



**RESOLUCION No. 0030**

**(12 ENERO DE 2021)**

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – Vigencia 2021”

El Director General Encargado 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 del 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 2021.

**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

**FARE JOSE ROMERO PELAEZ**  
**Director General (E)**

Elaboró: D.TORRES  
Revisó: M.LOPEZ.



# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021**

**CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA**

**CORPOGUAJIRA**

## 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 2020, la entidad logró una puntuación del 95.6 sobre 100, lo cual evidencia un avance significativo en la gestión de Corpoguajira en referencia a las dimensiones de la gestión del talento humano, pero implica además mantener los niveles obtenidos en los últimos años y establecer para la vigencia 2021 acciones y estrategias orientadas a la transferencia del conocimiento, fortalecer la medición de los riesgos psicosociales, incluir en el sistema de gestión de seguridad y salud en el



trabajo los aspectos referentes a la accesibilidad de la población con condiciones especiales; así mismo medir la eficacia del protocolo de acoso laboral y sexual.

Por otro lado la Corporación deberá fortalecer las acciones relacionadas con la implementación de ideas innovadoras, así como establecer mecanismos para la gestión del conocimiento; que garanticen la conservación de los saberes desarrollados por los funcionarios durante su tiempo de servicio y se pueda transferir a los colaboradores que ingresan a la entidad.

Durante la vigencia 2020 la entidad estableció medidas de austeridad presupuestal a causa de los efectos de la emergencia sanitaria generada por el Coronavirus COVID-19, lo que llevó a un reajuste de los planes y programas que se desprenden del Plan Estratégico de Talento Humano, lo cual conlleva a que algunos aspectos establecidos en el plan de mejoramiento del Clima Laboral no se logran materializar en dicho periodo; por lo cual se espera que en la vigencia 2021 se puedan atender en la medida que la entidad mejore su estado financiero.

Es de resaltar que en la vigencia 2020 se logró darle cumplimiento al Programa de Bienestar Social en un 100%, para ello fue necesario hacer un ajuste de las actividades propuestas por las medidas de bioseguridad y la reglamentación desarrollada por el Gobierno Nacional; y la aplicación de medios virtuales. Así mismo se logró en un 96.6% el Plan Institucional de Capacitación, resaltando que la virtualidad ayuda ampliar la cobertura de personas beneficiadas por el plan.

En el proceso de caracterización de la Cultura Organizacional desarrollado en el último trimestre del año 2020 y con la participación de más del 90% de los funcionarios de la planta, se evidenció que la entidad cuenta con una cultura organizacional con un alto grado de madurez y reconocimiento de sus aspectos por parte de los integrantes de la institución; señalando como aspectos a fortalecer el reconocimiento de los símbolos institucionales.

Por lo anterior la Corporación Autónoma Regional de La Guajira busca a través de su Plan Estratégico de Talento Humano 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 ESPECÍFICOS**

- 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 Libre Nombramiento y Remoción.
- 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 entidad.
- 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 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 es 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

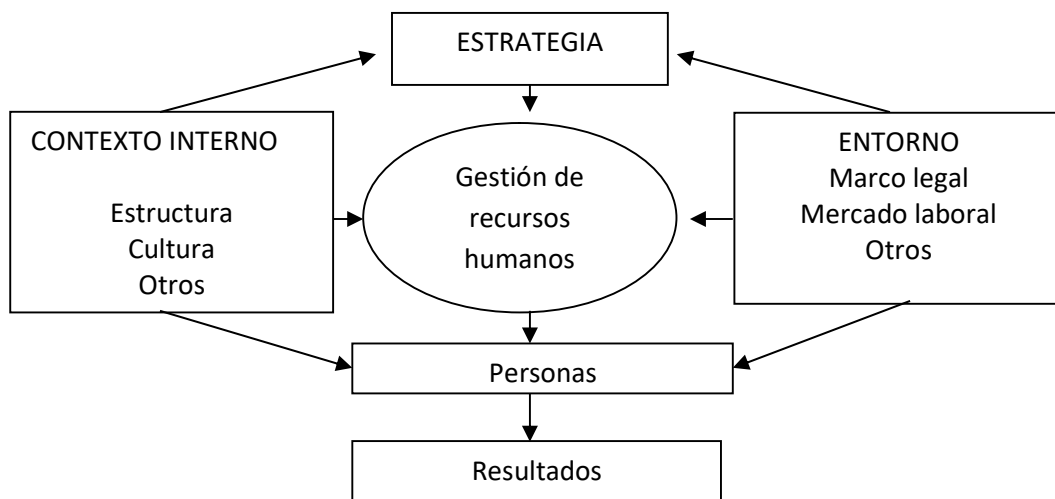
estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

