

 CORANTIOQUIA	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - SGI		
	RESOLUCIÓN		
	CÓDIGO: FT-GIC-24	VERSIÓN: 03	PÁGINA: 1 de 2

CORANTIOQUIA - Subdirección Administrativa y Financiera Medellín

RESOLUCIÓN

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL

Fecha: 31-ene-2022 06:20 PM Pág: 2

Anexos: 139

Archivar en:

Radicado por: Julián Andrés Cadavid Acevedo



040-RES2201-472

Favor citar este número al responder

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia Corantioquia”

La Directora General de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 99 de 1993, los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1072 de 2015 y el numeral 5 del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida en que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que de conformidad con lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia.

Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1100
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: administrativa@corantioquia.gov.co

 CORANTIOQUIA	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - SGI		
	RESOLUCIÓN		
	CÓDIGO: FT-GIC-24	VERSIÓN: 03	PÁGINA: 2 de 2

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA” para el año 2022, contenido en el documento anexo a este acto administrativo, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2022, articula el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con el SGI, los cuales cuentan con su propio documento plan.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2022, podrá ser ajustado de acuerdo con las necesidades de los servidores de CORANTIOQUIA, durante la presente vigencia.

ARTÍCULO CUARTO Los recursos que financiarán el Plan Estratégico de Talento Humano 2022, cuentan con la respectiva apropiación presupuestal.

ARTÍCULO QUINTO: Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano y los demás articulados a éste, en la página Web de la Corporación, los cuales podrán ser consultados a través del link <https://www.corantioquia.gov.co/subdireccion-administrativa-y-financiera/>

ARTÍCULO SEXTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Medellín a los, 31 de enero de 2022

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANALICIA MORA MARTÍNEZ
Directora General

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López 

Fecha de Elaboración: 31/01/2022

Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1100
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: administrativa@corantioquia.gov.co



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2022



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO
Medellín, Antioquia

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. GENERALIDADES	3
3. OBJETIVO GENERAL.	4
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
5. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP.....	6
6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS INHERENTES A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	7
6.1. Medición de Cultura Organizacional.	¡Error! Marcador no definido.
6.2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	7
6.3. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.	9
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE CORANTIOQUIA 2022.	13
8. PLANES QUE COMPONEN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14
8.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	15
8.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	16
8.3. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	17
9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.	19
10. PLAN DE INCENTIVOS.....	19
11. DESVINCULACIÓN ASISTIDA	20
12. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	21
13. TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO	21
15. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.	¡Error! Marcador no definido.
16. NORMATIVIDAD.....	22

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

1. INTRODUCCIÓN

La gestión adecuada del ciclo de vida del servidor público Ingreso, Permanencia y Retiro, enmarcado dentro de la dimensión del talento humano, la cual se encuentra articulada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orienta el desarrollo y cualificación de los servidores públicos, con el desarrollo de sus competencias y habilidades, que se reflejen en la eficiente prestación del servicio, el incremento de los niveles de satisfacción y bienestar, la promoción y ejecución de actividades de formación y capacitación, la implementación de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida, a través de actividades que integren a la familia del servidor, el logro de los objetivos propuestos dentro del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, la puesta en marcha de los valores para vivir en armonía, la implementación de la estrategia del Teletrabajo, entre otros, tomando como punto de partida las prioridades estratégicas de la Corporación

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano, define las estrategias para la implementación y ejecución del Plan Estratégico, el cual está conformado por : el *Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos*, el *Plan Institucional de Capacitación*, el *Plan Anual de Vacantes*, el *Plan de Previsión de Talento Humano* y el *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGT*, como fundamentales para lograr los objetivos propuestos en materia de Talento Humano.

2. GENERALIDADES

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través del Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Este modelo no solo define el Talento Humano como una de las siete (7) dimensiones que lo integran, sino que lo exalta como el centro del modelo, llevándonos a enfocar nuestro esfuerzo como Corporación en lo más importante que tenemos, **nuestra gente**.

Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

Corazón de MIPG: **Primera Dimensión Talento Humano**

Planear: **Segunda Dimensión Dirección Estratégica y Planeación**

Hacer: **Tercera Dimensión Gestión con Valores para el Resultado**

Verificar y actuar: **Cuarta Dimensión Evaluación para el Resultado y Quinta Dimensión Control Interno**

Dimensiones transversales: **Sexta Dimensión Información y Comunicación y Séptima Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación.**

Siendo los motores de MIPG, los principios de **Integridad** y la **Legalidad**.

3. OBJETIVO GENERAL.

Garantizar el desarrollo del ciclo de vida laboral del Talento Humano de CORANTIOQUIA, para la consecución de los objetivos corporativos, a través de la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Talento Humano y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

  CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 3.1.1. Propiciar a través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, que permita el aumento de los niveles de satisfacción, motivación, eficacia, eficiencia y efectividad, además de la identificación del empleado desde su rol en la entidad.
- 3.1.2. Facilitar la consecución de los objetivos de la Corporación a través del fortalecimiento de competencias de los servidores públicos, con actividades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción de todos los servidores públicos, como una de las estrategias para la óptima gestión y desempeño institucional.
- 3.1.3. Adelantar la gestión correspondiente que permita cubrir las vacantes definitivas que tiene la Corporación definidas en el Plan Anual de Vacantes.
- 3.1.4. Contar con información clara, veraz y oportuna, relacionada con la planta de cargos vigente en la entidad, con el fin de proveer mediante cualquiera de las formas de provisión del empleo, los cargos en vacancia definitiva y temporal de la misma, de manera que se garantice el normal funcionamiento y la prestación del servicio público de CORANTIOQUIA, para el cumplimiento de la misión y los objetivos corporativos.
- 3.1.5. Generar estrategias para fortalecer la cultura corporativa enmarcada en la seguridad y salud en el trabajo y los hábitos de vida saludables de los servidores de la Corporación.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de CORANTIOQUIA contiene los siguientes empleos, según el Acuerdo No. 587 de 2020 *“Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia -Corantioquia”*.

No. PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO
1	DIRECTOR GENERAL	0015-25
1	SECRETARIO GENERAL	0037-22

  CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

No. PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO
6	SUBDIRECTOR	0150-21
1	ASESOR	1045-15
2	ASESOR	1020-13
9	JEFE DE OFICINA	0137-20
1	JEFE DE OFICINA	0137-18
21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19
76	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17
35	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-15
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-13
46	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11
83	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-09
21	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-18
29	TÉCNICO OPERATIVO	3132-18
22	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-16
37	TÉCNICO OPERATIVO	3132-16
7	SECRETARIO EJECUTIVO	4210-24
11	SECRETARIO EJECUTIVO	4210-22
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-23
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-22
7	CONDUCTOR MECÁNICO	4103-18
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-17
461 empleos		

5. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP.

En el año 2021, se realizó la caracterización en un 100% de la planta de personal a través del SIGEP II, herramienta proporcionada por el DAFP, que brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito.

Dadas las inconsistencias actuales presentadas en la herramienta, por la migración de datos desde el SIGEP I, lo cual desconfiguró y desordenó gran parte de la información que ya había sido ingresada, será necesario retomar la labor ya adelantada en el año anterior. Para lograr este propósito, nuevamente será indispensable el compromiso de los funcionarios, los cuales deberán atender a los requerimientos de ley, en los tiempos definidos, como un deber de todo servidor público en el cumplimiento normativo que señala la Constitución Política de

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Colombia, la Ley 190 de 1995, el título 17 del Decreto 1083 de 2015 y el Decreto ley 2106 de 2019, además porque el SIGEP II, es la fuente primaria a la que podrá acceder la administración para tener información confiable sobre su talento humano.

El SIGEP II será la herramienta clave para los procesos de encargo a realizar en el año 2022, pues la información de los servidores públicos será la extraída de dicho aplicativo, sin dejar de lado la información reportada en la historia laboral que reposa en la Corporación, pues es deber de los servidores que ambas coincidan.

6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS INHERENTES A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

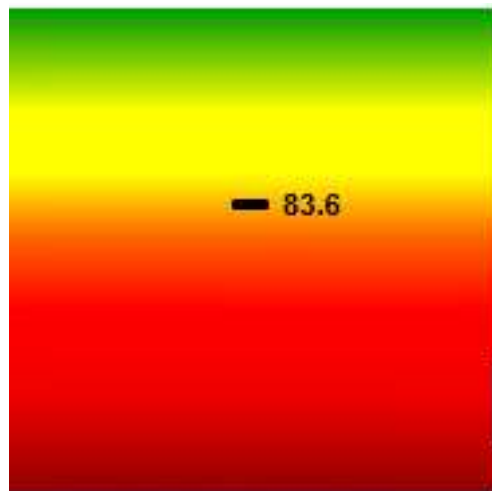
6.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

Es el punto de partida para una gestión del talento humano adecuada. El DAFP proporciona la herramienta para que las entidades puedan realizar un autodiagnóstico que le permitirá desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, **con el propósito de que, la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.**

La Subdirección Administrativa y Financiera – GIT Talento Humano, actualizó con base en lo realizado en el año 2021, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en el mes de enero de 2022.

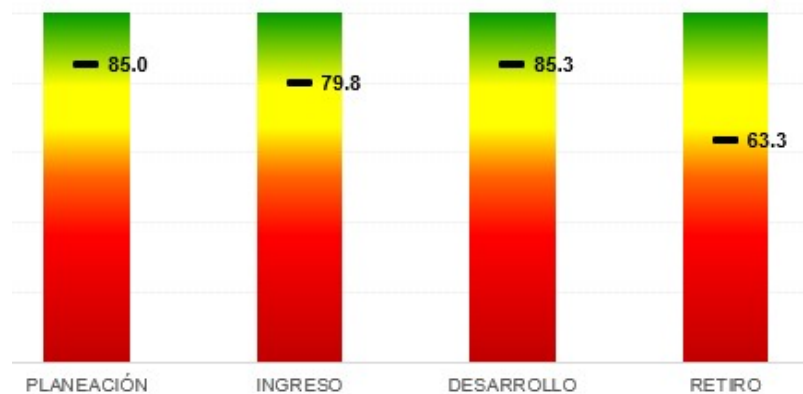
Ahora bien, el resultado del autodiagnóstico realizado en el año 2021 de la vigencia 2020, fue de 72,6%; el resultado en el año 2022, vigencia 2021, fue del 83,6%, es decir, se presentó un incremento del 11% con respecto a la anterior medición, lo que permite identificar que se ha avanzado en la gestión estratégica del talento humano partiendo desde la misma elaboración del Plan, reforzando componentes como “*el retiro*”, el cual ya cuenta con la entrevista, de la cual se extraen aspectos importantes para ser trabajados, partiendo de la objetividad. Sumado, a que en el 2019, la medición fue del 63,9%, lo que evidencia el crecimiento sostenido en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Calificación total:



Escala de valoración 1 a 100

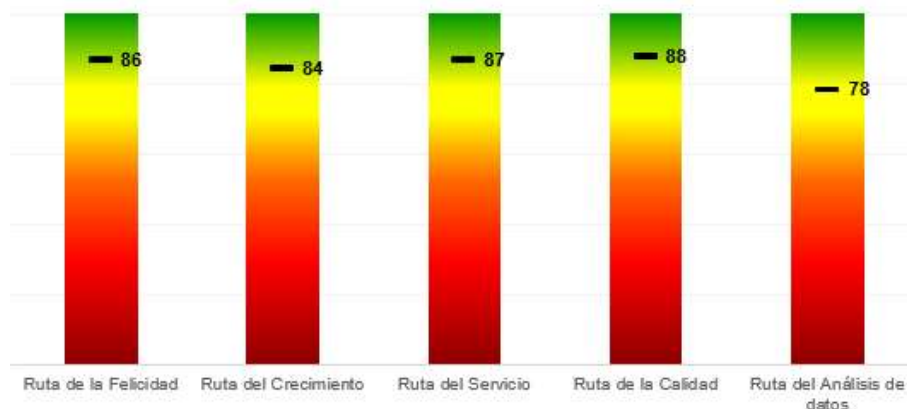
Calificación por componentes:



Cabe anotar, que se presentó un incremento en cada uno de estos componentes en comparación con los del año 2020.

 CORANTIOQUIA		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---	---

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Cabe anotar, que se presentó un incremento en cada una de estas rutas en comparación con las del año 2020.

6.1.1. Rutas de creación de valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	86	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	86
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

Valores sobre un puntaje en escala de 1 a 100.

  CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

Para la calificación, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color	
0 - 20	1		Nivel Básico Operativo Bajo
21 - 40	2		Nivel Básico Operativo Medio
41 - 60	3		Nivel Básico Operativo Alto
61 - 80	4		Nivel Transformación
81 - 100	5		Nivel Consolidación

Para el caso específico, el resultado arrojó para la Corporación, el Nivel Consolidación.

Se desarrollará cada ruta así:

➤ **Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos.**

Esta ruta se desarrollará a través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, con actividades que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, entre otros, actividades encaminadas a fortalecer la salud mental, manejo del riesgo psicosocial, horarios escalonados, salario emocional, servicio de alimentación, programa de estímulos, talleres de formación en el ser y el teletrabajo.

➤ **Ruta del crecimiento: liderando talento.**

Esta ruta tendrá su desarrollo a través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, con actividades de formación para el trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de competencias gerenciales.

➤ **Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos.**

A través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, a través de capacitaciones enfocadas en la orientación al resultado y atención al ciudadano.

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

➤ **Ruta de la calidad: la cultura de hacer las cosas bien.**

Se implementó el Código de Integridad Corporativo, el cual define la actuación de un servidor público íntegro.

➤ **Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Entendiendo personas a través del uso de los datos.**

A través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos., Plan de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos.

Corantioquia realizó un proceso de evaluación y diagnóstico para identificar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con los diferentes componentes del plan de Bienestar con el fin de realimentar las actividades propias del plan y realizar los ajustes que sean necesarios para incrementar los niveles de satisfacción y expectativas personales, así mismo se pretende proyectar actividades innovadoras bajo los criterios establecidos por la normatividad vigente.

Para identificar las preferencias en este componente, la Corporación realiza un proceso de sensibilización donde solicita a los servidores públicos su participación activa frente al plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos.

