recomendaciones finales; el estudio en términos generales plantea que: *“El Clima y la Cultura organizacional de CVC, a partir de la percepción de los 425 colaboradores que participaron en el presente estudio, se ubican en la categoría de Buenas Prácticas particularmente para los intrafactores enmarcados en el concepto específico de Clima 72,71, de modo que las variables inmersas en los diferentes tipos de Cultura 70,53 son los que deben ser intervenidos en su mayoría y particularmente las prácticas relacionales, toda vez que son percibidas como oportunidades de mejora por parte de los funcionarios participantes”.* De hecho son estos resultados los que tomará la Corporación a través de la Dirección Administrativa y del Talento Humano.

Actualmente la Corporación se encuentra en la etapa de diagnóstico para la medición de las condiciones del clima y cultura laboral de la entidad, para lo cual está adelantando la aplicación de la encuesta de sus funcionarios a través de la batería implementada por la Universidad San Buenaventura, situación que ha requerido un tiempo adicional al previsto toda vez que los funcionarios han sido renuentes a su diligenciamiento; lo que ha implicado iniciar un proceso de sensibilización y concientización sobre el tema. Esperando su resultado se puedan conocer en el mes de febrero.

- Socialización Resultados de Evaluación de Clima, Cultura y Competitividad

La Dirección Administrativa y del Talento Humano, a través del Grupo Gestión del Talento Humano; viene realizar.

6.4. Resultado medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG, es un instrumento de política diseñado para la verificación, medición, monitoreo,



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

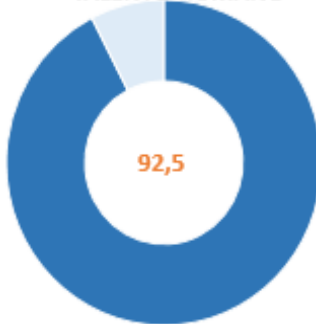
evaluación y control del desempeño Institucional.

Con respecto a la medición del 2022, es necesario aclarar que este resultado no es comparable con las mediciones de las vigencias anteriores, ya que los líderes de la política realizaron cambios significativos a las preguntas de sus políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

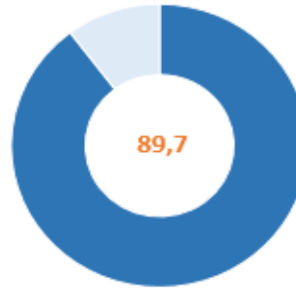


Teniendo en cuenta las políticas propias que manejamos desde el Grupo de Talento Humano, se relacionan las siguientes imágenes.

**P1 GESTION ESTRATEGICA DEL
TALENTO HUMANO**



P2 INTEGRIDAD



P5 COMPRAS Y CONTRATACION PUBLICA

**P6 FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y
SIMPLIFICACION DE PROCESOS**

7. DESAROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, gestiona su Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, desde tres grupos que lo conforman; cada grupo cuenta con un coordinador y un equipo de colaboradores:

- Grupo de Gestión de Talento Humano
- Grupo de Relaciones Laborales
- Grupo de Recursos Físicos

Desde aquí se gestionan todas las acciones que tienen ver con el ciclo del servidor público que inicia con su proceso de ingreso, pasa por todo su desarrollo y termina con su proceso de retiro.

La implementación del presente Plan, se enfoca principalmente en potencializar todos aquellas variables con resultados bajos, que han sido producto de: el autodiagnóstico de la Matriz GETH, el estudio de clima y cultura organizacional, resultado de la medición del FURAG, entre otros resultados de mediciones; así como a través de la implementación de estrategias y acciones contenidas en los planes sectoriales; para cerrar brechas existentes entre el estado actual (mediciones) y lo que se espera que todas aquellas mediciones bajas de transformen en oportunidades de mejoras en avances reales.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, contará con una estrategia de seguimiento, evaluación y control, basada en el ciclo PHVA; que nos permitirá de manera permanente hacer retroalimentación; así mismo la Matriz de GETH será evaluada en diciembre del 2021 y el dos años siguientes cada seis meses; con el fin de conocer los avances logrados con las acciones implementadas; y con los resultados en el corto plazo poder definir las acciones correctivas respectivas. Con estos resultados ya podemos hacer un comparativo de la primera evaluación y la

segunda; son los resultados que nos permitirán establecer la próxima evaluación de la Matriz que se hará en el 2022 y 2023.

