



Corpoguajira

RESOLUCION No. 00170 DE 2018

(31 ENE 2018)

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira - CORPOGUAJIRA"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la Ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 en su Artículo 15 señala que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Que el literal a) del numeral 2 del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 indica que es función específica de las Unidades de personal o quienes hagan sus veces la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través de la Guía Planeación de los Recursos Humanos establece los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Recursos Humanos en entidades como la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establece una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que, agrupan a su vez, políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común; entre ellas se encuentra la dimensión de Talento Humano.

Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1° Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2018.

Artículo 2° Vigencia. La presente rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Riohacha, a los

31 ENE 2018

LUIS MANUEL MEDINA TORO
Director General

Proyecto: F. MOLINA
Revisó: C. ROBLES
Validó: A. PABON

INTRODUCCIÓN

La tendencia en la administración pública es reconocer que el principal recurso es su gente, por ello cada día la gestión del talento humano cobra un mayor significado, es así como la normatividad vigente en el país en referencia a la administración de personal focaliza sus acciones a brindar condiciones de bienestar y dignidad a los seres humanos que le dan vida a las instituciones.

El Estado Colombiano no es ajeno en sus entidades públicas a promover lineamientos legales que respalden el desarrollo humano de sus colaboradores, desde una visión estratégica del Talento Humano, la cual lo valora como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La Corporación Autónoma Regional de la Guajira – CORPOGUAJIRA, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, elabora el presente Plan Estratégico de Recursos Humanos, el cual estará en concordancia con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública y adoptada por el Estado Colombiano, en la cual se concibe la estrategia de recursos humanos como el “Conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa” (Longo, 2002, pag. 16).

De igual manera el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través de la Guía “Planeación de los Recursos Humanos”, señala que es un proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

La Corporación en atención al Decreto 1499 de 2017 articula sus acciones del Talento Humano desde las dimensiones propuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineando sus labores desde el propósito de ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo a las prioridades estratégicas de Corpoguajira.



OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias para la gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, que contribuyan al mejoramiento de sus competencias laborales y su calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar Social Laboral para contribuir al fortalecimiento del clima laboral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la corporación.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) como instrumento para fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los colaboradores de la entidad.
- Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la toma de conciencia ante los riesgos laborales y la creación de la cultura de la prevención.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa, así como los sistemas adoptados para los servidores públicos con nombramiento en provisionalidad y los gerentes públicos.
- Administrar la nómina y las afiliaciones al sistema de seguridad social de los servidores públicos de la corporación.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la corporación, así como los requerimientos de los ex funcionarios de la corporación.
- Planear las necesidades de Talento Humano a corto, mediano y largo plazo en la entidad a través de la previsión y planeación de vacantes.
- Crear el código de integridad de la Corporación con la participación activa de los servidores públicos de la entidad, que promueva la transparencia y la ética pública.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humano estará dirigido a todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA.



NORMATIVIDAD

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece que "la planeación de los recursos humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización".

La Ley 909 de 2004 por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, indica como una competencia del Departamento Administrativo de la Función Pública la formulación de planes estratégicos de recursos humanos y líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva. Por tanto las directrices y manuales de Planeación de los Recursos Humanos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se convierten en un referente normativo.

Por otro lado la Ley 909 en su artículo 15 señala que las unidades de personal de las entidades deben elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, los cuales deben responder a lo indicado en el artículo 17 de la ley, el cual reglamenta que todas las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por su parte el Decreto 2482 de 2012, en su artículo 3 literal c) señala dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo la política de Gestión del Talento Humano la cual está "Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

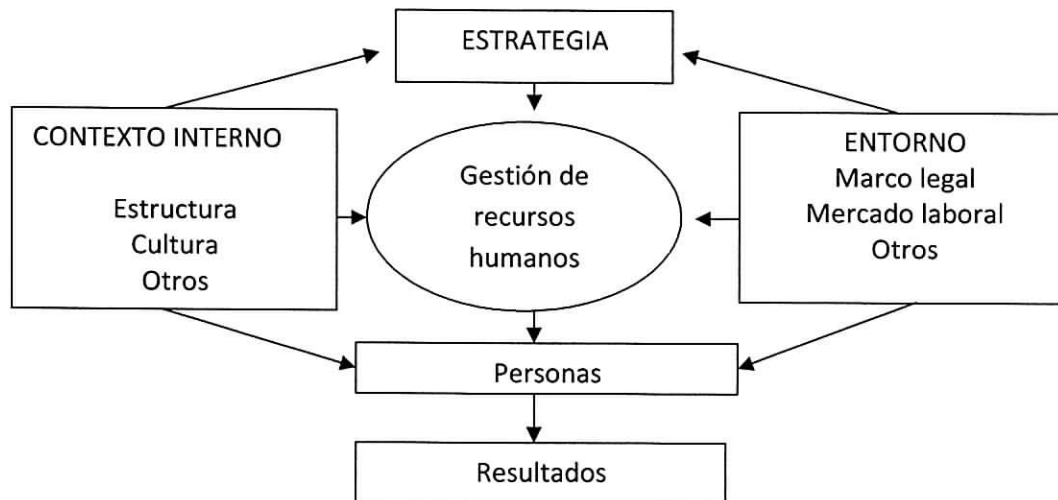
El Decreto 1499 de 2017 señala en su Capítulo 2 "Políticas de Gestión y Desempeño Institucional", incluye al Talento Humano, dimensión que es orientada en la Guía del Modelo Integrado de