Las características generales de la población de Corantioquia permiten identificar la oferta de actividades según las preferencias del personal en materia de Bienestar Social, donde se encuentra el siguiente orden de prioridades:

1. Actividades deportivas
2. Actividades recreativas
3. Actividades para el Fortalecimiento del ser
4. Actividades culturales y artísticas

Como conclusiones se tienen:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

- Al interior de Corantioquia los estudios indican que prevalecen con mayor porcentaje de participación, las actividades deportivas y recreativas en materia de Bienestar Social.
- Para la Corporación los resultados anteriores se constituyen en un reto importante, para incrementar los niveles de participación dadas las condiciones actuales, ya que la oferta deberá ser variada, flexible y deberá utilizar diferentes canales de comunicación para poder llegar de manera asertiva a toda la población.
- La Corporación debe contar con alternativas de ejecución para cada componente del Plan de Bienestar Social, con el fin de poder atender las preferencias del personal, así como las necesidades de los servidores públicos y sus familias evidenciadas a través de los diferentes medios.
- Es importante considerar para la implementación del plan, el desarrollo de acciones que permitan el fortalecimiento institucional pues se evidencia la importancia de generar actividades que contengan los elementos asociados a los valores corporativos establecidos en el Código de Integridad adoptado en el año 2021; un 92,1% de la población que diligenció la encuesta indica que sus valores se encuentran alineados a las políticas y procedimientos internos.

10. ¿Están las políticas y procedimientos institucionales **alineados con tus valores**?

[Más detalles](#)

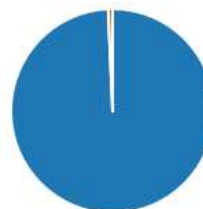
 Insights

● SI

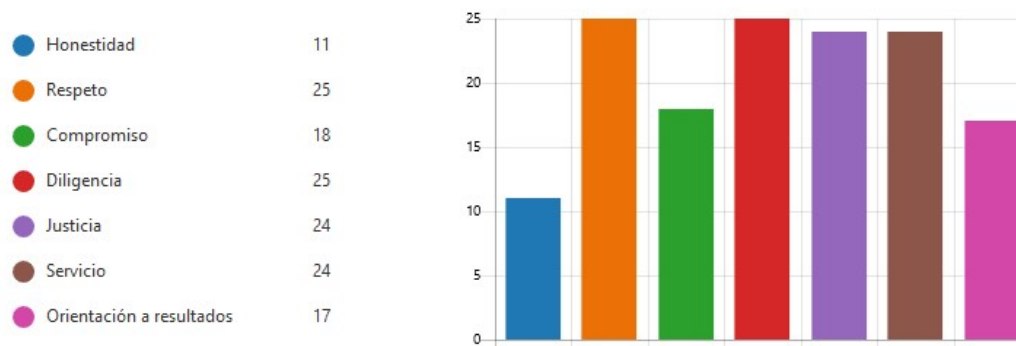
142

● NO

1



Resultados asociados a los valores del Código de Integridad:



7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE CORANTIOQUIA 2022.

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORANTIOQUIA 2022, se desarrollará a través del ciclo de vida del servidor público: **el ingreso, la permanencia y el retiro.**

El rol estratégico que tiene la Subdirección Administrativa y Financiera es muy importante, toda vez que, desde allí se lideran las actividades que propenden por la calidad de vida de los servidores públicos.

El enfoque principal de este plan estratégico serán las variables identificadas en el autodiagnóstico de la matriz de GETH del modelo MIPG, articuladas a los diagnósticos de bienestar y capacitación.

PARA EL INGRESO:

- Registro de información del servidor público en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- Adecuado entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

PARA LA PERMANENCIA:

- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: evaluación del desempeño, diagnóstico de necesidades



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

de capacitación, implementar mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano, diferentes a las obligatorias.

- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Realizar reinducción a todos los servidores públicos.
- Desarrollo del plan institucional de capacitación de acuerdo con las necesidades, que impacten las dimensiones: *SER, SABER y HACER*.
- Desarrollo del plan de bienestar social, estímulos e incentivos: variables: **Adaptación al Cambio**, actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programa de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria y media, superior), desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público, propender por el trabajo remoto y la implementación de la estrategia del teletrabajo, de acuerdo con las circunstancias derivadas de la emergencia sanitaria reciente y los horarios escalonados.
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.

PARA EL RETIRO:

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, identificando las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Contar con el mecanismo para transferir el conocimiento (par funcional) de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados, en articulación con la Subdirección de Planeación.
- Acompañar el proceso de retiro de los servidores de la Corporación entendiendo la dinámica de cada caso (pensionados, terminación de provisionalidad, entre otros)

8. PLANES QUE COMPONEN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

8.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Para la estructuración del Plan de Bienestar, fue realizada una encuesta virtual a los servidores públicos, que permitió conocer las necesidades prioritarias e intereses de éstos; con los resultados de dicha encuesta se priorizaron las actividades definidas en el plan y la variable de fortalecimiento del ser “**Adaptación al Cambio**”, las cuales se trabajarán en el año 2022.

LINEAS ORIENTADORAS

- ❖ Actividades deportivas
- ❖ Actividades recreativas
- ❖ Actividades culturales
- ❖ Actividades artísticas
- ❖ Actividades para la gestión y adaptación al cambio
- ❖ Medición del clima organizacional
- ❖ Suministro de alimentación
- ❖ Incentivos asociados a la evaluación del desempeño
- ❖ Incentivo a la educación de los hijos de los servidores
- ❖ Intervención en factores de riesgo psicosocial en asocio con la ARL Colmena

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos debe ser integral desde las dimensiones del ser, el saber y el hacer, de esta manera se generan procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel y el de su familia; así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio en la labor ambiental, propiciando además el desarrollo de competencias individuales que generan el mejoramiento de los procesos y en general el desempeño en el cargo.

Lo anterior, de conformidad con el PGAR 2020-2031 donde se plantea un “*Modelo de gerencia del talento humano que incluye cambios en la cultura organizacional orientada a resultados, el aumento de capacidades y competencias, la productividad, el trabajo articulado entre equipos, la gestión del cambio, la movilidad de su planta de personal y la gerencia de la felicidad*”.

Ver documento Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

8.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Para la consecución de este plan, se toma como punto de partida las recomendaciones de los informes de ley, de seguimiento, auditorías internas, externas y planes de mejoramiento, proporcionados por la Oficina de Control Interno y las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica (PGAR y Plan de Acción 2020-2023) y Sistema de Gestión Integral entregados por la Subdirección de Planeación radicado No. 090-MEM2107-4770 del mes de julio de 2021 en el que damos continuidad a los temas requeridos para el año 2022, revisión de los temas del Plan Anticorrupción dispuesto en Megateso y Oficina de Control Interno 070-MEM2201-56, sumado a que se identificaron necesidades en cada área mediante encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2022 enviada a todo el personal de la Corporación.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público – PNFC, orienta el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales de los servidores públicos, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

El éxito del Plan Institucional de Capacitación 2022, dependerá en gran medida del talento humano que conforma la Corporación, de adecuados niveles de comunicación y de la participación activa de éstos, en las actividades programadas.

El Plan Institucional de Capacitación busca primordialmente facilitar la consecución de los objetivos de la Corporación a través del fortalecimiento de competencias, con actividades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción de todos los servidores públicos, de acuerdo con los recursos asignados.

El Plan está dirigido a todos los servidores públicos, en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad, de acuerdo con lo permitido por la normatividad vigente.

Se dará prioridad en el año 2022, a las capacitaciones que por ley deban desarrollarse.

Ver documento Plan Institucional de Capacitación.

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

8.3. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Plan Anual de Vacantes se define como un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre los cargos en vacancia definitiva de la Entidad y el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión de manera tal, que se pueda proyectar y programar su provisión y contar con la respectiva disponibilidad presupuestal para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Corporación.

Para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas, CORANTIOQUIA cuenta con 461 empleos en su planta global. A 31 de diciembre de 2021, Corantioquia cuenta con 134 vacantes definitivas, de las cuales, 124 fueron ofertadas en la convocatoria en curso que adelanta la CNSC. Es importante precisar que, a 31 de diciembre de 2021, están reportadas en el aplicativo SIMO dispuesto por la CNSC la totalidad de las 134 vacantes definitivas, dando cumplimiento al requerimiento de dicha entidad:

Las vacantes definitivas que hacen parte de la convocatoria actual adelantada por la CNSC, están clasificadas en los siguientes niveles:

Empleos en vacancia definitiva	
Nivel	Cantidad de vacantes
Asistencial	8
Técnico	16
Profesional	100
TOTAL CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA	124

De estos empleos, el 30% pertenecen a la convocatoria de ascenso y el 70% a la convocatoria abierta, de acuerdo con lo expresado en el Artículo 29 de la Ley 1960 de 2019.

El Plan de Previsión de Talento Humano de CORANTIOQUIA para la vigencia 2022, atenderá las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, a partir de un análisis o diagnóstico de necesidades de personal contrastado con el estado actual de la planta vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Se continuará con la figura de “encargo”.

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Ver documento Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano

8.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La acción conjunta entre la administración, los servidores públicos y contratistas, que permitan aplicar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, hace parte del propósito del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual se realiza a través de acciones que promuevan el autocuidado y la autogestión para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, la valoración de los riesgos asociados a la labor del servidor, la garantía de lugares de trabajo seguros y saludables, la implementación de planes y estrategias para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra articulado al Sistema de Gestión Integral, con líneas orientadoras desde la Subdirección de Planeación.

En el año 2022 también se desarrollará:

❖ Medición de los factores de riesgo Psicosocial.

La medición debe realizarse conforme con los protocolos de bioseguridad que determine el Ministerio de Trabajo, Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019.

Es importante tener presente que, de acuerdo con la circular del Ministerio de Trabajo, la medición solo podía realizarse de manera presencial, por tanto la actividad se ejecutará conforme con los lineamientos internos.

❖ Jornada de vacunación.

Para los servidores públicos de la Corporación y según los riesgos que pueden evidenciarse a nivel institucional. Se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad

❖ Semana de la Salud.

Se llevarán a cabo actividades para el fortalecimiento de la salud donde se buscará incrementar el autocuidado y el fomento de hábitos de vida saludable.

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Ver Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo articulado al SGI.

9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.

El sistema tipo de evaluación del desempeño establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC para los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en periodo de prueba de CORANTIOQUIA, fue adoptado mediante la Resolución No. 040-RES1901-203 de enero de 2019.

Las fases para la evaluación del desempeño incluyen:

- ❖ Concertación de Compromisos
- ❖ Seguimiento
- ❖ Evaluaciones parciales
- ❖ Calificación Definitiva

Los resultados a las evaluaciones hacen parte de los criterios para los encargos y el otorgamiento de incentivos, enmarcados en el Plan de Incentivos.

En el año 2022, se adoptará el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para el nivel directivo, cuya herramienta de evaluación se denominará Acuerdos de Gestión; igualmente, será adoptada la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal en provisionalidad.

10. PLAN DE INCENTIVOS.

Para la vigencia 2022 se dará cumplimiento a la normatividad que regula el tema Decreto 1083 de 2015 ***“Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”*** Se propone la entrega de los siguientes, establecidos por ley, además de los que la Entidad determine de la siguiente manera;

Es importante indicar que cada año la entidad establece los estímulos que entregará como reconocimiento por el desempeño individual realizado, no obstante, el decreto 1983 de 2015 ***“Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará***

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Ver documento Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

11. DESVINCULACIÓN ASISTIDA ARTICULADA A LA GESTIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO.

El acompañamiento en la desvinculación a los servidores que se retiran de la Corporación, cualquiera sea el motivo (pensión, finalización del nombramiento en provisionalidad, finalización de encargo), será una de las variables a trabajar en el año 2022, a través del Plan de Bienestar Social.

Se continúa con la actividad que se brinda a los prepensionados, realizando mínimo una jornada en el año.

Se compone de actividades individuales y grupales de preparación para el retiro laboral donde se deben tener en cuenta los componentes ocupacional, financiero, jurídico y personal, haciendo un énfasis especial en el tema de proyecto de vida.

Las actividades relacionadas con el proceso deberán ser integrales e incluir en su contenido variaciones en su ejecución para motivar la participación.

Podrán incluirse actividades o eventos de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Se acompañará el proceso de retiro de los servidores públicos de la Corporación entendiendo la dinámica actual por efecto de los concursos de méritos que realiza el Estado.

Se incluirán actividades individuales y grupales que permitan realizar una transición adaptativa a las nuevas realidades generadas por los concursos de méritos y en general por la situación de cambio; para ello se tendrá en cuenta la población que ingresa, la población que se retira y la población que termina encargo.

La entrevista de retiro implementada en el año 2021, será un factor importante en el año 2022, dada la movilidad del personal con ocasión del concurso de méritos

 CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

adelantado por la CNSC, toda vez que la misma arrojará aspectos relevantes que servirán de insumo para emprender acciones de mejora dentro de los procesos.

12. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

En el año 2022 se deberá continuar afianzando estrategias de gestión del conocimiento, a través de:

- Implementación de mecanismos para mitigar la fuga del capital intelectual
- Mejorar las herramientas de gestión
- Fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Transversalizar el conocimiento necesario a los servidores
- Promover procesos de investigación
- Fomentar la innovación dentro de la entidad

13. TELETRABAJO.

Como uno de los grandes retos alcanzados en el año 2021, se encuentra la implementación de la estrategia de Teletrabajo, la cual fue adoptada mediante la Resolución No. 040-RES2111-7110 del 03 de noviembre de 2021, contando la Corporación con la calibración de los 461 cargos que tiene la planta. Se puso en marcha la primera ola, permitiendo la postulación del primer grupo de servidores y a la fecha ya se tiene una parte de la población trabajando desde casa, bien sea en trabajo suplementario 3 por 2 o en trabajo autónomo.

Se continuará en el año 2022 con las demás olas según lo definido.

14. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS Y LABORALES.

A través de la Resolución No. 040-RES1906-3159 del 19 de junio de 2019, Corantioquia institucionalizó el programa de prácticas universitarias y laborales.

En este sentido y dadas las necesidades de las diferentes dependencias, se continuará con la vinculación de estudiantes de diferentes instituciones universitarias.

15. OTRAS GESTIONES IMPORTANTES DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2022

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

- ✓ Realizar todas las acciones asociadas al Concurso de Méritos que actualmente adelanta la CNSC, a partir de la publicación de las listas de elegibles.
- ✓ Se continuará con el proceso de depuración de la deuda presunta ante los Fondos de Pensiones.
- ✓ Liquidación de prestaciones sociales de servidores públicos que se retiran en un término no superior a 15 días hábiles.
- ✓ Se contará con enlaces en las Oficinas Territoriales para la realización de actividades relacionadas con el bienestar de los servidores, de acuerdo con las necesidades y oferta del territorio.
- ✓ Se consolidará un grupo de gestores del Código de Integridad, que propendan por la interiorización de los valores corporativos.