En nuestro modelo planeación y gestión se vienen desarrollando acciones encaminadas al mejoramiento continuo de todas las actividades que se ejecutan en las dimensiones tal es el caso de la de Talento Humano, que es lo que nos convoca en este documento.

Así más cosas, para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano en la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca, se enmarca en la creación de valores implementados con acciones efectivas; En ese orden, a continuación, se relacionan las acciones que corresponden a nuestra Dimensión, así:

Dimensión del Talento Humano			Procedimiento	Beneficiarios	
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legalvigente.	SGSST	Servidores y contratistas.	
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	SGSST	Servidores y contratistas.	
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la CVC (según el riesgo).			
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medioambiente.			
	Equilibrio de vida	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	PIC	Servidores	
		Programar actividades de esparcimiento a los servidores	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas	
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Bienestar	Servidores	
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos Requeridos para tal fin.	Vinculación	Servidores	
		Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	Bienestar	Servidores
			Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Procedimiento	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	Bienestar	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2018.	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Pasantes	Pasantes
Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Servidores		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura del liderazgo		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	PIC
			Implementar el Sistema Propio de evaluación del Desempeño.	EDL
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan Calificación de 85 puntos o menos.	EDL	

Dimensión del Talento Humano			Procedimiento	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	PIC	

		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	PIC	
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para Identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderazgo en valores	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno Corporativo e incluirlas en el PIC.	PIC	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca	Vinculación	Servidores y contratistas
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación y la ARL POSITIVA.	Bienestar	Servidores
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	Bienestar -Retiro	
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	EDL	

Dimensión del Talento Humano			Procedimiento	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la	PIC	Servidores públicos

		Información.		
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad	PIC	
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Corporación. Trabajar conjuntamente con la Dirección General en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	Talento Humano	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Bienestar /SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Relaciones laborales	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Corporación	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Vinculación y Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de Actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Vinculación	

Dimensión del Talento Humano			Procedimiento	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades		
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los Acuerdos de gestión.	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Comités	
		Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo	SIGEP	

RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	correspondiente de Talento Humano.		
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	Vinculación / Relaciones laborales	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación Permanencia	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas Establecidas.	Certificación de Bono Pensional	Servidores y ex servidores.
		Consolidar las Estadísticas de la información Estratégica de Gestión Humana.	Talento Humano	Servidores y contratistas

Fuente: Elaborado por grupo Gestión del Talento Humano

7.1. Estrategias y Beneficios Laborales de Talento Humano

A través de la dimensión de Talento Humano de conformidad con el modelo de planeación y gestión Corporativo, la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la CVC, establece una serie de estrategias orientadas a otorgar beneficios laborales para el fortalecimiento del servidor público y la creación del valor público; que contribuirán a alcanzar los objetivos y metas institucionales. Con la implementación de estas estrategias la entidad brindará atención a las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y su retiro. A continuación se hace una descripción de las mismas.

7.2. Estrategia de Vinculación

La Dirección Administrativa y de Talento Humano, a través de ésta estrategia velará por la adecuada vinculación del talento humano, mediante la implementación de herramientas de selección, que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido; para articular su desempeño con los objetivos institucionales.



En ese orden adelantará el proceso del Concurso en la Corporación Autónoma de la CVC, para vincular a través de Meritocracia a servidores públicos en igualdad y oportunidad servidores públicos competentes; siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En ese mismo orden implementará estrategia de provisión de empleos, que permita evidenciar necesidades de la planta y que estas sean acorde a la novedades que se presenten cada año; todo ello encaminado a minimizar alteraciones en el desarrollo de los objetivos misionales de la Corporación.

- **Meritocracia**

Se proveerán las diferentes vacantes que se cuentan en la planta de personal, por medio de procesos meritocráticos como es el concurso de méritos, que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante que exista en el momento, para ello se hará llevar un control permanente a las novedades de personal (retiro) que se generen, en aras de hacer los reportes respectivos a la CNSC.

7.2.1. Plan de previsión de Recursos Humanos

La CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA, anualmente mediante el plan de previsión se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, así mismo se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

7.2.2. Plan de Vacantes

La Corporación adelantó el proceso de encargo para proveer vacantes de la planta de personal de la CVC; se realizaron invitaciones a 35 encargos para servidores públicos de carrera administrativa. De esas 35 vacantes, 24 ya fueron nombrados y el resto en encuentran en proceso de estudio.

