



Corpoguajira

RESOLUCION No. 0047 DE 2020
(14 ENE 2020)

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA vigencia 2020"

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 1º Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020.

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

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Riohacha, a los

14 ENE 2020

SAMUEL SANTANDER LANAO ROBLES
Director General

Elaboró: F.MOLINA
Reviso: Z. SALCEDO
[Handwritten signatures]

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.

Que elaborado el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a corte 31 de Diciembre de 2019, la entidad logró una puntuación del 91.6 sobre 100, lo cual evidencia un avance significativo en la gestión de Corpoguajira en referencia a sus colaboradores, pero implica además mantener los niveles de trabajo y avanzar en la implementación de estrategias que minimicen los riesgos ligados al acoso laboral y sexual, así como el acceso a la información del talento humano de forma oportuna.

De igual manera la Corporación adelantó la medición del clima laboral en la cual la percepción de los colaboradores fue positiva, obteniendo una calificación de 4.6 sobre 5, resaltan como aspectos con valoración altamente positiva las variables ligadas al sentido de pertenencia de los colaboradores con la entidad, la cohesión de los grupos de trabajo, el apoyo interpersonal y la motivación. Los funcionarios valoran como positivo y con posibilidades de mejora las condiciones ambientales del puesto de trabajo y la presión (carga laboral).

Por lo anterior la Corporación Autónoma Regional de La Guajira busca a través de su Plan Estratégico de Talento Humano busca para la actual vigencia establecer las acciones pertinentes para avanzar en cada una de las dimensiones establecidas en MIPG y propender por unos ambientes amigables que permitan el desarrollo del talento humano.

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, su calidad de vida y la armonización entre la vida laboral y personal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el Programa 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.
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fortalecerá la toma de conciencia ante los riesgos laborales y la creación de la cultura de la prevención, en aras de disminuir los niveles de accidentabilidad.
- 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.
- Promover la aprehensión del código de integridad de la Corporación por parte de los servidores públicos de la entidad, lo cual permita las buenas prácticas y la ética pública.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos 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 Programa 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

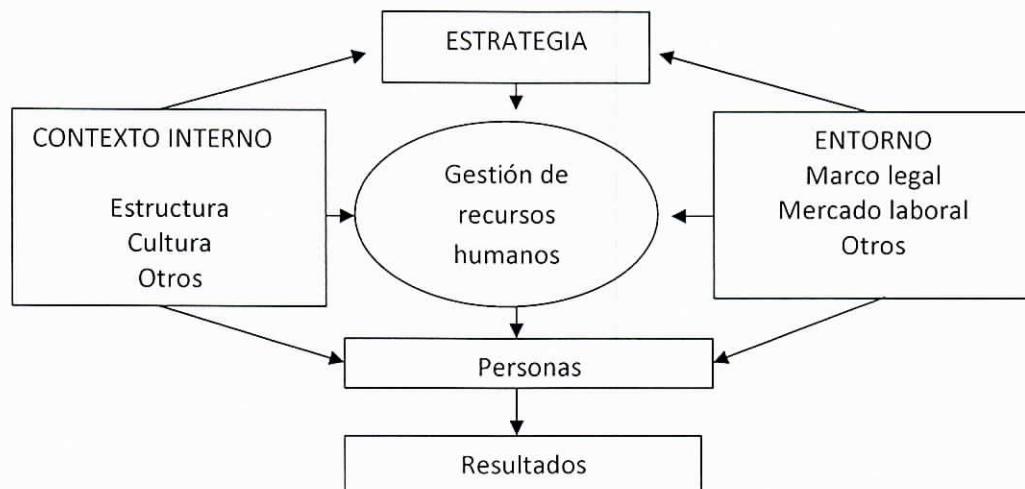
Planeación y Gestión elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, indicando que está se "orienta al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación 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

Con la Corporación tendrá en cuenta los ajustes realizados a la Ley 909 de 2004 a través de la Ley 1960 de 2019, así como los lineamientos indicados en el Decreto 1800 de 2019.