16. NORMATIVIDAD

La siguiente es la normatividad que enmarca la Gestión del Talento Humano en CORANTIOQUIA:

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1950 de 1973	Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
<u>Decreto 1042 de 1978</u>	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones
<u>Decreto 1567 de 1998</u>	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
<u>Decreto 2813 de 2000</u>	Por el cual se reglamenta el artículo 13 de la Ley 584 de 2000
<u>Decreto 760 de 2005</u>	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones
<u>Decreto 770 de 2005</u>	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
<u>Decreto 1228 de 2005</u>	Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.
<u>Decreto 1538 de 2005</u>	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997 Integración social de personas con limitación.
<u>Decreto 2539 de 2005</u>	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005
<u>Decreto 4500 de 2005</u>	Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004
<u>Decreto 1746 de 2006</u>	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005
<u>Decreto 2489 de 2006</u>	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones
<u>Decreto 4665 de 2007</u>	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos

  CORANTIOQUIA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Decreto 4968 de 2007	Por el cual se modifica el artículo 8° del Decreto 1227 de 2005
Decreto 1409 de 2008	Por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004
Decreto 2809 de 2010	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005
Decreto 019 de 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los Procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Acuerdo 0004 de 2005	Por el cual se adopta los lineamientos generales para desarrollar los procesos de selección o concursos de meritos que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con la Ley 909 de 2004
Acuerdo 030-1412-452 de 2014	Por el cual se determina la estructura de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia -Corantioquia- y se fijan las funciones de sus dependencias



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Acuerdo 030-1412-453 de 2014	Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia -Corantioquia- y se dictan otras disposiciones
Auto 05 de 2014	Norma Demandada: Decreto 4968 de 2007 – Artículo 1 (27 de Diciembre) Gobierno Nacional (Suspendido) / Circular 005 de 2012 (23 De Julio) Comisión Nacional Del Servicio Civil (Suspendido)
Circular 1000-07 de 2004	Régimen de transición Ley 909 del 23 de septiembre de 2004
Circular 002 de 2011	Obligatoriedad de efectuar los nombramientos en estricto orden de mérito en virtud de la listas de elegibles expedidas por esta Comisión Nacional
Circular 003 de 2011	Por la cual establece los requisitos y documentación exigida para dar inicio al proceso de reincorporación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 004 de 2011	Lineamientos para la adopción y modificación del manual específico de funciones y competencias laborales y para la expedición de certificaciones laborales dirigidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 003 de 2014	Efectos del Auto 05 de 2014, proferido por el Consejo de Estado
Circular Externa 100-004 de 2010	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Circular Externa DAFP 100-11 de 2014	Asignación de funciones- Encargo
Resolución 2591 de 2010	Por la cual se adopta el manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba
Resolución 040-1309-18601 de 2013	Por la cual se establecen los criterios y el procedimiento para acceder al estímulo de apoyo a la educación formal

 CORANTIOQUIA	 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Resolución 040-1505-20874 de 2015	Por medio de la cual se reglamentan las situaciones administrativas de los empleados públicos de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia-"CORANTIOQUIA"
Resolución 040-1607-22528 de 2016	Por la cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia-CORANTIOQUIA
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
Resolución 040-RES1901-203 de 2019	"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral - EDL- de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".
Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano	Por medio de la cual se expide la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.
Resolución N°0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución 040-RES1905-2436 de 2019	"Por medio del cual se adopta el Plan de Capacitación Institucional para la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA"
Ley 2039 de 2020	"Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y se dictan otras disposiciones"
Ley 2040 de 2020	"Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones"
Ley 2043 de 2020	"Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones"

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Resolución 040-RES2003-1240 del 16 de marzo de 2020	"Por media de la cual se establecen medidas con carácter temporal para atender la contingencia generada por el COVID- 19 en la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA".
Acuerdo 180-ACU2008-586 del 14 de agosto de 2020	"Por el cual se modifica la estructura administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - Corantioquia, establecida por el Acuerdo 452 de 2014"
Resolución 040-RES2009-5184 del 14 de septiembre 2020	Por la cual se modifica parcialmente el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos y se fijan funciones, requisitos y competencias laborales a empleos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia – Corantioquia.
Resolución 040-RES2102-692	Adoptar mediante el presente acto administrativo el incentivo educativo para los hijos de los funcionarios de carrera administrativa de la corporación
Ley 2141 de 2021	Por medio de la cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad
Ley 2121 de 2021	Por medio de la cual se crea el Régimen de Trabajo Remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dicta otras disposiciones
Ley 2119 de 2021	Por medio de la cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes".
Ley 2097 de 2021	Por medio de la cual se crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 562 de 2016	Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de las Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles para las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, a las que aplica la Ley 909 de 2004

 CORANTIOQUIA		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---	--

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Acuerdo 6176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 040-1609-22902 de 2016	Por la cual se ajusta y se complementa el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 952 de 2021	Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público
Decreto 770 de 2021	Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.
Decreto 344 de 2021	Por el cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a los permisos sindicales
Circular 0117 de 2019	Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
Circular conjunta No. 100-001 de 2018	Prevención de prácticas de discriminación laboral contra personas diagnosticadas como portadores de VIH en cumplimiento del numeral 130 del Acuerdo Nacional Estatal de 2017

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Resolución 777 DE 2021	Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas
Decreto 961 de 2021	Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
Ley 1071 de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
Ley 1093 de 2006	Por la cual se crean los literales e) y f) y un párrafo del numeral 2 del artículo 5º de la Ley 909 de 2004.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1821 de 2016	“Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas”
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

 CORANTIOQUIA	 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Decreto 404 de 2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
Decreto 1143 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 0472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Decreto 771 de 2020	"Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional"
Criterio Unificado para provisión de empleos mediante encargo y Comisión en empleos de libre nombramiento remoción	
Criterio Unificado Ley 1960 de 2019	Define la aplicabilidad de la Ley 1960 de 2019 en cuanto a la lista de elegible solo para concursos que se hagan después de promulgada esta ley
Circular 20191000000097 del 28 de junio de 2019	Lineamiento para dar cumplimiento al Art 263 de la Ley 1955 de 2019
Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC-	Carrera administrativa
Guía para la Gestión Estratégica de Talento Humano	Guía para la Gestión Estratégica de Talento Humano

 CORANTIOQUIA		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Guía de administración Pública – ABC de situaciones administrativas.	Guía de administración Pública – ABC de situaciones administrativas.
Guía de administración Pública – Prima técnica de empleados públicos	Guía de administración Pública – Prima técnica de empleados públicos
Matriz y plan de acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano 2021	Matriz y plan de acción para la Gestión Estratégica de Talento Humano 2021
Guía para establecer o modificar el Manual específico de funciones y de competencias laborales. Versión 2	Guía para establecer o modificar el Manual específico de funciones y de competencias laborales. Versión 2
Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
Sistema de Estímulos, orientaciones metodológicas	Sistema de Estímulos, orientaciones metodológicas
Ley 2191 de 2022	Por Medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral
Acuerdo 586 de 2020	Por el cual se modifica la estructura administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA, establecida por el acuerdo 452 de 2014
Acuerdo 587 de 2020	Por el cual se modifica la Planta de Personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia -Corantioquia- y se dictan otras disposiciones

 CORANTIOQUIA 	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Resolución 040-1402-19153 de 2013	Por la cual se establecen los factores y criterio de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral en Corantioquia
Resolución 040-RES1805-2942 de 2018	Por la cual se estimula el uso de la bicicleta para mitigar el impacto ambiental y se otorga un incentivo a los funcionarios de la Corporación que usen este medio de transporte en la Oficinas Territoriales y Sedes de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA
Circular 040-CIR1907-24 de 2019	Interrupción de vacaciones
Circular 040-50 del 20 de octubre de 2019	Procedimiento de vacaciones
Circular 040-25 del 22 de junio de 2011	Descanso compensatorio en jornada excepcional
Circular 040-CIR1904-15 de 2019	Reglamentación interna, criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación
Resoluciones No. 040-RES1811-6140, No. 040-RES1902-1056, No. 040-RES1906-3112, No. 040-RES2009-5184, No. 040-RES2010-6073, No. 040-RES2011-6440	Actualización, adopción y/o modificación al manual de funciones corporativo

Nota: en todo caso, se deberá aplicar la normatividad vigente en la materia

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López 

Fecha de elaboración: 24/01/2022

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2022



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Medellín, Antioquia

2022



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO	4
Normas Que Aportan a la Estructura Legal del Plan De Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	6
BIENESTAR SOCIAL	6
LINEAS ORIENTADORAS	7
OBJETIVO	7
INCENTIVOS	9
COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	11
DIAGNÓSTICO	12
Diagnostico Plan de Bienestar Social – Componentes deportivos, recreativos, cultural, artístico y Clima y Cultura Organizacional.	13
ANÁLISIS.....	20
FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	23
SERVICIO DE ALIMENTACIÓN	24
ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES Y ARTÍSTICAS ..	25
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	26
ACTIVIDADES DEPORTIVAS de integración institucional	27
ACTIVIDADES culturales y artísticas.....	29
ACTIVIDADES recreativas	30
ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO.....	32
ACTIVIDADES ASOCIADAS AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST.	34
ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	35
ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ASOCIADA A EVENTOS ESPECIALES.....	37
INCENTIVOS	39
INCENTIVOS ASOCIADOS A EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	40
INCENTIVOS a la educacion para LOS HIJOS de los servidores públicos	41
ACTIVIDADES DE BIENESTAR ASOCIADAS A LA SITUACION ACTUAL ... ¡Error! Marcador no definido.	
ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST	45
ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EJECUTADO EN ASOCIO CON LA ARL COLMENA.....	45

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

GESTIONES PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -COMFENALCO	49
GESTIONES EJECUTADAS PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES - COLMENA ARL.....	50
PRESUPUESTO	51
Referencias Bibliográficas	52

INTRODUCCIÓN

Para las organizaciones y en especial para Corantioquia las personas se constituyen en la base fundamental para el desarrollo y crecimiento interno y externo; por lo tanto, es importante realizar acciones que contribuyan al mejoramiento del bienestar laboral de los funcionarios que integran la entidad, para lo cual, se considerarán las áreas y los beneficios que deberán atender a las necesidades identificadas.

Con base en lo anterior, al Plan de bienestar social, estímulos e incentivos, deberán integrarse aquellas áreas sobre las cuales la Corporación propone acciones que posibiliten el incremento del bienestar personal; son estas el área de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, esta última vinculada directamente a la realización de actividades que propicien el aumento de los niveles de satisfacción del servidor público en su lugar de trabajo.

Sin embargo, en el marco de la situación ocurrida en la vigencia 2020 donde a partir del 22 de marzo el gobierno nacional implementa medidas e instrucciones en virtud de la situación de emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, en especial se ordena a los gobernadores y alcaldes, adoptar las instrucciones, actos y órdenes necesarias para la debida ejecución de la medida de aislamiento preventivo obligatorio, con el fin de garantizar el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia.

La situación descrita conlleva a la Corporación a adaptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a las condiciones actuales generadas por la pandemia, con el fin de proteger la salud de los servidores públicos y sus familias.

Por lo tanto, la entidad debe implementar las medidas que sean necesarias para promover la salud y la seguridad de los servidores públicos, especialmente

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

restringiendo el contacto entre las personas, con el objetivo de evitar el contagio de la enfermedad así como su propagación.

Como resultado de lo anterior, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos deberá proponerse, adaptarse y orientarse al fortalecimiento de las personas, interviniendo situaciones de riesgo generadas por la pandemia; incluso realizando intervenciones puntuales desde diferentes escenarios y a partir de las mismas herramientas que desde el estado se promueven y pueden ser de utilidad para el desarrollo interno individual, grupal y laboral.

Es importante precisar, que fue presentado ante la Comisión de Personal de la Corporación los ejes principales a abordar desde el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2022, en sesión del 27 de enero de 2022, recibiendo aportes significativos que redundaran en mayor beneficio para los servidores públicos.

MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuales se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998. En cumplimiento de lo establecido en los decretos que se han citado, esta guía debe ser formulada y actualizada permanentemente por el Departamento Administrativo de la Función Pública; además de contener la política en la materia, señala las prioridades que deben atender las entidades públicas y establece los mecanismos de difusión, coordinación, cooperación, asesoría, de seguimiento y de control.

De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“Artículo 35. Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”.

“Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: *“La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”* Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.¹

¹ Guía Bienestar 11 10/7/02

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

Normas Que Aportan a la Estructura Legal del Plan De Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Norma	Detalle de Contenido
DECRETO 1567 DE 1998	TITULO II Capitulo I Finalidad fundamentos del sistema de estímulos. Capitulo II Programa de Bienestar Social e Incentivos
Decreto 1083 de 2015	TITULO 10. Sistema de estímulos, Capitulo 6, Capacitación, estímulos y bienestar, principios requisitos, recursos económicos.
CONPES 3292 DE 2020	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia
LEY 909 DE 2004	CAPITULO II Artículo 15. Plan de estímulos
LEY 1960 de 2019	ARTICULOS 3 Y 4
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018 -2022	Pacto por Colombia pacto por la equidad

BIENESTAR SOCIAL

Los programas de Bienestar Social, estímulos e incentivos deben ser integrales desde las dimensiones del ser, del saber y el hacer, de esta manera se generan procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio en la labor ambiental, propiciando además el desarrollo de competencias individuales que generan el mejoramiento de los procesos y en general el desempeño en el cargo.

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Lo anterior, de conformidad con el PGAR 2020-2031 donde se plantea un “*Modelo de gerencia del talento humano que incluye cambios en la cultura organizacional orientada a resultados, el aumento de capacidades y competencias, la productividad, el trabajo articulado entre equipos, la gestión del cambio, la movilidad de su planta de personal y la gerencia de la felicidad*”.

LINEAS ORIENTADORAS

- ❖ Propiciar actividades para fomentar el fortalecimiento de los valores internos en especial los que se encuentran proyectados en el código de integridad institucional.