A la fecha existen 79 vacantes en la planta de personal, entre definitivas y temporales.

7.2.3. Lineamientos de Salario Emocional

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial, aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario, ha venido registrando permanente crecimiento. Está demostrado que el objetivo de esta práctica



compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

- 7.2.3.1.Reconocimiento por Formación Académica:** La CVC concede a los funcionarios públicos que se gradúen en la modalidad de pregrado y posgrado un (1) día de permiso remunerado para el día de la ceremonia de graduación, para lo cual la Dirección Administrativa y de Talento Humano reglamentara dicho permiso.
- 7.2.3.2. Del Matrimonio:** La CVC otorga dos (2) días de permiso remunerado a los funcionarios públicos que se gradúen en la modalidad de pregrado y posgrado un (1) día de permiso remunerado para el día de la ceremonia de graduación, para lo cual la Dirección Administrativa y del Talento Humano reglamentara dicho permiso.
- 7.2.3.3.Incentivo Mejor Empleado:** La CVC reconoce al mejor empleado, un (1) día de permiso remunerado que tomará dentro de la vigencia.
- 7.2.3.4.Incentivo por cumpleaños:** La CVC se compromete a conceder el día de cumpleaños del funcionario como día libre remunerado.
- 7.2.3.5.Horarios Flexibles:** Mediante Resolución 0100 No. 0320-0981 del 24 de octubre de 2022 se reglamentó e implemento la jornada laboral flexible para algunos trabajadores de la CVC, con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, así como la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, por lo tanto permite acceder al beneficio de horarios flexibles a los funcionarios que cumplan con los parámetros establecidos por la institución. Acorde a lo establecido mediante Decreto 1083 de 2015, la Corporación Autónoma del Valle del Cauca; velará para que la política de horario flexible se continúe cumpliendo y con ello mantener una adecuada conciliación entre la vida laboral y familiar de sus servidores públicos. En ese orden de ideas atendiendo la disposición de normas internacionales y nacionales; que para el primer caso hace referencia a la recomendación de la OIT en el Convenio Internacional No.165 , en la cual sugiere a los Estados participantes adoptar medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus obligaciones profesionales y familiares con las laborales; y para el caso de normas nacionales se acoge a lo establecido en la Ley 909 de 2004, en la cual termina como uno de los principios de la función pública, la flexibilidad de la organización y de la gestión pública, de manera que se adecúe a las necesidades cambiantes de la sociedad; y para referirse al mismo tema la Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante circular externa No. 100-008 de diciembre 15 de 2013, informa que corresponde al representante legal de cada entidad determinar la



programación de las modalidades de horario, así como los soportes documentales que permitan respaldar las calidades de las condiciones que. Se exigirán a los funcionarios para tener derecho a la flexibilidad del horario laboral y los controles respectivos y ese mismo año por parte de Sintrambiente como resultado de las negociaciones del pliego de peticiones presentado en el año 2013, en el punto 14, se acordó: "La CVC facilitará a los funcionarios con hijos menores de doce (12) años e hijos discapacitados, con enfermedad grave, terminal o accidente catastrófico de cualquier edad, un horario laboral de lunes a viernes de 7 a.m. a 4:30 p.m. según necesidad del mismo y a quienes lo requieran, para lo cual la Administración conjuntamente con Sintrambiente definirán un reglamento dentro de los 60 días siguientes a la firma del acuerdo." En ese orden mediante Resolución 0100 No.0323 del 11 de julio de 2014; la Corporación reglamenta la jornada de trabajo para funcionarios con hijos menores de doce (12) años e hijos discapacitados, con enfermedad grave, terminal o accidente catastrófico de cualquier edad.

7.2.3. Estrategia de Conocimiento institucional inducción y reinducción

La CVC, tiene implementado el procedimiento de inducción y reinducción; el cual es muy importante y necesario dentro del proceso de adaptación a la vida laboral por parte de los servidores públicos y que de manera óptima se familiaricen con las

Responsabilidades y exigencias del cargo e igualmente se les actualice con normas y nuevas herramientas. Si bien es cierto que desde el PIC, se viene desarrollando esta estrategia se hace necesario volverla más dinámica y práctica. Esta estrategia se implementa a través del mismo Plan; y además cuenta con un procedimiento en el cual tiene definido cada una de las actividades que involucran la inducción y la reinducción.