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. Así como las disposiciones del Decreto 1083 de 2015 y adicionales a este.

## 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 2021 establece entre otros los siguientes objetivos estratégicos en lo aplicable a Talento Humano:

- Fortalecer el sistema de información referente al Talento Humano de la corporación.
- Mantener los niveles de motivación de los colaboradores de la entidad.
- Promover estrategias que fortalezcan el trabajo desde la virtualidad impulsado por acciones que fomenten el compromiso institucional.
- Desarrollar acciones que fomenten la gestión del conocimiento al interior 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 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 2021 el aspecto más





relevante seguirá siendo los cambios generados por la pandemia del COVID-19, lo cual impacto en las modalidades o formas de trabajo.

## **PLAN ESTRATÉGICO 2021**

**MISIÓN 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, medidas de adaptación y mitigación al cambio climático e información para la gestión del riesgo de desastres en el área de su jurisdicción, propende por la satisfacción y participación activa de sus grupos de interés, conservando la riqueza natural, étnica y cultural de su territorio y su privilegiada ubicación geográfica, a través de la generación de valor público.

**VISIÓN CORPOGUAJIRA** será destacada en el año 2032 nacionalmente y regionalmente por el fomento de la participación ciudadana y sus aportes al desarrollo sostenible en el departamento de La Guajira, caracterizada por su gestión ética, transparente e incluyente, generando crecimiento económico, mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y credibilidad pública.

## **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	5	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 2020, 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	105	3
Empleos de Periodo Fijo	1	1	0



Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	13	13	0
--	----	----	---

(\*) Más 3 empleos en provisionalidad por mandato judicial para garantizar el derecho a pensión.

## 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"> <li>- Historias Laborales.</li> <li>- Ficha Social de los colaboradores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Historias laborales</li> <li>- Fichas Sociales</li> </ul>
Ingreso (Selección, Inducción, Evaluación en periodo de prueba)	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"> <li>- Normatividad vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>- Listas de Elegibles que se generen por la convocatoria 1435 de 2020.</li> <li>- Situaciones administrativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación.</li> <li>- Manual de Inducción Y reinducción.</li> <li>- Formatos de evaluación del periodo de prueba.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de Selección, vinculación, registro y desvinculación.</li> <li>- Manual de Inducción Y reinducción.</li> <li>- Formatos de evaluación del periodo de prueba.</li> </ul>
Permanencia (Capacitación, Reinducción, Cultura Organizacional, Clima Laboral, 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"> <li>- Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>- Programa de Bienestar Social.</li> <li>- Plan de Incentivos.</li> <li>- Programa de desvinculación laboral asistida.</li> <li>- Evaluación del Desempeño Laboral.</li> <li>- Evaluación del Rendimiento Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de desarrollo de personal.</li> <li>- Procedimiento de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Actividades en el Programa de Bienestar Social.</li> <li>- Incentivos no pecuniarios y pecuniarios.</li> <li>- Jornada de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>- Programa de Bienestar Social.</li> <li>- Plan de Incentivos.</li> <li>- Manual de Inducción Y reinducción.</li> <li>- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Formatos para la medición del clima</li> </ul>