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 2020 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.
- Fortalecer los niveles de motivación de los colaboradores de la entidad.
- Promover el desarrollo organizacional desde la adaptación y disposición al cambio por parte de los colaboradores de la entidad.

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 articularán 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 2020 el aspecto más

relevante es el cambio de administración en la entidad, lo que determinará el estilo de dirección y un nuevo plan de acción para el cuatrienio.

PLAN ESTRATEGICO 2020

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 involucran 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, Programa 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	Modalidad del Empleo
Director General	0015	23	1	Elección
Secretario General	0037	18	1	LNR
Subdirector General	0040	18	2	LNR
Jefe de Oficina	0137	16	1	LNR
Director Territorial	0042	18	1	LNR
Jefe Oficina Asesora	1045	10	2	LNR
Asesor	1020	08	2	LNR
Profesional Especializado	2028	19	14	Carrera
Profesional Especializado	2028	17	2	Carrera
Profesional Especializado	2028	15	2	LNR
Profesional Especializado	2028	15	27	Carrera
Profesional Especializado	2028	13	7	Carrera
Profesional Especializado	2028	12	12	Carrera
Profesional Universitario	2044	11	7	Carrera
Profesional Universitario	2044	10	1	Carrera
Profesional Universitario	2044	09	3	Carrera
Profesional Universitario	2044	07	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	16	2	Carrera
Técnico Administrativo	3124	13	8	Carrera
Técnico Operativo	3132	15	6	Carrera
Técnico Operativo	3132	13	5	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	13	1	Carrera
Auxiliar Administrativo	4044	11	3	Carrera
Auxiliar de Servicio General	4064	11	2	Carrera
Conductor Mecánico	4103	19	1	LNR
Conductor Mecánico	4103	11	2	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	24	1	LNR
Secretario Ejecutivo	4210	21	5	Carrera
Secretario Ejecutivo	4210	18	3	Carrera

Con corte a 31 de Diciembre de 2019, la entidad registró las siguientes vacantes:

Concepto	Total de cargos en planta	Número de cargos provistos	Número de Cargas vacantes
Empleos de Carrera Administrativa	112	105	7
Empleos de Periodo Fijo	1	1	0
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	13	13	0

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 las caracterizar necesidades del personal.	- Historias Laborales. - Ficha Social de los colaboradores - Software	- Procedimiento de Selección, vinculación, y registro desvinculación.	- Historias laborales - Fichas Sociales
Ingreso Inducción, 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.	- Normatividad vigente en materia de Talento Humano. - Listas de Elegibles con firmeza de la convocatoria No 435 de 2016 CAR – ANLA. - Situaciones administrativas.	- Procedimiento de Selección, vinculación, y registro desvinculación. - Manual de Inducción Y reinducción. - Formatos de evaluación del periodo de prueba y Acuerdos de Gestión.	- Procedimiento de Selección, vinculación, y registro desvinculación. - Manual de Inducción Y reinducción. - Formatos de evaluación del periodo de prueba y Acuerdos de Gestión.
Permanencia (Capacitación, Reinducción, Organizacional, Laboral, Manejo de 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.	- Plan Institucional de Capacitación. - Programa de Bienestar Social. - Plan de Incentivos. - Programa de desvinculación laboral asistida. - Evaluación del Desempeño Laboral. - Evaluación del	- Procedimiento de desarrollo de personal Capacitación. - Procedimiento de seguridad y salud en el trabajo. - Actividades en el Programa de Bienestar Social. - Incentivos pecuniarios. - Jornada	- Plan Institucional de Capacitación. - Programa de Bienestar Social. - Plan de Incentivos. - Manual de Inducción Y reinducción. - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Formatos para la