7.2.4. Estrategia de Gestión de la Información

Esta estrategia está enfocada a mejorar la calidad de la información, como también los tiempos de respuestas en los informes presentados por el área a las demás dependencias de la Corporación; para ello utilizará los sistemas de información establecidos en la Corporación y que aplican al proceso Gestión del Talento Humano.

Si bien es cierto la entidad cuenta con la información que ha permitido tener insumos para gestionar los procesos; es importante identificar e implementar mecanismos que permitan mejorar la calidad de la información que se produce de manera física y virtual; adicionalmente se hace necesario minimizar los tiempos de respuestas a los requerimientos.



En aras de contar con información oportuna y a la mano, se implementará el almacenamiento de la información en la nube con el apoyo de la OTI, para que desde el aplicativo QUERYX esto sea posible; en lo concerniente al almacenamiento de información física se coordinará con Gestión Documental para actualizar las tablas de retención documental. Así mismo con el apoyo del proceso de Gestión de Calidad se implementará el mecanismo auditorías internas cruzadas.

7.2.5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

Objetivo: Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la CVC; con el desarrollo de capacitaciones internas y externas; encaminados a consolidar los saberes, actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos; que redunden en la prestación eficiente, eficaz y oportuna de los servicios que brinda la Corporación.

Con la implementación del Plan Institucional de Capacitación; la CVC, contribuye al fortalecimiento del desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad; lo que conlleva a la creación del valor desde lo público; con ello facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Acción de la Corporación.

En ese orden desde Dirección Administrativa y del Talento Humano garantiza los procesos de capacitación y formación de los servidores públicos según las necesidades de aprendizaje arrojadas por el diagnóstico; lo anterior con el fin de contribuir al mejoramiento del desempeño de los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones, promoviendo la calidad de vida laboral de sus servidores y la adecuada atracción y retención de los servidores públicos garantizando su competitividad.

Es así como desde esta dependencia, estará abierta para unir esfuerzos, incluir a todos los servidores públicos, disminuir las barreras jerárquicas y comprometer a la alta gerencia para optimizar el trabajo en equipo, los valores institucionales y reconocer la importancia del talento humano en la entidad. Los Ejes temáticos que comprende el presente PIC son los que del Plan Nacional de Formación y Capacitación; y las temáticas se definen a partir de las necesidades propias planteadas por los servidores públicos de la CVC.

Es importante resaltar que la implementación del PIC, estará transversalizada por una estrategia promoción, motivación y así mismo mecanismos de seguimiento, evaluación y control; mediante la aplicación de herramientas que nos permitan medir participación, ausentismo e impacto; elementos importantes que permitirán implementar acciones de mejora, en el durante y el después. A continuación se describen los ejes temáticos a través de los cuales se desarrollarán los temas de

capacitación:

EJES TEMATICOS - PIC	
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Busca entender el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento.
2. CREACION DEL VALOR PUBLICO	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.

3. TRANSFORMACION DIGITAL	Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías.
4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.
5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA	Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.

7.2.6. Estrategia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST)

Objetivo: Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo; con el propósito de contar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y por ende el ausentismo que puedan afectar el desempeño de servidores públicos, contratistas de la CVC; mediante el desarrollo de estrategias encaminadas a contribuir a la salud mental, vitalidad en un ambiente de trabajo sano.

Actualmente la Dirección Administrativa y del Talento cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSST implementado y funcionando, el cual se revista y ajusta cada año a las normas vigentes; pero ante los nuevos retos y desafíos de un mundo cambiante la CVC como entidad pública para responder a necesidades y contextos específicos y complejos de actuar; debe prepararse para afrontar la constante transformación que se genera en la administración pública; que implica estar en la búsqueda permanente y sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores.



En ese orden, se tiene diseñado e implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que cuenta con los elementos básicos y necesarios para cumplir con su principal objetivo de proveer seguridad, protección y atención a los trabajadores en el desempeño de sus actividades; así mismo su funcionamiento se hace de manera integral ya que existen instancias conformadas por los grupos de interés internos ordenados por la Ley como son: (Brigadas de Emergencia, Salud y Evacuación), Comité Paritario (COPASST) y Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Normativa.

De esta manera, se tienen diseñado y se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el 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.