**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"> <li>- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>- Teletrabajo</li> <li>- Trabajo en Casa</li> <li>- Horario flexible</li> <li>- Plan de trabajo de integridad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reinducción.</li> <li>- Capacitaciones.</li> <li>- Encuesta de medición del clima laboral.</li> <li>- Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo en alianza con la ARL.</li> <li>- Formato de seguimiento a los teletrabajadores y Trabajo en casa.</li> <li>- Acto administrativo de beneficio del horario flexible</li> <li>- Mesa de trabajo agente de cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>laboral.</li> <li>- Formatos de seguimiento al Teletrabajo.</li> <li>- Formato de seguimiento al Trabajo en Casa.</li> <li>- Resolución que reglamenta el horario flexible.</li> <li>- Plan de trabajo integridad.</li> </ul>
Retiro (desvinculación 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"> <li>- Programa de desvinculación laboral asistida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de Selección, Vinculación, Registro y Desvinculación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa de desvinculación laboral asistida.</li> </ul>

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

<b>Componentes</b>	<b>Proyectos (Estrategias, Objetivos)</b>	<b>Acciones</b>	<b>Meta (Productos, resultados)</b>	<b>Fecha Limite</b>	<b>Responsables</b>	<b>Seguimientos</b>	<b>Evaluación</b>
<b>INGRESO</b>							
Registro sistematizado de datos de personal	Mantener actualizadas las bases de datos elaboradas por el Grupo de Talento Humano como sistema de información que permita atender de forma oportuna las necesidades del personal y los requerimientos solicitados a la entidad.	Alimentar permanentemente las base de datos del Grupo de Talento Humano, así como la inclusión o exclusión de información según la novedad administrativa.	Base de datos.	Permanente	Funcionarios del Grupo de Talento Humano.	Coordinador del Grupo de Talento Humano	
Selección	<p>Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en la Ley 1960 de 2019 y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Atender las situaciones administrativas que se presenten con ocasión a la convocatoria No 1435 de 2020 a desarrollar por la CNSC.</p>	<p>Informar de las vacancias definitivas a proveer a la CNSC.</p> <p>Realizar los nombramientos en periodo de prueba a los elegibles.</p>	Cargue en el aplicativo SIMO 4.0.	<p>Ocurrencia de la situación administrativa</p> <p>Ocurrencia de la situación administrativa</p>	Grupo de Talento Humano	Coordinador del Grupo de Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		Solicitar el Registro de Carrera Administrativa a los servidores públicos que superen el periodo de prueba.	Listado de pasantes seleccionados, Actas de Inicio y vinculación a la ARL.	Superado el periodo de prueba.			
	Desarrollar el proceso de selección de los pasantes para las respectivas vigencias.	Realización de la convocatoria y proceso de selección de los pasantes que brindaran apoyo a las diferentes áreas de la corporación.		Febrero/2021 Agosto/2021			
	Realizar los procesos de selección o revisión de	Realización de la convocatoria y	Empleos provistos por	Ocurrencia de la situación			

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	<p>requisitos de encargos para proveer empleos en vacancia temporal o definitiva.</p> <p>Realizar los procesos de selección para proveer vacancias temporales a través de la figura de supernumerarios, así como los procesos para proveer vacancias definitivas a través de la figura de provisionalidad.</p>	<p>aplicación de pruebas establecidas en el procedimiento de la entidad y la normatividad vigente.</p> <p>Realizar el proceso de selección para el caso de los provisionales y revisar el cumplimiento de requisitos para los supernumerarios.</p>	Encargo o nombramiento en provisionalidad .	administrativa			
Inducción	Dar cumplimiento al Manual de Inducción y Reinducción adoptado por la Corporación.	Jornadas de inducción con los funcionarios, pasantes y	100% de personal vinculado	Permanente	Profesional Especializado responsable de Bienestar	Coordinador Grupo de Talento Humano.	