Para establecer las prioridades a nivel institucional Corantioquia consultó a los servidores públicos de la entidad sobre aquellos valores que la entidad debe fortalecer para el 2022, se encuentra como resultado el siguiente orden de prioridades para esta vigencia;

- 1. RESPETO Y DILIGENCIA**
- 2. SERVICIO Y JUSTICIA**
- 3. COMPROMISO**
- 4. ORIENTACION A RESULTADOS**
- 5. HONESTIDAD**

Nota; Es importante tener presente que los valores que se encuentran con la misma cantidad de respuestas se ubica en el mismo número de prioridad.

OBJETIVO

Propiciar a través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, que permita el aumento de los niveles de satisfacción, motivación,

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

eficacia, eficiencia y efectividad, además de la identificación del empleado desde su rol en la entidad.

Áreas que Conforman El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Los programas de Bienestar Social, estímulos e incentivos deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral, incentivos y programas de salud ocupacional, buscando una atención integral del funcionario.

Áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización. Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral en las entidades públicas:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, pluralismo.

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.
- Coordinar, comunicar, realizar seguimiento y evaluar los servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas.
- Fomentar la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.
- Evaluar los intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

Desde el área de Protección y Servicios Sociales, la recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

INCENTIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Objetivo: Crear condiciones favorables para el logro del buen desempeño de las funciones, el cual será desarrollado a través del Programa de Bienestar Social, en el área de calidad de vida laboral. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos que buscan reconocer la excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Estos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

Beneficiarios: Los programas de incentivos tendrán como beneficiarios a todos los empleados de carrera administrativa

Tipos de Planes: Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera.

Planes de Incentivos Pecuniarios: Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos conforme con lo indicado por el **“ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios.** *Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.*

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.”

Planes de Incentivos No Pecuniarios: Los planes de incentivos no pecuniarios estarán constituidos conforme con lo indicado por el **“ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.** *Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.*

Parágrafo: *Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales.”*

Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios:

CORANTIOQUIA podrá incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes, de acuerdo con lo indicado por el **“ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** *Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de*

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional...”

Plan mínimo de Incentivos: La Dirección de CORANTIOQUIA, deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

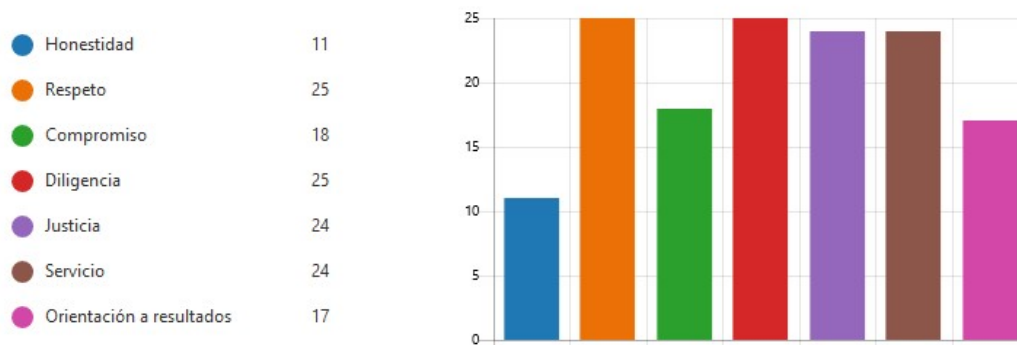
Consideraciones generales para la asignación de incentivos: Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y asignación de incentivos se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- En todo caso, los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la Corporación.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El plan de bienestar social, estímulos e incentivos de Corantioquia, se construye teniendo en cuenta los valores propuestos en el código de integridad, ya que a partir de allí se establecen una prioridad de actuación que permiten orientar la intencionalidad de las acciones del plan;

A continuación, se proyectan los resultados obtenidos a partir de las preferencias dadas por los servidores públicos.



DIAGNÓSTICO

Los programas de Bienestar Social, estímulos e incentivos se apoyan en dos elementos fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, instrumentos corporativos, misión y visión de la Entidad.

Las características generales de los funcionarios de Corantioquia se encuentran distribuidas generando unos elementos que se destacan y que diferencian a la población de la organización, lo que incide en las preferencias, actitudes, valores e incluso percepciones y formas de ver la realidad.

Por lo tanto, en el marco de la situación actual generada por la pandemia, Corantioquia debe adaptar la oferta de actividades propias del programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos con el desarrollo de actividades que sean coherentes con el diagnóstico obtenido a través de las diferentes encuestas realizadas y la medición de la cultura organizacional.

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

Esto significa que el diagnóstico sigue siendo válido para la Corporación, no obstante debe llevarse a cabo la adaptación a las condiciones actuales con las restricciones propias para el desarrollo de algunas actividades, incluso es posible que al promover la salud y la seguridad de los servidores públicos y sus familias algunas actividades no sea posible ejecutarlas debido a que estas representan un riesgo o afectan los protocolos de bioseguridad estructurados por la entidad para promover la salud interna.

Con base en lo anterior y en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 “**Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”. Corantioquia llevo a cabo procesos de medición institucional donde fue posible identificar con claridad las acciones que la entidad deben emprender para favorecer la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos que conforman la institución.

Diagnostico Plan de Bienestar Social – Componentes deportivos, recreativos, cultural, artístico y Clima y Cultura Organizacional.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73) y el Decreto 1083 del 2015 “**Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

Con base en lo anterior, Corantioquia ha realizado un proceso de evaluación y diagnóstico para identificar el nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con los diferentes componentes del plan de Bienestar con el fin de realimentar las actividades propias del plan y realizar los ajustes que sean necesarios para incrementar los niveles de satisfacción y expectativas personales, así mismo se pretende proyectar actividades innovadoras bajo los criterios establecidos por la normatividad vigente.

Para identificar las preferencias en este componente, la Corporación realiza un proceso de sensibilización donde solicita a los servidores públicos su participación activa frente al plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos.

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

A continuación, se presenta **el resultado del diagnóstico** obtenido para la identificación de las necesidades de los servidores públicos en materia **deportiva, recreativa, cultural artística, estímulos y clima y cultura organizacional**.

Es importante indicar que el desarrollo del diagnóstico interno se realiza por etapas, iniciando con un primer momento con la sensibilización a través del envío de una e-card, la cual busca motivar la participación en el diligenciamiento de la encuesta dirigida a todo el personal;



Tú opinión es fundamental en esta encuesta

Participa en la **encuesta sobre el Plan de Bienestar Social 2021** y comparte tus ideas, **juntos construiremos** propuestas que contribuyan a una **mejor calidad de vida para ti y la de tu familia**.

Haz clic en el enlace:

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--



Una los servidores públicos diligencian la encuesta enviada través de link, se realiza una siguiente etapa de obtención de datos para su respectivo análisis, es decir la Corporación identifica en este momento las preferencias de los servidores públicos en el componente deportivo, recreativo, cultural y artística, clima y cultura organizacional y fortalecimiento del ser, esta información permite identificar las prioridades y preferencia en cada tema, es importante anotar que el número total de servidores públicos que participaron en la encuesta (voluntaria) fue de (152), y las preferencias en cada componente se pueden visualizar por cada pregunta de la siguiente manera;

A continuacion, se relaciona la población que participa en el diligenciamiento de la encuesta por cada sede de trabajo;



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

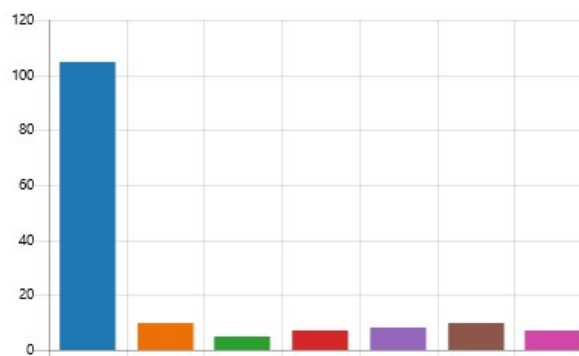
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

1. Selecciona la sede de trabajo en cual cual te encuentras adscrito(a) ?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

● Sede Medellín	105
● Oficina Territorial Tahamies (s...	10
● Oficina Territorial Zenufana (s...	5
● Oficina Territorial Hevexicos (s...	7
● Oficina Territorial Cartama (se...	8
● Oficina Territorial Citara (sede ...	10
● Oficina Territorial Panzenu (se...	7



Se evidencia la baja participación de los funcionarios de las Oficinas Territoriales lo que dificultó su diagnóstico para así, poder generar acciones que permitieran brindarles un mayor bienestar de acuerdo con las necesidades y oferta del territorio.

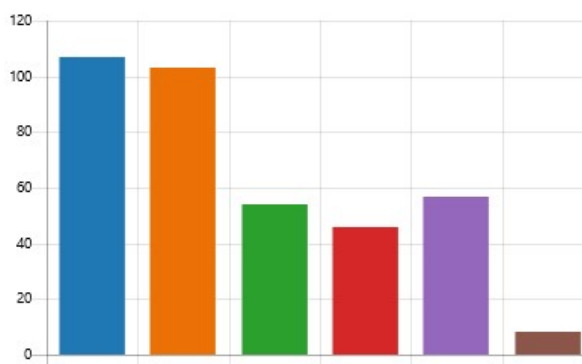
Se contará con enlaces en las Oficinas Territoriales para la realización de actividades relacionadas con el bienestar de los servidores.

A nivel general las preferencias en cada componente son las siguientes;

2. Para nuestro plan de bienestar social, en cual componente estarías comprometido(a) en participar? (seleccionar máximo 3 opciones)

[Más detalles](#)

Deportivo	107
Recreativo	103
Cultural y artístico	54
Clima y cultura	46
Fortalecimiento del ser	57
Otras	8

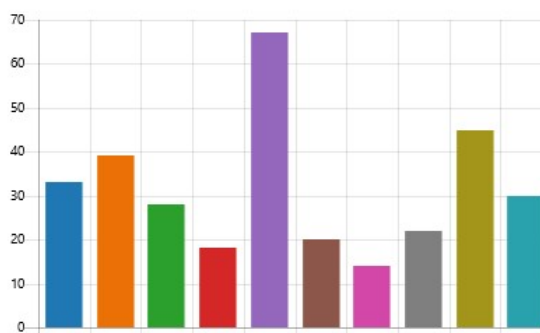


Para las ACTIVIDADES DEPORTIVAS, se encuentran las siguientes prioridades para los servidores públicos;

3. Para el desarrollo de las ACTIVIDADES DEPORTIVAS, selecciona la alternativa en la cual te gustaría participar y estarías comprometido en asistir.

[Más detalles](#)

Stretching	33
Yoga	39
Rumbaerobicos	28
Futbol	18
Gimnasio	67
Voleibol	20
Baloncesto	14
Tenis de Mesa	22
Natación	45
Torneos interdependencias	30

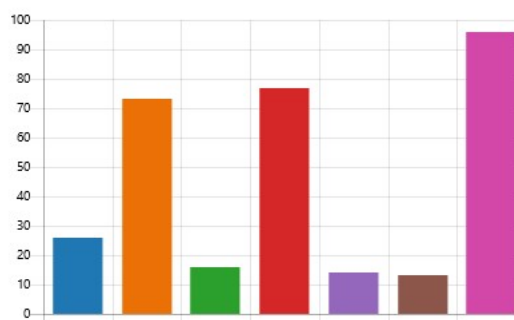


Para las ACTIVIDADES RECREATIVAS se encuentran las siguientes prioridades para los servidores públicos;

5. Para el desarrollo de las ACTIVIDADES RECREATIVAS, te solicitamos por favor indicarnos la actividad en la cual te gustaría participar y estarias comprometido en asistir.

[Más detalles](#)

● Vacaciones recreativas para los...	26
● Caminatas ecologicas	73
● Actividades educativas para lo...	16
● Gastronomía	77
● Actividad "Guardianes de la N...	14
● Actividad "Tertulias Literarias"	13
● Día de la Familia	96



Para las ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS se encuentran las siguientes prioridades para los servidores públicos;

7. Para el desarrollo de las ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS, te solicitamos por favor indicarnos la actividad en la cual te gustaría participar y estarias comprometido(a) en asistir.

[Más detalles](#)

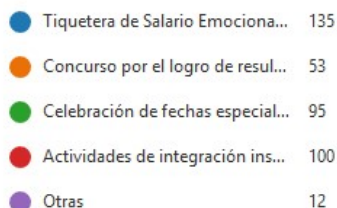
● Grupo vocal	15
● Talleres de manualidades	45
● Actividad "Talentos Corantioq...	15
● Tertulias literarias	22
● Otras	19



Para FORTALECER EL CLIMA Y LA CULTURA organizacional se encuentran las siguientes preferencias para los servidores públicos;

9. Para fortalecer el CLIMA Y LA CULTURA institucional, por favor selecciona la(s) opciones que te gustaría que la entidad promoviera internamente.

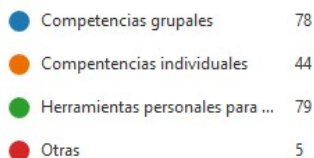
[Más detalles](#)



Para EL FORTALECIMIENTO DEL SER se encuentran las siguientes preferencias para los servidores públicos;

13. Para el FORTALECIMIENTO DEL SER, por favor selecciona la opción que te gustaría que la entidad reforzara internamente en tu dependencia?

[Más detalles](#)



Nota; Se aclaran los resultados de la gráfica anterior así;

- 78 personas manifiestan preferencia por desarrollar competencias grupales
- 79 personas manifiestan preferencia por adquirir herramientas personales para el manejo de situaciones.
- 44 personas manifiestan preferencia por implementar competencias individuales.

En general la oferta del plan de Bienestar social fue evaluada y se obtuvieron los siguientes resultados;



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS
E INCENTIVOS 2022**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

15. Como evalúas el servicio de alimentación suministrado en el 2021 en cuanto a su Calidad? (menú mensual).

[Más detalles](#)

[Insights](#)

151

Respuestas



Clasificación media 4.19

16. Como evalúas el servicio de alimentación del año 2021 en relación con la oportunidad en su entrega? (horarios en los cuales se suministro el servicio)

[Más detalles](#)

[Insights](#)

151

Respuestas



Clasificación media 4.54

17. Si has participado en la oferta de actividades deportivas, recreativas y culturales del plan de Bienestar Social como evalúas su ejecución ?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

115

Respuestas



Clasificación media 3.87

18. Como evalúas los eventos mensuales realizados para el fortalecimiento del clima y la cultura Corporativa? como: el día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del del padre, aniversario Corantioquia, día del servidor público, halloween, día del conductor, día de la secretaria, amor y amistad-"Talentos Corantioquia", reconocimiento dependencias (por logro de resultados), bienvenida la navidad -novenas.