Complementario a ello; acorde a lo establecido en el MABUGC, aprobado mediante Acuerdo 045 del 27 de diciembre de 2020; Establece que la CVC se compromete a mantener en el más alto nivel posible la salud y seguridad de los servidores públicos y colaboradores, fomentando actividades para la conservación de hábitos de vida saludable, poniendo en práctica acciones de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, saneamiento básico y salud psicosocial, realizando capacitaciones y programas educativos enfocados al control de riesgos laborales, así como a cualquier forma de hostigamiento, acoso laboral y cualquier otro acto que atente contra la dignidad de las personas que laboran en la organización y las que de forma directa o indirecta nos prestan sus servicios; bajo el principio de que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad por su condición humana, fomentando la cultura del autocuidado, evaluando y haciendo seguimiento permanente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. ³

De la misma manera en el MABUGC se establece el compromiso de “acatar e implementar las medidas establecidas por el Gobierno Nacional para la prevención e identificación oportuna de situaciones de emergencia sanitaria entre la población trabajadora, aplicando las medidas de salud para evitar su propagación y adoptar los protocolos de atención necesarios al interior de la Corporación”.

7.2.7. Estrategia de Programa de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo: Contribuir al mejoramiento del nivel de vida y el de su familia se los servidores públicos y su familias; generando las condiciones óptimas y espacios para el esparcimiento, integración y formación; que favorezcan el desarrollo integral del empleado y ello conlleve a mejorar su productividad, su motivación, y por ende su cremento personal y profesional.

Cabe resaltar que para la construcción de este plan se tuvo como insumo el resultado de encuesta virtual y los acuerdos sindicales; y durante su ejecución se

³ Manual del Buen Gobierno Corporativo, página 26

hará monitoreo permanente y cada año de aplicará una encuesta de impacto, que será un insumo importante para implementar acciones de mejoras. Así mismo se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

En el marco de cumplimiento con ésta estrategia la Corporación desarrollará los siguientes programas:

- Programa de prepensionados
- Programa de Salud Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: 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.
- Programa de recreación y deportes.
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Programa de Seguridad Social Integral
- Programa de reconocimiento e incentivos
- Entre otros.



7.2.7.4. Programa de Bienestar Social

En ese orden, desde el Programa de Bienestar Social de la CVC, se establecen tres grandes ejes; compuestos por lineamientos, objetivo y un gran número de actividades encaminadas a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos; los cuales se describen a continuación:

Equilibrio Social: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto del diferente cambio que vividos por los servidores públicos de la CVC, derivados de la pandemia generada por el Covid-19; que implicó a adaptarse a nuevas situaciones. En ese orden las actividades a desarrollar a través de este eje están hacen referencia a los factores intralaborales. Extralaborales. Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Salud Mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores públicos realizan sus actividades, como son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva para con ello contribuir a satisfacer las necesidades de la comunidad o demás grupos de interés que demandan algún servicio de la Corporación, en ese orden este eje se trabajará bajo dos lineamientos; higiene mental y la prevención de nuestros riesgos a la salud y efectos pos-pandemia; con desarrollo de actividades orientadas generar hábitos de vida saludables.

Convivencia Social: Desde este eje se implementarán acciones encaminadas a fomentar la inclusión, diversidad y representatividad y así mismo la prevención de situaciones asociadas al Acoso laboral, acoso sexual y el abuso de poder.

Este programa será objeto de medición y evaluación mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

7.2.7.5. Programa de Incentivos

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la CVC, los cuales podrán otorgarse hasta por la suma de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y según acorde al procedimiento establecido para ello.

No pecuniarios: estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

en niveles de excelencia. Dentro de estos se podrán contemplar traslados, encargos, comisiones de estudio al interior o exterior del país, publicación de trabajos en medios de circulación Nacional e internacional, becas para educación (se reconocerá el 85% del valor de la matrícula o lo establecido en la reglamentación interna, según el mayor beneficio para el funcionario) y publicación de trabajos por los equipos ganadores, en diferentes medios de divulgación.

Apoyo a la Educación Formal

La Corporación Autónoma de Regional del Valle del Cauca, cuenta con estrategia de apoyo para la educación formal de sus servidores públicos y su núcleo familiar; los auxilios de generan acorde con la disponibilidad presupuestal.