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Componente	¿Cuál es el Objetivo?	¿Qué necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimiento Laboral - Acuerdos de Gestión. - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Teletrabajo - Horario flexible 	<ul style="list-style-type: none"> - Reinducción. - Capacitaciones. - 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. - Acto administrativo de beneficio del horario flexible 	<ul style="list-style-type: none"> - Formatos de seguimiento que reglamenta el horario flexible. 	<ul style="list-style-type: none"> - medición del clima laboral. - Formatos de seguimiento al Teletrabajo. - Resolución que reglamenta el horario flexible.
Retiro (desvinculación asistida y otras relaciones 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"> - Programa de desvinculación laboral asistida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de Selección, Vinculación, Registro y Desvinculación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de desvinculación laboral asistida.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
INGRESO							
Registro sistematizado de datos de personal	Desarrollar un sistema de información que permita atender de forma oportuna las necesidades personal y los requerimientos solicitados a la entidad.	Adquirir software que permita la creación del sistema de información.	un que la del de	Base de datos.	Junio/2020	Oficina TIC	Coordinador del Grupo de Talento Humano
Selección	Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1960 de 2019 y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Informar de las vacancias definitivas a proveer a la CNSC.	Oficio reporte.	de la situación administrativa	Grupo Talento Humano	de	Coordinador del Grupo de Talento Humano
	Atender las situaciones administrativas que se presenten en relación a las listas de elegibles del concurso 435 de 2016.	Realizar nombramientos en periodo de prueba a los elegibles.	Listas Elegibles.	de la situación administrativa			

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira - CORPOGUAJIRA - 2020

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		Solicitar Registro Carrera Administrativa a los servidores públicos que superen periodo prueba.	Solicitud de registros de carrera administrativas	Superado el periodo de prueba.			

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	vacancia temporal o definitiva.	establecidas en el procedimiento de la entidad y la normatividad vigente.					
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% personal vinculado	Permanente	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano.	
Evaluación de periodo prueba	Aplicar lo dispuesto en los Acuerdos No 565 de 2016 y No 617 de 2018 emanado de la CNSC según sea el caso.	Entrenamiento a los funcionarios y jefes inmediato en la metodología para la evaluación en periodo de prueba.	100% personal vinculado periodo prueba.	Con ocurrencia a la situación administrativa en periodo prueba.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano.	Diligenciamiento de los formatos

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Acuerdos de gestión	Aplicar lo dispuesto por el DAFFP entorno a la metodología para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y refrendado por la entidad a través de la Resolución No 261 de 2017.	Concertación de los compromisos y evaluación para la vigencia 2020.	Acuerdos de gestión evaluados y concertaciones para la actual vigencia.	29/02/2020 15/07/2020 20/01/2021	Director General	Coordinador Grupo Talento Humano	Coordinador de Grupo Talento Humano
Capacitación	Elaborar el Plan de Capacitación impulsar competencias de los colaboradores de la corporación.	Identificación de las necesidades de capacitación de los colaboradores de la entidad.	Formatos de identificación las necesidades de los colaboradores de capacitación individual y por área.	20/01/2020	Funcionarios Coordinadores y Jefes de Área.	Coordinador Grupo Talento Humano	Coordinador de Grupo Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		Elaboración del Plan Institucional de Capacitación y su aprobación por parte de la Comisión de Personal y el Comité Bienestar Capacitación. Aprobación, ejecución y evaluación PIC.	Formatos de construcción del PIC y resolución del plan.	31/01/2020			
Reinducción	Dar cumplimiento al Manual de Inducción Y reintroducción adoptado por la Corporación.	Identificar los aspectos institucionales que presenten cambios por la nueva administración de la corporación y sean necesarios difundir entre los colaboradores.	Participación del 90% de los colaboradores (planta y contratistas) de la entidad.	Con ocurrencia de la necesidad.	Grupo Talento Humano y áreas involucradas.	Coordinador de Grupo Talento Humano y	