Planeación y Gestión elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, indicando que está se "orienta al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. Pág 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Corporación (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA – CORPOGUAJIRA

El Plan Estratégico de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA para el periodo 2018 establece entre otros los siguientes objetivos estratégicos en lo aplicable a Talento Humano:

- Mejorar el sistema de información referente al Talento Humano de la corporación.
- Impulsar los niveles de motivación de los colaboradores de la entidad.
- Fortalecer las acciones vinculadas con la Cultura Organizacional y Clima Laboral de los servidores públicos de Corpoguajira.

Para ello se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual se indica los programas que deben desarrollar entidades como la Corporación Autónoma Regional de La Guajira:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira, por lo cual sus acciones se articularan con lo dispuesto en los procedimientos de Gestión del Talento Humano, los cuales a su vez se articulan con el ciclo de los servidores públicos en la entidad.

- Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: Se relaciona con los procesos de capacitación, evaluación del desempeño laboral, Bienestar Social, Estímulos, Plan de vacantes y provisión de empleos, Teletrabajo, Horario flexible y Seguridad/salud en el trabajo.
- Retiro: Situaciones administrativas o por pensión.



El proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano tendrá en cuenta los factores internos y externos que influyen en la entidad, para la vigencia 2018 lo referente al concurso de merito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

PLAN ESTRATEGICO 2018

MISION DE CORPOGUAJIRA

Corpoguajira, es la máxima autoridad ambiental en el Departamento de La Guajira, encargada de administrar los recursos naturales renovables y el ambiente, generando desarrollo sostenible en el área de su jurisdicción. Propende por la satisfacción de sus clientes, sin distinción de etnia, ubicación geográfica o condición social, a través de servicios de calidad que involucren la mejora continua.

VISIÓN DE CORPOGUAJIRA

Corpoguajira será destacada nacional e internacionalmente por el ejercicio de la autoridad ambiental, su gestión, la participación ciudadana, por sus aportes al desarrollo sostenible del departamento de La Guajira, consolidándose en el 2019 como la entidad con mayor liderazgo, excelencia y credibilidad pública en la región Caribe.

POLITICA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Corporación Autónoma Regional de La Guajira "CORPOGUAJIRA" se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la Corporación propenderá por la vinculación de los más capaces e idóneos a la Administración, bien sea como servidores públicos o contratistas.

En este sentido, formalizará de acuerdo con las normas aplicables, los componentes de los planes de desarrollo del Talento humano, tales como: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, se adoptarán estrategias o programas que faciliten el proceso de preparación de los funcionarios que deban retirarse del servicio de la Entidad, en razón al cumplimiento de requisitos para pensión.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
Director General	0015	23	1
Asesor	1020	08	1
Secretaria Ejecutiva	4210	24	1
Conductor Mecánico	4103	19	1
Secretaría General	0037	18	1
Subdirector General	0040	18	2
Director Territorial del Sur	0042	18	1
Jefe de Oficina de Control Interno	0137	16	1
Asesor de Comunicaciones	1020	08	1
Jefe Oficina Asesora	1045	10	2
Profesional Especializado	2028	19	14
Profesional Especializado	2028	17	2
Profesional Especializado	2028	15	29
Profesional Especializado	2028	13	7
Profesional Especializado	2028	12	11
Profesional Universitario	2044	11	7
Profesional Universitario	2044	10	1
Profesional Universitario	2044	09	3
Profesional Universitario	2044	07	2
Técnico Administrativo	3124	16	2
Técnico Administrativo	3124	13	8
Técnico Operativo	3132	15	4
Técnico Operativo	3132	13	5
Auxiliar Administrativo	4044	13	1
Auxiliar Administrativo	4044	11	2
Auxiliar General	4064	11	2
Conductor Mecánico	4103	11	2
Secretaria Ejecutiva	4210	21	5
Secretaria Ejecutiva	4210	18	3

Con corte a 31 de Diciembre de 2017, la entidad registró las siguientes vacantes:

Concepto	Total de cargos en planta	Número de cargos provistos	Número de Cargas vacantes
Empleos de Carrera Administrativa	108	100	8
Empleos de Periodo Fijo	1	1	0
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	13	13	0

~~10~~

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Componente	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
Registro sistematizado de datos de personal	Desarrollar un sistema de información sobre el Talento Humano de la Corporación que permita caracterizar las necesidades del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Historias Laborales. - Ficha Social de los colaboradores - Software 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Historias laborales - Fichas Sociales
Ingreso (Selección, Evaluación periodo de prueba y Acuerdos de Gestión)	Fortalecer las acciones vinculadas con el ingreso del personal a la Corporación bajo los lineamientos de la normatividad vigente.	<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad vigente en materia de Talento Humano. - Resultados de la convocatoria No 435 de 2016 CAR – ANLA. - Situaciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación. - Manual de Inducción Y Reinducción. - Formatos de evaluación del periodo de prueba y Acuerdos de Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación. - Manual de Inducción Y Reinducción. - Formatos de evaluación del periodo de prueba y Acuerdos de Gestión.
Permanencia (Capacitación, Reinducción, Cultura Organizacional, Manejo del Cambio, Evaluación del Desempeño, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo)	Desarrollar e implementar los planes que promueven la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la corporación.	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Institucional de Capacitación. - Plan de Bienestar Social e Incentivos. - Programa de desvinculación laboral asistida. - Evaluación del Desempeño Laboral. - Evaluación del Rendimiento Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de desarrollo de personal. - Procedimiento de seguridad y salud en el trabajo. - Actividades en el Programa de Bienestar Social e incentivos. - Jornada Reinducción. - Capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan Institucional de Capacitación. - Programa de Bienestar Social e Incentivos. - Manual de Inducción Y Reinducción. - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Formatos para la

MP

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Componente	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
Retiro asistida y otras relacionadas con el retiro)	Brindar el apoyo psico social a los servidores públicos que por situaciones administrativas se desvinculen de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de Gestión. - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Teletrabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de aprendizaje en equipo. - Encuesta de medición del clima laboral. - Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo en alianza con la ARL. - Formato de seguimiento a los teletrabajadores. 	medición del clima laboral. - Formatos de seguimiento al Teletrabajo.
		<ul style="list-style-type: none"> - Programa de desvinculación laboral asistida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de Selección, Vinculación, Registro y Desvinculación. 	- Programa de desvinculación laboral asistida.

[Handwritten signature]

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
INGRESO							
Registro sistematizado de datos de personal	Desarrollar un sistema de información que permita atender de forma oportuna las necesidades del personal y los requerimientos solicitados a la entidad.	Adquirir un software que permita la creación del sistema de información.	Base de datos.	Diciembre/18	Oficina TIC	Coordinador del Grupo de Talento Humano	
Selección	Articular las acciones institucionales con la convocatoria No 435 de 2016 desarrollada por la CNSC. Desarrollar el proceso de selección de los pasantes para las respectivas vigencias.	Brindar el apoyo institucional a las entidades responsables del concurso de mérito. Realización de la convocatoria y proceso de selección de los pasantes que brindaran apoyo a las diferentes	Listas de Elegibles. Listado de pasantes seleccionados, Actas de Inicio y vinculación a la ARL.	Cronograma de la CNSC Marzo/2018 Agosto/2018	Grupo de Talento Humano	Coordinador del Grupo de Talento Humano	

[Handwritten signature]

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		áreas de la corporación.					
Inducción	Dar cumplimiento al Manual de Inducción y Reinducción adoptado por la Corporación.	Jornadas de inducción con los funcionarios, pasantes y contratistas que sean vinculados en la vigencia.	100% de personal vinculado	Permanente	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano.	
Evaluación de periodo de prueba	Aplicar lo dispuesto en el Acuerdo No 565 de 2016 emanado de la CNSC.	Entrenamiento a los funcionarios y jefes inmediato en la metodología para la evaluación en periodo de prueba. Diligenciamiento de los formatos dispuestos para la evaluación del desempeño en periodo de prueba.	100% del personal vinculado en periodo de prueba.	Con ocurrencia a la situación administrativa	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano.	
Acuerdos de	Aplicar lo dispuesto por	Evaluación de los	Acuerdos de	28/02/2018	Director	Coordinador	