7.2.8. Estado Joven

La Dirección Administrativa y de Talento Humano gestionó la vinculación a este programa; logrando que se le asignarán 10 cupos para que jóvenes estudiantes recién graduados se vinculen a la vida laboral sin experiencia; los profesionales seleccionados serán vinculados a las Direcciones que desarrollan funciones misionales en su gran mayoría.

7.2.9. Estrategia Evaluación de Desempeño

El objetivo de esta estrategia se enmarcará en la verificación y seguimiento en el aplicativo SEDEL por parte de la DATH, al cumplimiento de cada una de las etapas que componen la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, en periodo de prueba, de Libre Nomenclatura y Remoción o vinculados en Provisionalidad en la Planta de Empleos de la CVC, lo anterior acorde a lo establecido en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, "Por el cual se establece el sistema tipo de la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y el periodo de prueba.

Con base en el presente Decreto la CNSC, mediante Acuerdo 002 de 2019, definió los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.

De otro lado se definirán e implementarán mecanismos para la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).



7.2.10. Sistema de Gestión del Empleo Público

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: 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.

La Dirección Administrativa y del Talento Humano, a través de los Grupos Gestión del Talento Humano y Relaciones Laborales, adelantará procesos de alta, vinculación, desvinculación e implementará estrategia para crear conciencia en los servidores públicos en la utilización de esta herramienta; a través de jornadas de capacitación, sensibilización y socialización que conlleven a los servidores públicos a ingresar la información correspondientes a las hojas de vida y las declaraciones de bienes y renta de manera oportuna; en aras de mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público la DATH. Asimismo se acogerá al nuevo SIGEP II, para ello gestionará ante el Departamento Administrativo de la Función Pública capacitación para la migración de la información.

7.2.11. Estrategia de trámites y Certificaciones

La estrategia de trámites y certificaciones, estará enfocada a establecer e implementar la evaluación del nivel de satisfacción de la prestación del servicio interno a los servidores públicos, con el fin de medir, analizar y realizar seguimiento para tomar decisiones oportunas que permitan un mejoramiento continuo y la excelencia en la prestación de servicios. Para ello se diseñará e implementará una encuesta que será diligenciada por el servidor público.

7.2.12. Estrategia de Archivo de Historias Laborales

A partir del estado actual del Archivo de Historias Laborales, se implementará una estrategia que permita archivar de manera organizada toda la documentación que pertenece al personal de la Entidad; dado que se debe garantizar por Ley la



Conservación, custodia, para un suministro oportuno de la información cuando se requiera. En ese orden se solicitará el apoyo a Gestión Documental.

7.2.13. Estrategia Clima Organizacional y Cambio Cultural

Esta estrategia será construida a partir de los resultados obtenidos del estudio de Clima Organización y Cambio Cultural; estos resultados serán el insumo a partir de donde se construye el plan de intervención que estará encaminado a fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La estrategia de intervención será un proceso permanente desde donde se pretende generar elementos transformadores de Cultura Organizacional que estén alineados con los objetivos misionales de la CVC; en torno a las relaciones de servicio fundamentadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación efectiva; que transversalicen el desempeño y desarrollo institucional y redunden altos niveles de calidad e integridad.

Este estudio se realizará cada dos años; con ello poder conocer la percepción de los servidores con base al ambiente laboral después de la implementación del plan de intervención; resultados que nos permitirán establecer nuevas acciones de intervención que a fines con los nuevos resultados del mismo.



7.2.14. Estrategia de Situaciones Administrativas

Esta estrategia recoge dos temas importantes dentro de la Gestión del Talento Humano, los cuales tienen que ver con la movilidad de los servidores públicos en condiciones adecuadas y justas que genera un insumo importante para articularse con la ruta de la Felicidad, el bienestar y código de integridad.

Por un lado, a partir de un diagnóstico sobre el estado de las vacaciones de los servidores públicos; se pretende identificar el estado de vacaciones en tiempo y disfrute; elemento importante para la elaboración del plan de Vacaciones entidad que una vez construido será implementado, lo que implica con concordancia con los directores de las DARs y demás dependencias de implemente programando el goce y el disfrute de las mismas.

De otro lado, la entidad adelantará procedimientos que permitan movilidad horizontal y vertical de los servidores públicos; como caminos para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos; estos de procedimientos permitirán motivar y potencializar el talento humano de la entidad; lo que redundará en su bienestar laboral, personal y familiar.