[Más detalles](#)

[Insights](#)

147

Respuestas



Clasificación media 3.86

19. Como evalúas las actividades de integración institucional como el evento de fin de año?

[Más detalles](#)

[Insights](#)

142

Respuestas



Clasificación media 4.03

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

ANÁLISIS

Con nuestro Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos impactamos la calidad de vida de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo físico, mental y social.

Conocemos la diversidad de nuestros funcionarios, por eso generamos espacios y actividades planteadas según sus necesidades, adicionalmente se considera el grupo poblacional y las características del mismo, así como sus necesidades y el histórico de participación en los diferentes programas; en atención a ello se genera una propuesta que atienda las necesidades de la población institucional.

Por lo anterior, en el marco de la Emergencia Económica Social y Ecológica, promovemos un plan que sea flexible y que logre impactar a los diferentes grupos poblacionales en las condiciones actuales, para ello integramos los resultados ofrecidos por las diferentes encuestas y mediciones realizadas en el plan.

Igualmente, desde el conocimiento de la entidad y las características culturales se proponen nuevas actividades con el fin de motivar en los servidores públicos y sus familias el bienestar físico y mental en los momentos actuales que les permitan a las personas disponer de estrategias de afrontamiento necesarias para sobreponerse a la situación generada por la pandemia.

Las características generales de la población de Corantioquia permiten identificar la oferta de actividades según las preferencias del personal en materia de Bienestar Social, donde se encuentra el siguiente orden de prioridades;

- 1. Actividades deportivas**
- 2. Actividades recreativas**
- 3. Actividades para el Fortalecimiento del ser**
- 4. Actividades culturales y artísticas**

A nivel Deportivo se encuentra que la mayor preferencia para los servidores públicos en materia de Bienestar Social, donde se identifica el siguiente orden de prioridades;

1. Gimnasio
2. Natación
3. Yoga
4. Streching

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

5. Torneos interdependencias

A nivel Recreativo se encuentra que la mayor preferencia para los servidores públicos en materia de Bienestar Social, donde se identifica el siguiente orden de prioridades;

1. Día de la Familia
2. Gastronomía
3. Caminatas ecológicas
4. Vacaciones recreativas

A nivel Cultural y artístico se encuentra que la mayor preferencia para los servidores públicos en materia de Bienestar Social, donde se identifica el siguiente orden de prioridades;

1. Taller de Manualidades
2. Tertulias literarias
3. “Talentos Corantioquia”
4. Grupo vocal

En relación con el clima y la cultura organizacional se encuentra que la mayor preferencia para los servidores públicos en materia de Bienestar Social, donde se identifica el siguiente orden de prioridades;

1. “Salario emocional”
2. Actividades de integración institucional
3. Celebración de fechas especiales
4. Concursos por logros internos por dependencias

Para el fortalecimiento del ser se encuentra que la mayor preferencia para los servidores públicos en materia de Bienestar Social, donde se identifica el siguiente orden de prioridades;

1. Los servidores públicos manifiestan preferencia por desarrollar herramientas personales para el manejo de situaciones personales.
2. Desarrollo de competencias grupales
3. Desarrollo de competencias individuales

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Otras actividades

Servicio de Alimentación; Es importante continuar con el desarrollo de aquellas actividades que permiten mejorar la salud física de los servidores públicos como es el servicio de alimentación, el cual contribuye a nivel personal en la implementación de hábitos de vida saludable.

A continuación, se relacionan los principales diagnósticos, hallados en el examen médico ocupacional de funcionarios evaluados.

Tabla 8. Principales diagnósticos

DIAGNÓSTICOS	PORCENTAJE
E669: Obesidad, no especificada	14%
E119: Diabetes mellitus no insulínica, sin mención de complicación	1%
E780: Hipercolesterolemia pura	3%
E781: Hipertrigliceridemia pura	1%
E782: Hiperlipidemia mixta	1%
G569: Mononeuropatía del miembro superior, sin otra especificación	1%
H409: Glaucoma, no especificado	1%
H526: Otros trastornos de la refracción	69%
H919: Hipoacusia, no especificada	3%
I10X: Hipertensión esencial (primaria)	7%

Los diagnósticos de mayor incidencia encontrados en los trabajadores evaluados en CORANTIOQUIA son: obesidad no especificada 14%, mononeuropatía de miembro superior 1%, trastornos de la refracción 69%, hipertensión esencial 7%, hipercolesterolemia puro 3%.

Los diagnósticos de mayor incidencia encontrados en los trabajadores evaluados en **CORANTIOQUIA** son: **obesidad no especificada 14%**, mononeuropatía de miembro superior 1%, trastornos de la refracción 69%, hipertensión esencial 7%, hipercolesterolemia puro 3%.

Conclusiones

- Al interior de Corantioquia los estudios indican que prevalecen con mayor porcentaje de participación para las actividades deportivas y recreativas en materia de Bienestar Social.

Los resultados anteriores para la entidad es un reto importante incrementar los niveles de participación en las condiciones actuales ya que la oferta deberá ser variada, flexible y deberá utilizar diferentes canales de comunicación para poder llegar de manera asertiva a toda la población.

- La Corporación debe contar con alternativas de ejecución para cada componente del plan de Bienestar Social con el fin de poder atender las preferencias del personal, así como las necesidades de los servidores públicos y sus Familias evidenciadas a través de los diferentes medios.
- Es importante considerar para la implementación del plan, el desarrollo de acciones que permitan el fortalecimiento institucional pues se evidencia la importancia de generar actividades que contengan los elementos asociados a los valores corporativos, un 92,1% de la población que diligencia la encuesta indica que sus valores se encuentran alineados a las políticas y procedimientos internos.

10. ¿Están las políticas y procedimientos institucionales **alineados con tus valores**?

[Más detalles](#)

[Insights](#)



FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El plan se formula a través de las acciones que la Corporación requiere implementar para favorecer el desarrollo de valores internos institucionales, las competencias en los servidores públicos de Corantioquia y la motivación institucional. Adicionalmente, es fundamental en la formulación del plan garantizar la cobertura en las diferentes sedes de trabajo y de los diferentes servicios;

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

Con base en lo anterior se inicia con la premisa de generar a través del plan de bienestar social, estímulos e incentivos una cobertura en las diferentes sedes de trabajo de la Corporación Autónoma del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA en los Municipios en los cuales la entidad cuenta con sedes estratégicamente ubicadas (CARTAMA, CITARA, HEVEXICOS, PANZENU, TAHAMIES y ZENUFANA)

Para la ejecución del plan de bienestar es importante poder llevar a cabo actividades que sean coherentes con el diagnóstico interno y con la cultura institucional de Corantioquia.

Acorde a lo expuesto, a la fecha la Corporación y las oficinas territoriales, se formulan las actividades que pueden ser disfrutadas a través de una oferta flexible teniendo presente que cada actividad deberá dar cumplimiento a los protocolos de Bioseguridad.

A continuación, se presentan las actividades asociadas al plan de bienestar social, estímulos e incentivos de CORANTIOQUIA en cada uno de las actividades que lo integran.

SERVICIO DE ALIMENTACIÓN

Para la vigencia 2022 se suministrará el servicio de alimentación para los servidores públicos que realizan actividades presenciales en las sedes de trabajo (a través de restaurantes o establecimientos que cuentan con condiciones sanitarias óptimas), acatando las medidas del gobierno nacional y atendiendo los protocolos de bioseguridad para garantizar la salud de los servidores públicos.

Por lo tanto, el servicio se suministrará teniendo en cuenta las siguientes premisas;

- Se garantiza el suministro de un menú patrón básico que permita dar cumplimiento a los requerimientos nutricionales con los cuales ha sido contratado es decir un servicio balanceado en condiciones óptimas de Calidad (Valor nutricional, Variedad y Presentación) y oportunidad en la entrega, dentro de los horarios establecidos para la distribución.
- Se tendrá un profesional en nutrición para realizar el acompañamiento individual y grupal a los servidores públicos para el desarrollo de hábitos de vida saludable.

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

- Las orientaciones para regular la prestación del servicio serán socializadas mediante circular.

NOTA DE INTERÉS

- El beneficio estará sujeto a las disponibilidades presupuestales y las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que puedan ocurrir durante la vigencia del punto.
- La cantidad de servicios para cada uno de los funcionarios públicos de la Corporación, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal que se tenga.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES Y ARTÍSTICAS

Las actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas, que se formulan surgen en atención a las necesidades expresadas por los servidores públicos, éstas permiten propiciar una mayor salud física y mental, igualmente la práctica DEPORTIVA, RECREATIVA, CULTURAL Y ARTÍSTICA, se realizará bajo el estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

Es importante indicar que la oferta que se presenta en el plan es flexible, es decir, las actividades podrán permanecer en el tiempo en atención al nivel de participación evidenciado a través de los registros de cada actividad, igualmente.

Con base en lo anterior, las actividades formuladas podrán tener variaciones en su ejecución.

Se detallan más adelante, los ajustes al desarrollo de cada una de las actividades propuestas en el plan de Bienestar Social.

NOTA DE INTERÉS

CORANTIOQUIA, concederá y garantizará para todas las actividades de bienestar social **una hora semanal** a sus funcionarios para el disfrute de las actividades **deportivas y culturales** que sean programadas a través de cajas de compensación o convenios corporativos.

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

- El beneficio sólo aplicará para los funcionarios que se encuentren debidamente inscritos en las actividades deportivas y culturales.
- El beneficio le será suspendido de manera definitiva, al funcionario público que tenga un mínimo de tres (3) faltas en la actividad deportiva o cultural a la que se encuentre inscrito.

De lo anterior, la Corporación velará el cumplimiento de estas disposiciones.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Se ofertan las actividades preferidas por el personal, sin embargo, esta oferta es flexible, es decir, podrá tener variaciones de acuerdo con las necesidades o preferencias de los servidores públicos y podrán incluirse otras actividades de acuerdo con las particularidades de los grupos poblacionales.

A continuación, se relacionan las actividades, así como las condiciones de funcionamiento;

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Gimnasio	Desde la ejecución del contrato con la Caja de Compensación Comfenalco la actividad de Gimnasio se realizará con un apoyo en mensualidad o tiquetera (con un soporte de asistencia de un mínimo de ocho (8) sesiones). La cantidad mínima requerida mensual será de un total de 8 sesiones para poder recibir dicho apoyo, por lo tanto, el funcionario al inscribirse en la actividad autoriza el descuento por nómina. En caso de no dar cumplimiento a la cantidad mínima requerida, se procederá con el respectivo descuento. El valor del apoyo estará en \$55.000	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad.

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
	mensuales, no obstante, esto dependerá de los recursos disponibles en el presupuesto asignado en el plan de Bienestar. Nota; el funcionario deberá diligenciar dicho formato de descuento como manifestación de aceptación de las condiciones indicadas. La oferta para actividades individuales podrá modificarse. Es decir podrán incluirse otras que sean de interés individual.	

Las actividades deportivas que se relacionan a continuación, se tendrá como prioridad el desarrollo de actividades que son de mayor preferencia para el personal así;

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Yoga Stretching Rumbaeróbicos Baloncesto Voleibol Futbol Yoga Natación	Se realizarán las clases de acuerdo con el interés de los servidores públicos a través de un entrenador, teniendo en cuenta el debido proceso de inscripción. El lugar en el que se preste el servicio se concertara con el grupo inscrito	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Las actividades deportivas que se relacionan a continuación, se tendrá como prioridad el desarrollo de actividades que son de mayor preferencia para el personal así;

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Mini -Torneos internos	Llevar a cabo la práctica deportiva en disciplinas que propicien la integración entre los servidores públicos en actividades como tenis de mesa, bolos, ajedrez, rana u otras que propicien la integración de los servidores públicos, por lo tanto las actividades serán flexibles (es decir podrán modificarse por actividades que propicien la integración de los servidores públicos, el mejoramiento de la salud física o la condición física y en general aquellas que propicien el incremento del Bienestar General.	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad.
Torneos Interinstitucionales	Corantioquia apoyara la participación de los servidores públicos en actividades en representación de la Entidad, teniendo como premisa el trabajo en equipo, el autocuidado y la práctica deportiva realizado con disciplina. Las actividades en las que participara la entidad se definirán conforme con el desarrollo de los torneos. Se tendrán en cuenta los requerimientos del SGSST para participar en los torneos minimizando los posibles riesgos.	

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Es importante tener en cuenta que tanto para la sede Medellín como para las oficinas territoriales, las actividades son flexibles, es decir estas podrán tener variaciones en cuanto a oferta o ejecución de acuerdo con las necesidades de los servidores públicos y las preferencias de los grupos poblacionales, o incluso necesidades internas evidenciadas.

Se entenderá la actividad de Gimnasia como la actividad que puede realizarse en cada sede de trabajo donde la Corporación cuenta con oficina, adicionalmente la actividad deberá tener un contenido variable que alternarán en sesiones de estiramiento y activación física.

Los lugares donde se prestarán los servicios, podrán sufrir variaciones de acuerdo con las necesidades del personal y la aprobación de la Corporación siempre y cuando el sitio o lugar no genere un riesgo para la salud y los servidores públicos y sus familias y los lugares presenten un estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

Es importante tener en cuenta que, el cambio en las condiciones generadas por la situación actual, ocasiona un ajuste en la oferta de actividades que puede brindar el plan de Bienestar Social.

ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS

El desarrollo de los eventos institucionales debe permitir el fortalecimiento de las relaciones entre las personas para favorecer LA COMUNICACIÓN y la integración institucional, para lograrlo de manera efectiva a continuación se detalla este componente:

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
"Talentos Corantioquia"	Para los servidores públicos y sus familias se realizará un proceso de sensibilización, entrenamiento y socialización de las habilidades o talentos personales físicamente (siempre que sea posible por las condiciones generadas por la situación	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
	actual de emergencia sanitaria) con el fin de propiciar un ambiente de trabajo positivo.,	
Manualidades Pintura Grupo Vocal	Se realiza un proceso enseñanza de técnicas manuales por medio de profesores expertos en técnicas manuales para los servidores públicos y sus familias. La actividad deberá adaptarse y realizarse con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad, en los lugares solicitados por los servidores públicos.
Tertulias literarias	A través de la actividad se apoya el fortalecimiento cultural a través de encuentros literarios donde se profundiza en el análisis de una temática un autor, una obra. La actividad se realiza a partir de encuentros presenciales donde se amplía el conocimiento de las personas desde la literatura nacional o internacional.	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad

ACTIVIDADES RECREATIVAS

A nivel recreativo las actividades institucionales deben permitir el fortalecimiento del grupo familiar y de los se las relaciones interpersonales de los servidores públicos para favorecer la comunicación y la integración institucional, para lograrlo de manera efectiva a continuación se detallan las actividades asociadas a este componente:

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Vacaciones Recreativas (para los hijos de los funcionarios).	Se buscara la participación de los hijos de los funcionarios durante la semana de receso de los funcionarios.	Se adaptará a las necesidades internas y se ejecutará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.
Eventos de recreación para los hijos de los funcionarios – “Guardianes de la Naturaleza”.	Se continuará apoyando actividades que contribuyen al bienestar de los servidores públicos y sus hijos a través de la recreación y educación sobre nuestra labor en el territorio. Las actividades podrán incluir caminatas ecológicas u otras que contribuyan al fortalecimiento institucional.	
Día de la familia	Se considera lo indicado en la normatividad vigente así; <i>DÍA DE LA FAMILIA en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, los empleadores deberán (obligación) facilitar, promover y gestionar una “Jornada Semestral” en la cual el trabajador pueda compartir con su familia.</i> Lo anterior podrá ejecutarse a través caja de compensación familiar. De no ser posible gestionarse Corantioquia podrá otorgar esta jornada para facilitar que el empleado comparta con su familia, sin afectar los días de descanso obligatorio establecidos por la legislación laboral vigente.	Se evaluará su ejecución semestralmente, la actividad se realizará teniendo en cuenta el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad. Nota; De acuerdo con la Ley 1857 de 2017, los empleadores deberán (obligación) facilitar, promover y gestionar una “Jornada Semestral” en la cual el trabajador pueda compartir con su familia. Es importante tener presente que según la normatividad vigente la empresa deberá otorgar esta jornada para facilitar que el empleado comparta con su familia, sin afectar los días de descanso obligatorio establecidos

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

		por la legislación laboral vigente.
Gastronomía	Se promueve el desarrollo de habilidades recreativas para favorecer la incorporación de hábitos de vida saludable en las personas.	La actividad se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad de bioseguridad.
Caminatas ecológicas	Se llevarán a cabo esta práctica, la cual consiste en recorrer a pie territorios rurales, urbanos, de reserva o significado ambiental, teniendo en cuenta el impacto que puede generarse en esta práctica.	
Actividad lúdica de fin de año	Se llevarán actividades al interior de la jornada de integración institucional entre los servidores públicos de la entidad. Con el fin de propiciar un ambiente de trabajo que sea óptimo y que permita generar un mayor nivel de identificación entre las personas que laboran en la Corporación.	Actividad sujeta al momento de ejecución, se considerará la situación actual, por tanto, el diseño de la actividad deberá adaptarse y realizarse con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad.

ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

De acuerdo con el decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral “... a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”.

El desarrollo de los eventos institucionales debe permitir el acompañamiento en los procesos de cambio organizacional, por tanto, las actividades deberán realizarse para facilitar la adaptación de los servidores públicos a situaciones cambiantes.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Pre-pensionados	Orientado para la población que se encuentra en un promedio de tres años antes del retiro por jubilación. Se compone de actividades individuales y grupales de preparación para el retiro laboral donde se deben tener en cuenta los componentes <u>ocupacional, financiero, jurídico y personal</u>, haciendo un énfasis especial en <u>el tema de proyecto de vida</u>. Las actividades relacionadas con el proceso deberán ser integrales e incluir en su contenido variaciones en su ejecución para motivar la participación. Podrán incluirse actividades o eventos de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.	La actividad deberá cumplir con los protocolos de bioseguridad.
Gestión del Cambio	Acompañar el proceso de retiro de los servidores públicos de la Corporación entendiendo la dinámica actual por efecto de los concursos dados del estado. Se incluirán actividades individuales, grupales, que permitan realizar una transición adaptativa a las nuevas realidades generadas por los concursos	

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
	del sector y en general por la situación de cambio, para ello se tendrá en cuenta la población que ingresa, la población que se retira y la población interna que se encuentra en una dinámica de cambio.	

ACTIVIDADES ASOCIADAS AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SGSST.

La Corporación deberá llevar a cabo aquellas actividades que promueven la salud del personal y en general su calidad de vida.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Medición de los factores de riesgo Psicosocial.	La medición debe realizarse conforme con los protocolos de bioseguridad que determine el ministerio de trabajo. Es importante tener presente que de acuerdo con la circular del ministerio de trabajo la medición solo podía realizarse de manera presencial, por tanto la actividad se ejecutará conforme con los lineamientos internos.	Se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad Y atendiendo la Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio del Trabajo.
Jornada de vacunación	La entidad seleccionada las jornadas que deban ser pertinentes para los servidores públicos de la entidad y según los riesgos que pueden evidenciarse a nivel institucional.	Se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Semana de la Salud	Se llevará a cabo actividades para el fortalecimiento de la salud donde se buscará incrementar el autocuidado y el fomento de hábitos de vida saludable.	

ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se llevarán a cabo las actividades para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, donde los funcionarios puedan tener un espacio de integración y a nivel institucional, la Corporación pueda intervenir los diferentes componentes asociados al clima interno y a la cultura organizacional;

Decreto 1083 del 2015 “ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Medición de Clima Organizacional	Se llevará a cabo proceso de medición del clima organizacional, de acuerdo con los lineamientos dados por la normatividad vigente decreto 1083 de 2015.	Se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Fortalecimiento en el ser.	Intervención a grupos para fortalecimiento de la comunicación, el trabajo en equipo, productividad ó métodos de trabajo y liderazgo. se realizarán acciones para incrementar en los servidores públicos sus competencias personales para el manejo de situaciones laborales o personales, Acompañamiento individual a través de asesoría a los planes de mejoramiento que se generan como consecuencia de Evaluación del desempeño, medición de factores de riesgo psicosocial, recomendaciones de la EPS y la ARL Colmena, recomendaciones internas de la entidad.	
Fortalecimiento de grupos primarios	Se fomentarán las reuniones al interior de las dependencias para fortalecer los métodos de trabajo, el clima organizacional y en general las competencias que favorezcan el logro de resultados.	
Actividades para el fortalecimiento del logro de resultados a través de concursos internos.	Se realizarán actividades de reconocimiento por el logro de resultados al interior de la corporación, como resultado de concursos que promueven las metas o indicadores institucionales.	

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	--

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA

Nota: Se dará continuidad al fortalecimiento de competencias organizacionales en los grupos de trabajo.

ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ASOCIADA A EVENTOS ESPECIALES

El desarrollo de eventos institucionales que se relacionan a continuación permite fortalecer los procesos internos de socialización y COMUNICACIÓN entre las personas.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Día de la Mujer	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional, donde se refuerza el rol de la mujer hoy.	Se realizará con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad
Día del Hombre	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional, donde se refuerza el rol del hombre hoy.	
Día del Padre	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional, donde se fortalece el papel de los padres de Corantioquia.	
Día de la Madre	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional, donde se fortalece el papel de los padres de Corantioquia.	

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Día Institucional	Evento para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional donde se celebra la creación de la entidad.	
Día del servidor público	Evento para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional donde se celebra el día nacional del servidor público establecido por ley.	
Bienvenida de Navidad	Evento para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional donde se da inicio a la navidad a través de un compartir navideño.	
Novenas Navideñas	Evento para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional donde se integra el servidor público y su familia alrededor de las novenas decembrinas.	
Halloween	En un espacio de integración institucional donde se integra el servidor público y su familia alrededor de actividades o eventos relacionadas con la temática de Halloween.	
Reconocimiento por cumpleaños para fortalecer la motivación individual.	Se podrán realizar acciones para felicitar al funcionario en su cumpleaños u otras actividades que permitan incrementar la motivación, así como el sentido de pertenencia.	
Día del conductor, día de la secretaria u otras fechas especiales que la organización identifique como prioritarias para el	Actividades para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional	

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
clima organizacional.		
“Al trabajo en Bici”	Actividades para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional	
Tiqueteras de descanso o Salario Emocional	Se fortalece los días de descanso a través de circular socializada a todo el personal con la finalidad de que el servidor público pueda beneficiarse de días de descanso en fechas especiales o necesidades personales que requieran utilizar este tiempo.	No aplican protocolos a nivel institucional

Nota: La oferta de actividades es flexible, según las necesidades y/o interés corporativo. De lo anterior, estas podrán modificarse durante la vigencia del Plan y su ejecución dependerá de la dinámica de la actividad y de los recursos disponibles.

INCENTIVOS

Para la vigencia 2022 se dará cumplimiento a la normatividad que regula el tema Decreto 1083 de 2015 **“Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” Se propone la entrega de los siguientes, establecidos por ley, además de los que la Entidad determine de la siguiente manera;

Es importante indicar que cada año la entidad establece los estímulos que entregara como reconocimiento por el desempeño individual realizado, no obstante, el decreto 1983 de 2015 **“Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

INCENTIVOS ASOCIADOS A EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con el decreto 1983 de 2015 “**Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral”

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Reconocimiento a los mejores Servidores públicos	Incentivos para: Los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial. Se entregarán los estímulos de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083, <u>Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo.</u>	Actividades sin restricciones, No aplican protocolos a nivel institucional.
Reconocimiento a los mejores Equipos de trabajo	Se entregarán los estímulos de conformidad con lo establecido en el decreto 1083 “Artículo 2.2.10.13 Y el Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. <u>Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo.</u> Se entregarán los estímulos de conformidad con lo establecido en	

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
	el Decreto 1083	

INCENTIVOS A LA EDUCACION PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los incentivos deben estar concebidos por cada entidad atendiendo las necesidades y los recursos disponibles, dirigido a los empleados o grupo de trabajo señalados en **los artículos 31 y 32 del Decreto Ley 1567 de 1998**, exaltando el reconocimiento particular del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo.

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone para el sistema de estímulos lo siguiente;

*“**Artículo 2.2.10.1** estableció que la finalidad de éstos es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, estímulos que deben ser implementados por medio de programas de bienestar social.*

Así mismo, en **el artículo 2.2.10.2** respecto de los beneficiarios y los enfoques de los mismos definió:

*“**...Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

(...)

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

(...)



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

“Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal: La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”. (Subrayado fuera del texto).

“Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. *Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo.*

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.*

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12 Requisitos *para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

- 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
- 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
- 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación". (Subrayado fuera de texto)*

De acuerdo con el concepto del DAFP, concepto Radicado 20219000092202 del 19/02/2021. Beneficiarios se indica;

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

“...Conforme a las normas transcritas, el sistema de estímulos fue concebido para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir de esta forma a los resultados institucionales, debiendo cada entidad establecer el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a través de planes de incentivos flexibles para el último de los reconocimientos señalados, armonizados con las políticas generales y necesidades particulares de cada institución y se otorgarán para reconocer desempeños individuales o de equipo de trabajo

Los incentivos pecuniarios son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública, a diferencia de los **no pecuniarios** que no están representados en dinero efectivo, sino que se traducen en beneficios, entre otros, tales como ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional, donde se reconoce el desempeño productivo individual o de equipos de trabajo.

*Para participar de los incentivos institucionales, se debe cumplir con lo señalado en los artículos **2.2.10.10 y 2.2.10.12 del Decreto 1083** de 2015, que para el caso en concreto para que los funcionarios puedan participar y les sean otorgados los incentivos deberán acreditar nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.”*

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Reconocer el beneficio de incentivo educativo	Se otorgará a los hijos e hijas legalmente reconocidos por los funcionarios de la entidad, que sean menores de 25 años y dependan económicamente del servidor o servidora	Actividades sin restricciones, No aplican protocolos a nivel institucional

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	---

ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	EMERGENCIA SANITARIA
Medición de los factores de riesgo Psicosocial.	la medición debe realizarse conforme con los protocolos de bioseguridad que determine el ministerio de trabajo. Es importante tener presente que de acuerdo con la circular del ministerio de trabajo la medición solo podía realizarse de manera presencial, por tanto la actividad solo podrá ejecutarse si el Ministerio de trabajo socializa el instrumento virtual para realizar la medición dando cumplimiento a los protocolos de bioseguridad.	Documento soporte que dé cuenta de la medición efectuada asociada a los factores de riesgo psicosociales. Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio del Trabajo.
Jornada de vacunación	La entidad seleccionará las más adecuadas para prevenir los riesgos.	Actividades con restricciones, se aplican protocolos a nivel institucional.
Semana de la Salud	Se llevará a cabo actividades para el fortalecimiento de la salud	

ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EJECUTADO EN ASOCIO CON LA ARL COLMENA

A partir del proceso adelantado en Corantioquia “La intervención psicosocial considera la promoción de la salud y de factores protectores, así como la intervención

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

de los factores de riesgo y la prevención de los efectos de estos en la salud”. (Protocolos específicos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, Ministerio de Trabajo Colombia, 2016).