119

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS						
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018						
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos
		Personal y el Comité de Bienestar y Capacitación. Aprobación, ejecución y evaluación del PIC.	Formatos de evaluación del impacto de la capacitación.	Con ocurrencia de la capacitación		
Reinducción	Dar cumplimiento al Manual de Inducción Y reinducción adoptado por la Corporación.	Identificar los aspectos institucionales o legales que conlleven a la realización de la reinducción laboral. Convocatoria, ejecución y evaluación de la jornada de reinducción.	Participación del 90% de los colaboradores (planta y contratistas) de la entidad. Informe de los resultados obtenidos en la jornada de reinducción.	Con ocurrencia de la necesidad.	Grupo de Talento Humano y áreas involucradas.	Coordinador de Grupo de Talento Humano
Cultura Organizacional	Impulsar acciones que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan el sentido de	Campaña visual Corpoguajira, soy yo.	Piezas gráficas Talleres	Febrero – Diciembre 2018	Profesional Especializado responsable de Bienestar	Coordinador de Grupo de Talento Humano

20

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	pertenencia de los colaboradores con la entidad.	Campaña "Lo Primero es Nuestra Gente"			Social		
Clima Laboral	Promover acciones que permitan mejorar la percepción de los colaboradores con su entorno laboral.	Talleres con los grupos de trabajo. Campaña "Lo Primero es Nuestra Gente"	Mejorar los resultados de la medición del clima laboral en referencia a la línea base de la vigencia 2016.	Noviembre 2018	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano	
Manejo del Cambio	Acompañar desde la dimensión psico-social a los funcionarios que presenten situaciones administrativas de traslado, reubicaciones o asignación de nuevas funciones	Asesorías psico-sociales.	80% de personas de personas con situaciones administrativas adaptadas al cambio de área o funciones.	Con ocurrencia a la situación administrativa.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano	
Evaluación del desempeño	Dar cumplimiento a los sistemas de evaluación adoptados por la corporación.	Promover y sensibilizar entorno a la concertación de	100% de los funcionarios evaluados.	En los periodos dispuesto por la normatividad	Profesional Especializado responsable de Bienestar	Coordinador de Grupo Talento Humano	

[Handwritten signature]

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		compromisos laborales y comportamentales de los colaboradores de la entidad. Hacer seguimiento a la fase de concertación de los compromisos laborales y comportamentales de los funcionarios.		vigente para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. En el caso de los funcionarios en provisionalidad de acuerdo a la reglamentación interna.	Social		
Incentivos	Generar espacios que fomenten la motivación en los funcionarios de la corporación a través del reconocimiento a sus aportes a la institución.	Revisión de las evaluaciones del desempeño laboral y los acuerdos de gestión para	Actos Administrativos	Junio de 2018.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano	

[Handwritten signature]

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		identificar a los ganadores de los incentivos laborales para la vigencia. Identificación de los funcionarios que cumplen antigüedad laboral según lo dispuesto en la Resolución No 2101 de 2016.					
Seguridad y Salud en el Trabajo	Desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Talleres. Actividades de vida saludable. Simulacros. Inspecciones de seguridad. Reuniones del COPASST. Exámenes periódicos, ingreso y egreso.	Cumplimiento del 90% del plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018.	Febrero - Diciembre 2018	Técnico Administrativo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador de Grupo Talento Humano	

[Handwritten signature]

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Horario Flexible	Impulsar la modalidad del horario flexible entre los funcionarios de la entidad con el propósito de armonizar la vida laboral con la familiar.	Promoción de la modalidad del horario flexible entre los funcionarios.	Vincular un grupo de 10 funcionarios en la modalidad de horario flexible.	Febrero - Diciembre de 2018	Coordinador de Grupo Talento Humano. Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano	
Teletrabajo	Implementar de manera formal la modalidad del Teletrabajo en la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	Elaboración del acto administrativo y ajuste al manual de funciones para la adopción formal del Teletrabajo en la entidad.	Acto Administrativo. Manual de funciones.	Agosto de 2018.	Coordinador de Grupo Talento Humano. Técnico Administrativo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador de Grupo Talento Humano.	
Código de Integridad	Elaborar el código de integridad de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	Socialización de los valores priorizados por los colaboradores de	Documento del Código de Integridad	Junio de 2018.	Coordinador de Grupo Talento Humano.	Coordinador de Grupo Talento Humano.	

NR

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2018

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		la corporación. Realización de mesas de trabajo para la elección de los valores y su contextualización institucional.			Profesional Especializado responsable de Bienestar Social		

RETIRO

Desvinculación asistida	Desarrollar las acciones dispuestas en el Programa de desvinculación laboral asistida dirigidas al Grupo de Pre pensionados o los funcionarios que se retiren de la entidad con ocasión a los resultados de la convocatoria No 435 de 2016.	Talleres y jornadas de apoyo psicológico, social y laboral frente a los cambios que se pueden experimentar al momento de la pensión o por retiro del empleo.	80% de personal retirado con participación en el programa de desvinculación laboral asistida.	Febrero a Diciembre de 2018.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano.	
-------------------------	---	--	---	------------------------------	---	--------------------------------------	--

NE