**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
<b>PERMANENCIA</b>							
Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación para impulsar las competencias de los colaboradores de la corporación.	Identificación de las necesidades de los colaboradores de la entidad.  Priorización de las necesidades de capacitación por los jefes de área o coordinadores.  Elaboración del Plan Institucional de Capacitación y su aprobación por parte de la Comisión de Personal y el Comité de Gestión y Desempeño	Formatos de identificación de las necesidades en línea  Reporte por parte de los responsables de áreas o grupos de trabajo.  Resolución de adopción del plan.	14/12/2020  21/12/2020  31/01/2021	Funcionarios Coordinadores y Jefes de Área.      Comisión de Personal. Comité de Gestión y Desempeño Institucional.	Coordinador Grupo de Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		Institucional.  Seguimiento y evaluación del PIC.	Formatos de evaluación del impacto de la capacitación.	Ocurrencia de la capacitación.	Profesional de Bienestar Social.		
		Implementar acciones que fomenten la gestión del conocimiento en la entidad y garantice la transferencia del mismo.	Capacitación en la Gestión del Conocimiento.	Agosto/2021	Profesional de Bienestar Social.		
		Realizar prueba piloto con la construcción de un proyecto de aprendizaje en una de las áreas misionales.	Proyecto de aprendizaje en ejecución.	Septiembre/2021	Profesional de Bienestar Social y Jefe del área misional seleccionado		
Reinducción	Dar cumplimiento al	Identificar los	Participación	Con ocurrencia	Grupo de	Coordinador	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	Manual de Inducción Y reinducción adoptado por la Corporación.	aspectos institucionales que presenten cambios por la nueva administración de la corporación y sean necesarios difundir entre los colaboradores.	del 80% de los colaboradores (planta y contratistas) de la entidad.  Informe de los resultados obtenidos en la jornada.	de la necesidad.	Talento Humano y áreas involucradas.	Grupo de Talento Humano	
Cultura Organizacional	Impulsar acciones que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan el sentido de pertenencia de los colaboradores con la entidad.  Medición de la eficiencia del protocolo de atención de situaciones de acoso laboral y/o sexual.	Campaña visual Corpoguajira, soy yo.  Campaña “Lo Primero es Nuestra Gente”  Elaboración del instrumento para medir la eficiencia del protocolo de acoso laboral y sexual.	Piezas gráficas  Talleres  Medición.	Febrero – Diciembre 2021  Mayo/2021	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social  Técnico Administrativo de SST – Comité de Convivencia.	Coordinador Grupo de Talento Humano  Coordinador Grupo de Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Clima Laboral	Establecer un plan de trabajo que permita mejorar los aspectos con menor calificación en la medición del clima laboral 2019.	<p>Elaborar un plan de trabajo con el área logística para el mejoramiento de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.</p> <p>Desarrollar talleres para disminuir los riesgos psicosociales por carga laboral.</p> <p>Aplicación de la batería de riesgos psicosociales cuando este habilitada por el Gobierno Nacional.</p>	Mejorar los resultados de la medición del clima laboral en referencia a la línea base de la vigencia 2019.	Primer semestre 2021	<p>Profesional Especializado responsable de Bienestar Social.</p> <p>Funcionarios del Área Logística.</p> <p>Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Coordinador Grupo de Talento Humano	
Bienestar	Implementación de la Sala Amiga de Familia	Solicitar a la Secretaria	Sala Amiga de familia lactante	Agosto/2021	Secretaria General	Coordinación Grupo de	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
	Lactante del entorno laboral.  Promover el programa me nuevo en BICI.	General la adecuación de un espacio en la Corporación como Sala Amiga de Familia Lactante.  Difusión del programa en todos los colaboradores.	con las condiciones establecidas en la normativa.  Reactivación del programa con registro documental.	Abril/2021	Técnico Administrativo de SST	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.	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 de Talento Humano	
Evaluación del desempeño	Dar cumplimiento a los sistemas de evaluación adoptados por la corporación.	Brindar asistencia técnica a los evaluadores y evaluados en las diferentes fases	100% de los funcionarios evaluados.	En los periodos dispuesto por la normatividad vigente para	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo de Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		del proceso.		los empleados de carrera 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 de gestión para identificar a los ganadores de los incentivos laborales para la vigencia.  Identificación de los funcionarios	Actos Administrativos	Junio de 2021.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social.  Oficina de Control Interno.  Comité de Gestión y Desempeño Institucional.	Coordinador Grupo de Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		<p>que cumplen antigüedad laboral según lo dispuesto en la Resolución No 2101 de 2016.</p> <p>Establecer con la Oficina de Control Interno los parámetros para la selección del mejor equipo o grupo de trabajo de la entidad en la vigencia 2020.</p>					
Intención de Movilidad	Identificar entre los funcionarios de carrera administrativa su intención de movilidad.	Actualizar la base de datos de los funcionarios de carrera administrativa con interés de movilidad en la carrera.	Base de datos.	Semestral	Profesional Especializado – Vinculación y Registro.	Coordinador Grupo de Talento Humano	
Seguridad y Salud en el	Ejecutar el Sistema de Gestión de Seguridad y	Talleres. Actividades de	Cumplimiento del 90% del	Febrero – Diciembre de	Técnico Administrativo	Coordinador Grupo de	