7.2.15. Resolución Alternativa de Conflictos

Como estrategia para garantizar la salud mental y emocional, se promueve en la CVC el diálogo constructivo, entendido como una conversación respetuosa, basada en la escucha activa, considerando la validez de los argumentos de cada una de las partes involucradas. Lo anterior, mediante el fortalecimiento de espacios orientados por profesionales de la salud expertos en manejo de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, quienes serán una instancia previa de obligatorio cumplimiento para la presentación de quejas entre miembros de la organización;



garantizándose la aplicación de los principios de imparcialidad, flexibilidad, confidencialidad, neutralidad e independencia.

7.2.16. Estrategia de Retiro

Con ésta estrategia se cierra el ciclo de los servidores públicos; en ese orden los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración.

En el presente Plan se pretende definir un proceso de desvinculación que esté orientado a diseñar el procedimiento de Retiro; que inicie con la identificación de los servidores que cumplen con dicha condición, tener un estado de caso, construirla base de datos de prepensionados (tres años antes de cumplir su tiempo para pensionarse); brindar apoyo socio laboral y emocional y herramientas para aquellos servidores públicos que por algún motivo deban dejar el cargo; para que puedan afrontar el cambio.

Entre los mecanismos a implementar está el de transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados, en aras que se haga la transferencia del conocimiento y así no se pierda la memoria institucional.



7.3. POLITICA DE INTEGRIDAD - CODIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el instrumento para la implementación de la Política de Integridad. La Corporación cuenta con los lineamientos para la construcción e implementación del Código de Integridad como máximo instrumento para la Implementación de la Política de Integridad de MIPG.

La CVC cuenta con el Código de Integridad adoptado mediante Resolución 0100 300-0385 del 9 de julio de 2021; el cual se interioriza a todos los servidores públicos y contratistas a través de capacitaciones y actividades lúdicas abordando además la evaluación de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

7.4. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano a diciembre de 2023; se describen las variables resultantes que requieren iniciar acciones de mejora a corto y mediano plazo; a las cuales se les definieron las alternativas de mejora. Ver anexo.

7.5. SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y CONTROL

La gestión del Plan estará a cargo de la Dirección Administrativa y del Talento Humano; Grupo de Gestión del Talento Humano; en ese orden los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión del Talento Humano son los siguientes:

7.5.3. Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano

La Matriz Estratégica de Talento Humano, permite evidenciar 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.

7.5.4. Indicadores de Gestión

Los indicadores son la herramienta que permite medir de manera cuantitativa el comportamiento y desempeño de las actividades planeadas; en tiempos de entregas, tiempos de respuestas y revisión de principio a fin de las operación de los procesos; los resultados obtenidos con el insumo para evaluar el cumplimiento de las metas y así mismo implementar las acciones de mejora; los resultados permiten evidenciar el nivel de cumplimiento de las acciones teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.



7.5.5. Evaluación de Gestión por Dependencias, Oficina de Control Interno

Los lineamientos de la planeación de cada dependencia se integran a través del Sistema Integrado de Gestión SIG; y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación de la CVC 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. Los resultados obtenidos son el insumo con el cual se formulan las acciones de mejora contenidas en los planes de mejoramiento.

7.5.6. Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria. Este Formulario será diligenciado en las fechas establecidas por el DAFP; que para el caso de la Gestión del Talento Humano; solo se diligenciará lo concerniente a la política de desarrollo administrativo – Gestión del Talento Humano.

7.5.7. Mecanismos propios para medir la percepción de los servidores públicos

La **Dirección Administrativa y del Talento Humano**, ha diseñado unos instrumentos propios para a conocer el nivel de satisfacción, percepción de los servidores públicos frente a los servicios y beneficios que reciben, a través de las diferentes Estrategias que forman parte del presente Plan.

7.6. ANEXOS

- Anexo: Conceptos y definiciones
- Anexo: Plan vacantes y Previsión Recursos humanos 2024.
- Anexo: Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2021



ANDRES FELIPE GUEVARA ALZATE
Director Administrativo y del Talento Humano

Elaboró: Dajhan Castro, Profesional Contratista, Dirección Administrativa y Talento Humano.
Revisó: Claudia Ximena Martínez Sánchez, Coordinadora del grupo de Talento Humano
Archívese en: 0330-037-015-2024