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Cultura Organizacional	Impulsar acciones que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan el sentido de pertenencia de los colaboradores con la entidad.	Campaña visual Corpoguajira, soy yo. Campaña "Lo Primero es Nuestra Gente"	Piezas gráficas Talleres	Febrero Diciembre 2020	– Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano	
	Construcción del protocolo de atención de situaciones de acoso laboral y/o sexual.	Elaboración de la ruta de atención de las situaciones de acoso laboral y/o sexual.	Protocolo	Junio/2020	Grupo Talento Humano – Comité de Convivencia.	Coordinador de Grupo Talento Humano	
Clima Laboral	Establecer un plan de trabajo que permita mejorar los aspectos con menor calificación en la medición del clima laboral 2019.	Elaborar un plan de trabajo con el área logística para el mejoramiento de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.	Mejorar los resultados de la medición del clima laboral en referencia a la línea base de la vigencia 2019.	Febrero Diciembre 2020	a Profesional Especializado responsable de Bienestar Social.	Coordinador de Grupo Talento Humano	
		Desarrollar talleres o jornadas de entrenamiento			Funcionarios del Área Logística. Responsable de Seguridad y		

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira - CORPOGUAJIRA - 2020							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		para el uso del tiempo de trabajo y disminuir los riesgos psicosociales por carga laboral.		Salud en el Trabajo.			
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.	100% de los funcionarios que presenten situaciones administrativas de traslado, reubicaciones o asignación de nuevas funciones	Con ocurrencia a la situación administrativa.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano	
Evaluación del desempeño	Dar cumplimiento a los sistemas de evaluación adoptados por la corporación.	Brindar asistencia técnica a los evaluadores y evaluados entorno a la fase de concertación y evaluación del	100% de los funcionarios evaluados.	En periodos dispuesto por la normatividad vigente para los empleados de carrera	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano	

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira - CORPOGUAJIRA - 2020							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		desempeño laboral.	administrativa	En el caso de los funcionarios en provisionalidad de acuerdo a la reglamentación interna.			
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 para identificar a los ganadores de los incentivos laborales para la vigencia.	Actos Administrativos	Junio de 2020.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano	

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Intención de Movilidad	Identificar entre los funcionarios de carrera administrativa su intención de movilidad.	Elaborar una base de datos de los funcionarios de carrera administrativa con interés de movilidad en la carrera.	Base de datos.	Junio/2020	Coordinador Grupo Talento Humano	Coordinador Grupo Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar 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 2020.	Febrero Diciembre 2020	- Técnico Administrativo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	- Técnico Administrativo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador Grupo Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS							
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020							
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	Elaborar el diagnóstico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo para la población con discapacidad.	Construir el diagnóstico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo para la población con discapacidad.	Documento de el Documento	Junio/2020			
Horario Flexible	Promover 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 a los funcionarios interesados al programa de horario Flexible.	Enero Diciembre de 2020	- Coordinador de Grupo Talento Humano.	Coordinador de Grupo Talento Humano.	Coordinador de Grupo Talento Humano.
Teletrabajo	Promover y seguimiento Realizar a la aplicación del programa en la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	Motivación de los funcionarios a participar del programa Teletrabajo.	Acto Administrativo. del Manual de funciones.	Enero Diciembre de 2020	a Coordinador de Grupo Talento Humano.	Coordinador de Grupo Talento Humano.	Coordinador de Grupo Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJI

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS						
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020						
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos Evaluación
Código Integridad	Desarrollar acciones que permitan la interiorización del código de integridad de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	seguimientos a los Teletrabajadores.	Ajuste al manual de funciones para la adopción formal del Teletrabajo en la entidad.	Técnico Administrativo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano.
Código Integridad	Realización de actividades lúdicas y reflexivas que permitan la interiorización de los valores y principios Código Integridad.	Registros de asistencia pacto y integridad.	Febrero y Diciembre de 2020.	–	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS						
Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2020						
Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Límite	Responsables	Seguimientos y Evaluación
Desvinculación asistida	Desarrollar las acciones dispuestas en el Programa de desvinculación dirigidas al Grupo Pre pensionados o funcionarios que retiren de la entidad por decisión propia o mandato judicial.	Talleres y jornadas de apoyo psicológico, social y laboral frente a los cambios que se experimentan al momento de la pensión o por retiro del empleo.	Asistencia del 80% personal relacionado como pre-pensionados en las actividades dispuestas.	Febrero de 2020.	Profesional Especializado de responsables de Bienestar Social	Coordinador de Grupo Talento Humano.