ACCIONES / COMPONENTES EQUILIBRIO LABORAL	CONDICION A INTERVENIR (intralaboral, extralaboral, individual)	TIPO DE ACCION (Promoción, Prevención, Intervención)	TIPO DE INTERVENCION (primaria, secundaria, terciaria)	OBJETIVO	POBLACION OBJETO
COMPONENTE 1: ENTENDIMIENTO					
REUNION GESTION PSICOSOCIAL - EQUILIBRIO LABORAL	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Propiciar el entendimiento de los factores psicosociales para una adecuada gestión al interior de la empresa	Líderes
CAPACITACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: CARTILLA	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Capacitar a los líderes en factores de riesgo psicosociales	Líderes
COMPONENTE 2: DIAGNOSTICO					
DIAGNOSTICO SUBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL	INTRALABORAL / EXTRALABORAL	DIAGNOSTICO	PRIMARIA Y SECUNDARIA	Identificar los factores de riesgo psicosociales en el personal	Todo el personal
DIAGNOSTICO OBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL	INTRALABORAL	DIAGNOSTICO	PRIMARIA	Actualizar el diagnostico objetivo de riesgo psicosocial	
DIAGNOSTICO DE BIENESTAR LABORAL	INTRAPERSONAL/ INTRALABORAL/ EXTRALABORAL	DIAGNOSTICO	PRIMARIA	Identificar necesidades de bienestar laboral en los trabajadores y sus familias	Todo el personal
MEDICION DE CULTURA ORGANIZACIONAL	INTRALABORAL	DIAGNOSTICO	PRIMARIA	Caracterizar la cultura organizacional	Todo el personal



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS
E INCENTIVOS 2022**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

COMPONENTE 3: PLAN DE ACCION					
PRESENTACION PLAN DE ACCION AL EQUIPO GERENCIAL	INTRALABORAL - EXTRALABORAL - INDIVIDUAL	PREVENCION E INTERVENCION	PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA	Presentar el plan de acción a los líderes	Todo el personal
COMPONENTE 4: GESTION GERENCIAL					
REUNION GESTION PSICOSOCIAL - EQUILIBRIO LABORAL	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Generar el compromiso gerencial frente a la gestión psicosocial	Líderes
COMPONENTE 5: INTERVENCION ORGANIZACIONAL					
INTERVENCION CON LIDERES: fortalecimiento del liderazgo	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Brindar estrategias teorico - prácticas para líderes orientadas a la gestión efectiva del riesgo	Líderes
INTERVENCION CON LIDERES: fortalecimiento del liderazgo	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Brindar estrategias teorico - prácticas para líderes orientadas a la gestión efectiva del riesgo	Líderes
COMPONENTE 6: INTERVENCION EN LOS TRABAJADORES					
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL: COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	INTRALABORAL	INTERVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas al fortalecimiento de los equipos de trabajo	Territoriales
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL: COMUNICACIÓN EFECTIVA	INTRALABORAL	INTERVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas al fortalecimiento de los equipos de trabajo	Personal Medellín
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL: TRABAJO EN EQUIPO	INTRALABORAL	INTERVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas al fortalecimiento de los equipos de trabajo	Personal Medellín
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL: HABILIDADES PARA LA VIDA	INTRALABORAL	INTERVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas al fortalecimiento de los equipos de trabajo	Personal Medellín



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

COMPONENTE 7: INTERVENCION EN LOS EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL / a demanda según necesidades que se presenten					
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: a partir de los resultados	INTRAPERSONAL	INTERVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas al manejo adecuado de las emociones	expuestos a riesgo psicosocial
COMPONENTE 8: PROGRAMAS ESPECÍFICOS					
PROGRAMA DE PREVENCION DE ADICCIONES: TALLER	INDIVIDUAL	PREVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir adicciones	Todo el personal
PROGRAMA DE PREVENCION DE ADICCIONES: CAMPAÑAS	INTRAPERSONAL, INTRALABORAL Y EXTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir adicciones	Todo el personal
PROGRAMA DE SALUD MENTAL (campañas)	INDIVIDUAL	PREVENCION E INTERVENCION	PRIMARIA	Monitorear la salud mental del trabajador y hacer prevención frente al tema	Todo el personal
PREVENCION DEL SUICIDIO: EN LA JORNADA DE SALUD	INDIVIDUAL	PREVENCION E INTERVENCION	PRIMARIA	Monitorear la salud mental del trabajador y hacer prevención frente al tema	Todo el personal
PROGRAMA DE PREVENCION DE ADICCIONES - Acompañamiento al trabajador que lo requiera	INDIVIDUAL	PREVENCION E INTERVENCION	PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCARIA	Acompañar al trabajador que lo requiera en su proceso de rehabilitación	Trabajadores con problemas de adicción
PROGRAMA DE SALUD MENTAL (seguimiento a trabajadores con problemáticas asociadas a salud mental)	INDIVIDUAL	PREVENCION E INTERVENCION	PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCARIA	Monitorear la salud mental del trabajador	Todo el personal
PROGRAMA DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL (CAMPAÑAS)	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir acoso laboral	Todo el personal
COMITÉ DE CONVIVENCIA - SEGUIMIENTO	INTRALABORAL	PREVENCION	PRIMARIA Y SECUNDARIA	Prevenir acoso laboral y promover sana convivencia	comité de convivencia
PROGRAMA DE PRE JUBILADOS	INDIVIDUAL	PREVENCION	PRIMARIA Y SECUNDARIA	Brindar herramientas para acompañar el retiro laboral	Pre jubilados
COMPONENTE 9: VERIFICACION					
DIAGNOSTICO OBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL	INTRALABORAL	INTERVENCION	PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCARIA	Hacer seguimiento a la gestión psicosocial desde los indicadores	GH Y SST
COMPONENTE 10: MEJORA CONTINUA					
IMPLEMENTAR LA MEJORA CONTINUA DESDE LA VERIFICACION ANUAL	INTRALABORAL, EXTRALABORAL E INTERVENCION			Hacer seguimiento a la gestión psicosocial desde los indicadores	GH Y SST

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

GESTIONES PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -COMFENALCO

A través de la Caja de Compensación Familiar se concertó una propuesta integral de beneficios para los funcionarios y su grupo familiar, como los siguientes;

- Pases de cortesía para los parques recreativos,
- Pases de cortesía para los hoteles ubicados en diferentes zonas
- Apoyo a eventos institucionales.
- Promoción de proyectos de vivienda y su financiación.

SEGURO DE VIDA GRUPO

Continúa para la vigencia 2022 la Cobertura para todos los funcionarios a través del amparo de la póliza Seguro Vida Grupo con unos amparos por funcionario, los cuales se relacionan a continuación;

AMPAROS PARA EL FUNCIONARIO	Valor Asegurado Individual
Valor asegurado por funcionario (vida, incapacidad total y permanente, muerte accidental y beneficio por desmembración, Beneficios por desmembración categoría A)	\$ 70.000.000
Enfermedades graves 50% del valor asegurado	\$ 35.000.000
Amparo de auxilio funerario	\$ 10.000.000
bono canasta por fallecimiento	\$ 7.200.000
Gastos de traslado ambulancia aérea	\$ 5.000.000

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

  CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Continuar el apoyo en Seguridad Social Integral para los **Servidores públicos** vinculados **Servicios EPS y Fondos de Pensiones y Cesantías**, conforme con la normatividad legal vigente que regula este tema.

La seguridad social de los servidores públicos por efectos de la pandemia no se ve afectada.

GESTIONES EJECUTADAS PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES - COLMENA ARL

Continúa la atención del servidor público en materia de riesgos laborales para garantizar su protección en materia de enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

Adicionalmente la implementación del Sistema continúa el diseño de su propia estructura con la finalidad de intervenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, el desarrollo de las gestiones ejecutadas se encuentra en los componentes asociados al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST.

Por efectos de la pandemia se han reformulado los temas con el fin de atender desde el Plan de Bienestar Social la promoción y prevención de la salud mental de los servidores públicos

CONFORMACION DE COMITES – PARA LA VIGENCIA 2022

- ✓ Elección del Comité de Convivencia Laboral conformado mediante resolución 040-RES1903-1514 del 22 de marzo de 2019. (En etapa de conformación)
- ✓ Elección del Comité COPASST conformado mediante 040-RES-1903-1515 del 22 de marzo de 2019. (En etapa de conformación)

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

PRESUPUESTO

El valor total del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, es de **MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS M/L (\$1.842.599.256)** a continuación, se presentan los valores detallados del plan:

BIENESTAR E INCENTIVOS: \$500.000.000

DETALLE DE LA ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTO	DESCRIPCIÓN
Desarrollar actividades de Bienestar Social e incentivos para los servidores públicos de la Corporación	\$500.000.000	Objeto es desarrollar actividades para los servidores públicos en los componentes descritos.

SERVICIO DE ALIMENTACIÓN: \$ 1.013.635.506

DETALLE DE LA ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTO	DESCRIPCIÓN
Prestación servicio alimentación como una de las actividades de Bienestar Social de Corantioquia	\$ 1.013.635.506	Prestar servicio de alimentación para los servidores públicos de la entidad.

APOYO A EDUCACIÓN FORMAL \$180.000.000: Se entiende que es el recurso para la capacitación de los servidores públicos y la educación de sus hijos.

El valor promedio de 75 millones estará destinado para la educación formal hijos.

La Corporación podrá ajustar el presupuesto para este incentivo de acuerdo con los saldos disponibles.

PÓLIZA DE VIDA GRUPO*: \$63.963.750 (valor de la póliza)

*Corresponde al recurso invertido por la Corporación con el fin de beneficiar al servidor público y su familia.

RECURSOS DE GESTIÓN*: \$85.000.000

 CORANTIOQUIA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

*Los recursos de gestión corresponden a las actividades valoradas donde la Corporación obtiene mayores beneficios para los servidores públicos

Nota; La ejecución del plan de bienestar, estímulos e incentivos se realizará en atención a las orientaciones contractuales dadas para la prestación del servicio; adicionalmente algunos componentes serán ejecutados a través de aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar Comfenalco (dentro de los aportes parafiscales de ley), la Aseguradora de Riesgos Laborales Colmena ARL y la Intermediaria de Seguros Way Group.

Referencias Bibliográficas

- 1.1 Cartilla Sistema de Estímulos DAFP, lineamientos de políticas
- 1.2 Decreto 815 de 2018
- 1.3 Decreto 1083 del 2015
- 1.4 Decreto 1567 de 1998

Elaboró: Mónica María Mesa Mazo

Revisó: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Carlos Alberto Velásquez López 

Fecha: 26/01/2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Medellín, Antioquia

2022

INTRODUCCIÓN

Corantioquia formuló el Plan Institucional de Capacitación para el año 2022, tomando como referencia lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público - PNFC, la normatividad existente y lo definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El artículo 3 de la ley 1960 de 2019, establece el alcance de la capacitación definido en principio en el Decreto 1567 de 1998, en donde se expresa que, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública, siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

Como punto de partida para la consecución del plan, se contó con el diagnóstico de las necesidades de los servidores públicos desde las diferentes áreas de trabajo de la Corporación, realizado a través de encuesta, además de las recomendaciones de los informes de ley, de seguimiento, auditorías internas, externas y planes de mejoramiento, proporcionados por la Oficina de Control Interno y las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica (PGAR y Plan de Acción 2020-2023) y Sistema de Gestión Integral entregados por la Subdirección de Planeación.

Es importante precisar, que fue presentado ante la Comisión de Personal de la Corporación el diagnóstico de necesidades del PIC 2022, en sesión del 27 de enero de 2022, recibiendo aportes significativos que redundaran en mayor beneficio para los servidores públicos.

El PIC 2022 busca primordialmente facilitar la consecución de los objetivos de la Corporación a través del fortalecimiento de competencias, con actividades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción de todos los servidores públicos, haciendo buen uso de los recursos financieros asignados. La formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional.

El éxito del Plan Institucional de Capacitación 2022, dependerá en gran medida del talento humano que conforma la Corporación, de adecuados niveles de comunicación y de la participación activa de éstos, en las actividades programadas.

1. NORMATIVIDAD Y CONCEPTOS.

1.1. NORMATIVIDAD.

- Decreto 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 734 de 2002 Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006: “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP – ESAP. Diciembre de 2017.
- Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027

- Ley 1960 de 2019 “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

1.2. CONCEPTOS.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.
- **CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **EDUCACIÓN:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **COMPETENCIAS LABORALES:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

2. ABREVIATURAS.

- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **ESAP:** Escuela Superior de Administración Pública.
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Facilitar la consecución de los objetivos de la Corporación a través del fortalecimiento de competencias de los servidores públicos, con actividades de capacitación, entrenamiento en el puesto de trabajo, inducción y reinducción de todos los servidores públicos, como una de las estrategias para la óptima gestión y desempeño institucional.

3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.

Orientar el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales de los servidores públicos, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

4. PÚBLICO OBJETIVO.

El PIC 2022 de CORANTIOQUIA está dirigido a todos los servidores públicos, en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad, en concordancia la normatividad, así:

- ✓ Educación para el trabajo y el desarrollo humano
- ✓ Inducción
- ✓ Reinducción
- ✓ Entrenamiento en el puesto de trabajo, cuya intensidad horaria debe ser inferior a 160 horas.
- ✓ Temáticas transversales de interés para el desempeño institucional.

Los contratistas por prestación de servicios podrán ser incluidos dentro de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con la Circular Externa 100-10 de 2014 *“las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”*.

5. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, prioriza unos ejes temáticos para desarrollar y articular programas de capacitación:

5.1. Eje 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

Se centra en el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores

públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Una de las principales preocupaciones de las entidades es la fuga de conocimiento; es por esto, que éste debe estar identificado y sistematizado.

De acuerdo con el DAFP, los beneficios de implementar la gestión del conocimiento y la innovación son:

- Implementa mecanismos para mitigar la fuga del capital intelectual
- Mejora las herramientas de gestión
- Fortalece los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Transversaliza el conocimiento necesario a los servidores
- Promueve procesos de investigación
- Fomenta la innovación dentro de la entidad

5.2. Eje 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:

Su enfoque principal es el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En este eje es importante fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento del nivel directivo, alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

La formación y capacitación de los servidores públicos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, giran alrededor de los siguientes aspectos:

- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades.
- Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.

- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.
- Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial para la prevención de infracciones al DIH y los DDHH.

5.3. Eje 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

La formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación deben incluir las temáticas relacionadas con la **transformación digital** y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia, como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

5.4. Eje 4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:

Todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad, por lo tanto, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser **la ética de lo público**. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROGRAMA DE ALTA GERENCIA DEL ESTADO.

El liderazgo es un grupo de habilidades directivas o gerenciales, que una persona posee para influir en la manera de actuar o ser, de los individuos o grupo de individuos de un trabajo determinado, motivando a este equipo a que labore de forma entusiasta para obtener el logro de todas sus metas, actividades y objetivos.

En este sentido, se debe fortalecer la formación continua de quienes ya son directivos en una entidad en cualquier nivel o dependencia.

Las entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

7. ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA CORPORACIÓN.

Para la estructuración del plan de capacitación, fueron tenidos en cuenta los siguientes aspectos:

7.1. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES:

Se incorporaron las recomendaciones de los informes de ley, de seguimiento, auditorías internas, externas y planes de mejoramiento, proporcionados por la Oficina de Control Interno y las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica (PGAR y Plan de Acción 2020-2023) y Sistema de Gestión Integral entregados por la Subdirección de Planeación radicado No. 090-MEM2107-4770 del mes de julio de 2021 en el que damos continuidad a los temas requeridos para el año 2022, revisión de los temas del Plan Anticorrupción dispuesto en Megateso y Oficina Control Interno 070-MEM2201-56, sumado a que se identificaron necesidades en cada área mediante encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2022 enviada a todo el personal de la corporación, y como referencia se tomó el diagnóstico realizado en el año anterior.