**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
Trabajo	Salud en el Trabajo.	<p>vida saludable. Simulacros. Inspecciones de seguridad. Reuniones del COPASST. Exámenes periódicos, ingreso y egreso.</p> <p>Monitoreo de las medidas de bioseguridad para la covid-19</p> <p>Incluir en el SGSST los aspectos referentes a la accesibilidad para la población con condiciones de discapacidad.</p> <p>Elaborar un análisis de los</p>	<p>plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021.</p> <p>Bases de datos de información de seguimiento.</p> <p>Documento</p>	<p>2021</p> <p>Enero – Diciembre 2021.</p> <p>Junio/2020</p>	responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Talento Humano	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		puestos de trabajos para la población con discapacidad.					
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 2021	Coordinador de Grupo de Talento Humano.  Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador de Grupo de Talento Humano	
Teletrabajo	Promover y Realizar seguimiento a la aplicación del Teletrabajo en la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	Motivación de los funcionarios a participar del programa de Teletrabajo.  Verificación de los seguimientos a los Teletrabajadores.	Acto Administrativo.	Enero a Diciembre 2021	Coordinador de Grupo de Talento Humano. Profesional Especializado responsable de Bienestar Social  Técnico Administrativo	Coordinador de Grupo de Talento Humano.	

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

Componentes	Proyectos (Estrategias, Objetivos)	Acciones	Meta (Productos, resultados)	Fecha Limite	Responsables	Seguimientos	Evaluación
		Promover el ajuste al manual de funciones para la adopción formal del Teletrabajo en la entidad.	Manual de funciones.		responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Código de Integridad	Desarrollar acciones que permitan la interiorización del código de integridad de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.	Realización de actividades lúdicas y reflexivas que permitan la interiorización de los valores y principios del Código de Integridad.	Registros de asistencia y actas.	Febrero – Diciembre de 2021.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo de Talento Humano.	

**RETIRO**

**PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – 2021**

<b>Componentes</b>	<b>Proyectos (Estrategias, Objetivos)</b>	<b>Acciones</b>	<b>Meta (Productos, resultados)</b>	<b>Fecha Limite</b>	<b>Responsables</b>	<b>Seguimientos</b>	<b>Evaluación</b>
Desvinculación asistida	Desarrollar las acciones dispuestas en el Programa de desvinculación laboral asistida dirigidas al Grupo de Prepensionados o los funcionarios que se retiren de la entidad por decisión propia, resultados concurso de mérito o mandato judicial.	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.	Asistencia del 80% de personal relacionado como pre-pensionados en las actividades dispuestas.	Febrero a Diciembre de 2021.	Profesional Especializado responsable de Bienestar Social	Coordinador Grupo de Talento Humano.	