7.2. CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES:

Derivado de los informes de ley, de seguimiento, auditorías internas, externas y planes de mejoramiento y de las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica y Sistema de Gestión Integral, basados en el diagnóstico realizado en el año anterior:

Temas	Descripción
Transparencia y acceso a la información pública	Transparencia y acceso a la información pública (Ley 1712 de 2014) nuevos lineamientos de la Resolución 1519 de 2020.
Servicio y Atención al Ciudadano	Normatividad y técnicas de atención integral al usuario y PQRSDIF teniendo en cuenta los ámbitos social, ambiental y económico. Nuevo Protocolo Atención al Ciudadano Código: PT-FAF-01, versión: 02.
Contratación Estatal	Capacitación en temas de Supervisión (obligaciones, uso de plataforma del SECOP II - Gestión y Contratación Pública, Manual de Supervisión e Interventoría) Estatuto anticorrupción.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Lograr el 100% de cumplimiento del módulo Fundamentos Generales de acuerdo a la Circular N°1000.04-2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y reforzar el tema en todo el personal de la Corporación.
Riesgos	Aplicar la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de Controles - Política de Administración de Riesgos - Identificación del Riesgo - Valoración del Riesgo - Aplicación de lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción - Aplicación de los lineamientos sobre los riesgos de seguridad de la información Controles asociados al cumplimiento del marco normativo, a las etapas del proceso contable, a la rendición de cuentas y a la gestión del riesgo de índole contable Fortalecimiento de la metodología de gestión de Riesgos. Mapa de Riesgos. Formulación, administración y control del riesgo en entidades públicas
Gestión documental	Importancia que tienen los documentos, como parte fundamental de la memoria institucional, de la administración pública y del patrimonio documental. Reforzar los conocimientos archivísticos en el personal Ley 594 de 2000, del Archivo General de la Nación, capacitar en la aplicación de las Tablas de Retención Documental y demás instrumentos de gestión documental. Normativa PQRSDIF

Temas	Descripción
Auditoría Internas	Capacitación en Auditorías de Gestión y elaboración de Planes de mejoramiento - Redacción de Hallazgos y presentación de Informes - Nueva guía auditora basada en riesgos del DAFP - Aplicación de procedimientos de auditoría que enriquezca la fuente de criterio documental, estadístico, contable y financiero.
Fomento de la cultura de autocontrol	Cultura del autocontrol basada en el benchmarking. El benchmarking es entendido como el procedimiento para evaluar productos, servicios y procesos de entidades reconocidas por sus buenas prácticas, lo cual aporta a la mejora continua de cada proceso al determinar el desempeño de una entidad en comparación a otras con prácticas exitosas.
Competencias comportamentales	Fortalecimiento de las habilidades blandas, como son negociación de conflictos y controversias. Orientación a resultados, Habilidades comunicativas, Redacción, Expresión oral, Liderazgo, Comprensión Lectora, Comunicación Asertiva, Convivencia y reconocimiento de la diversidad, Expresión oral en manejo de las Audiencias Procesales, Expresión Oral en Manejo del Público.
Manejo de aplicativos Corporativos	Sistemas de Información existentes en la Entidad- SAFIX-PGAR-SIGEP, Herramientas digitales internas como el PORTAL GEOGRÁFICO, en el ejercicio de la autoridad ambiental, manejo del SIRENA.
Manejo de herramientas Office	Excel básico medio y avanzado, Word, Excel, Power Point y Office 365, manejo de herramientas.
Sistema de Control Interno	Alineación del Sistema de Control Interno, con el MECI, en el marco del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, considerando aspectos generales y una base conceptual. Líneas de defensa.
SIGEP II	Ingreso de información por parte de los funcionarios y contratistas. En el rol de auditor, operar el aplicativo para incursionar en las bases de datos por medio del botón GESTION DE LA INFORMACION / CATALOGO DE REPORTES / LISTA DE REPORTES.
Evaluación al Sistema de Control Interno Contable	Aplicar el procedimiento de evaluación al SCI Contable - Valoración cuantitativa – Aplicar los lineamientos para su diligenciamiento - Valoración cualitativa– Aplicar los lineamientos para su diligenciamiento Evaluación del control interno contable para efectos de gestión.
Ekogui	Aplicación de plantilla para evaluación de resultados – Agencia Nacional Defensa Jurídica del Estado.
Anticorrupción	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Temas	Descripción
Control y seguimiento	Control y seguimiento a las actividades de control a la deforestación y de autoridad ambiental en general.
Racionalización de trámites – SUIIT III	Estrategia de racionalización de trámites Guía de usuario del Sistema Único de Información de Trámites SUIIT 3.
Proyectos	Formulación y Gerencia de Proyectos: Metodología General Ajustada - MGA, Evaluación expost. Análisis Prospectivo.
Indicadores	Formulación de Indicadores.
Normas ISO	Fundamentos Básicos en ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Ambiental), ISO 45001:2018 (Seguridad y salud en el trabajo) Formación de Auditores HSEQ.
Código Disciplinario	Nuevo Código Disciplinario (Ley 1952 del 2019).

CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEPENDENCIAS.

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Alcances de las restricciones que se imponen en los determinantes ambientales y áreas protegidas.	150	Inducción	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	- Aplicación de densidades máximas en los municipios de la jurisdicción como determinante ambiental. -Densidades de vivienda para el uso rural	150	Inducción	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Autoridad ambiental	150	Inducción	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Calidad de aire	40	Inducción	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Cambio Climático- Nueva ley	40	Inducción	Subdirección de Ecosistemas

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Casos puntuales de RURHs (Registro de usurario del recurso hídrico)	150	Inducción	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial
Transformación Digital	Gestión del conocimiento y la innovación	Desarrollo de aplicaciones móviles	20	Inducción	Subdirección de Planeación y Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Ordenamiento Ambiental del Territorio con énfasis en la incorporación de las determinantes ambientales en los instrumentos de planificación territorial y como implementarlo en los procesos de concertación.	150	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Evaluación Y Seguimiento de Informes de Cumplimiento Ambiental ICA,	100	Curso	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial
Transformación Digital		Módulo de facturación y cobros por concepto de evaluación, control y seguimiento.	15	Inducción	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Evaluación ambiental y normatividad de quejas ambientales. evaluación de Estudios de Impacto Ambiental,	150	Curso/ Inducción	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Evaluación de hábitats y protección para la fauna silvestre.	40	Curso/ Inducción	Subdirección de Ecosistemas
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Ordenamiento Ambiental del Territorio: Evaluación y control de licencias y trámites ambientales. Geotecnia aplicada a proyectos sujetos a licencia ambiental, Hidrogeología aplicada a proyectos sujetos a licencia ambiental, Intervención para la ejecución de vías relacionadas a las directrices de la normatividad ambiental.	150	Inducción	Subdirección De Sostenibilidad Y Gestión Territorial
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Incentivos a la conservación de los Recursos naturales.	40	Curso	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Instrumentos o planes de manejo aprobados y/o vigentes en la Corporación.	100	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Las cifras en el contexto de la conservación de la biodiversidad Interpretación de indicadores de biodiversidad (alfa, beta, gama), Plataformas y sistemas de información en biodiversidad, Interpretación de resultados e índices	50	Curso	Subdirección de Ecosistemas

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
		asociados a la biodiversidad.			
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Legislación ambiental.	150	Curso	Secretaria General y Oficina Jurídico Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Licencias urbanísticas y su impacto en los permisos ambientales.	100	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Liquidación De Perjuicios Patrimoniales.	100	Curso	Secretaria General y Oficina Jurídico Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Manejo de crisis mediáticas - vocería institucional.	20	Curso	Contratación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Manejo de elementos de georreferenciación.	60	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Mejor conocimiento de la formulación de instrumentos de planificación con trabajo en campo, como POMCA, PORH, PMAA, Planes de manejo de áreas protegidas, gestión del riesgo y Plan de Manejo de Acuíferos.	150	Inducción	Subdirección de Gestión Ambiental y Subdirección de Ecosistemas

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Metodología de evaluaciones y preevaluaciones procedimiento Sancionatorio ambiental en campo Lugar de la infracción, medidas preventivas), Régimen probatorio en el proceso sancionatorio ambiental, Valoración afectación y tasación multas e imposición de sanciones en el proceso sancionatorio ambiental, Régimen probatorio en el proceso sancionatorio ambiental, Delitos ambientales, Procedimiento sancionatorio administrativo en los contratos estatales relacionados con caducidad, multas y aplicación de clausula penal pecuniaria.	150	Curso/diplomado	Subdirección De Sostenibilidad Y Gestión Territorial
Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento del laboratorio ambiental	Metrología legal y Trazabilidad.	20	Curso/diplomado	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Minería en las Licencias Ambientales Ejercicio de autoridad ambiental en problemáticas de Minería, Olores ofensivos y Ruido.	100	Curso/diplomado	Subdirección De Sostenibilidad Y Gestión Territorial

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Modelación de calidad de agua, (Concesión, vertimientos y permisos) Calidad del Aire, del Recurso Hídrico, Planes de Saneamiento y Manejo de vertimientos (PSMV), vertimientos Muestreo de aguas.	100	Inducción	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Módulo de facturación en instrumentos económicos y tasas TUA-TR y cobros por concepto de evaluación.	20	Inducción	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Normatividad relacionada con ordenamiento territorial Decreto 1077 de 2015, para los abogados y técnicos de la Corporación y su armonización con los procesos de concertación y para el otorgamiento de trámites ambientales.	100	Inducción	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Ordenamiento jurídico en trámites ambientales (Licencias ambientales, aprovechamiento forestal).	150	Inducción	Oficina Jurídico Ambiental y Subdirección De Sostenibilidad Y Gestión Territorial
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Plan de gestión de residuos sólidos (PGIRS).	40	Curso	Subdirección de Gestión Ambiental

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Planeación del territorio- Ordenamiento Minero- Formalización, ordenamiento ambiental. Proceso de legalización minera y su instrumento ambiental.	50	Inducción	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Power BI.	100	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Reforzar conocimiento sobre cómo debe ser el trato diferencial étnico. Distinción entre comunidad indígena, parcialidad, resguardo y cabildo distinción entre comunidad afro y consejo comunitario afro.	50	Inducción	Subdirección de Participación y Cultura Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Respel (Residuos Especiales Peligrosos).	40	Curso	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Valoración de bienes ambientales, impactos ambientales y valoración económica de servicios ambientales.	40	Inducción	Subdirección de Gestión Ambiental
Creación de valor público	Creación de valor público	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	461	Inducción	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Creación de valor público	Creación de valor público	Atención al ciudadano, PQRSDIF.	461	Curso/inducción	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial
Creación de valor público	Creación de valor público	Capacitar al personal sobre la identificación y gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	461	Curso/inducción	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Ética de lo público y probidad	Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y Ley 2094 por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019.	461	Inducción	Oficina Control Interno Disciplinario
Creación de valor público	Creación de valor público	Lenguaje claro.	8	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Creación de valor público	Lenguaje de señas básico.	8	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Ética de lo público y probidad	Ley 2111 de 2021 "Por medio de la cual se sustituye el título XI "De los delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente" de la Ley 599 de 2000, se modifica la Ley 906 de 2004 y se dictan otras disposiciones".	100	Curso/inducción	Subdirección de Sostenibilidad y Gestión Territorial y Oficina Jurídico Ambiental

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Ética de lo público y probidad	Creación de valor público	Transparencia y acceso a la información pública.	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	Aspectos relacionados con talento humano y sistema SGI.	461	Curso	Subdirección de Planeación y Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	Comisión de personal.	10	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	Comprensión de lectura, expresión oral ortografía, redacción de textos.	50	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	Concepción y percepción del tiempo, para lograr su administración y manejo.	50	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	EDL, Educación para el trabajo y el desarrollo humano.	461	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Competencias comportamentales del Talento Humano	Régimen salarial, prestacional y el sistema de seguridad social de los servidores públicos.	5	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Ética de lo público y probidad	Contratación	Aspectos legales de la supervisión a convenio y contratos.	60	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Casación Como Recurso Extraordinario Dentro De La Representación Judicial.	20	Curso/inducción	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Contratación estatal.	60	Curso	Secretaria General

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Ética de lo público y probidad	Contratación	Cooperación internacional.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	La revocatoria directa ante la jurisdicción.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Laboral Y Procesal Laboral Ordinario.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	LEY 2080 de 2021	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Procesos de notificación.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Prueba pericial.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Acción de repetición.	20	Curso	Secretaria General
Ética de lo público y probidad	Contratación	Capacitación en materia de identificación y declaración de conflictos de intereses en el sector público.	20	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Control Interno	Modelo coso (Riesgos de control interno).	10	Curso/diplomado	Control Interno
Creación de valor público	Direccionamiento estratégico	Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos Global – IIA. Principales Normas Utilizadas.	10	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Direccionamiento estratégico	Normas técnicas de calidad: ISO 9001; ISO 19011; ISO 20000; ISO 27000; ISO 31000; ISO 37000; SEGURIDAD Y SALUD. ISO 45001.	100	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	Direccionamiento estratégico	Inglés	100	Curso	Subdirección de Planeación y Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Direccionamiento estratégico	Innovación (creatividad, proceso de innovación, gestión de la innovación.	461	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Direccionamiento estratégico	Instrumentos de medición e indicadores.	250	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación digital	Direccionamiento estratégico	Inteligencia de negocios – analítica.	250	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Direccionamiento estratégico	Prospectiva.	250	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación digital	Direccionamiento estratégico	Protección de datos personales (Ley 1581 de 2012).	461	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Direccionamiento estratégico	Protocolo y eventos.	15	Curso	Oficina de Comunicación
Gestión del conocimiento y la innovación	Fortalecimiento del laboratorio ambiental	Estimación de incertidumbre en la validación de métodos analíticos fisicoquímicos y microbiológicos.	15	Curso	Subdirección de Gestión Ambiental
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión de la información	Gestión Documental, tablas de retención y archivística	60	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión de territorios sostenibles	Sistemas de información geográficos intermedio y avanzado (procesamiento de imágenes satelitales), Arcgis,	40	Curso	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
		Arcgis PRO, procesamiento de información cartográfica, Correlación bases de datos y Como publicar datos geográficos usando las herramientas de Esri que dispone la corporación.			
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Analítica de datos y otras herramientas de la cuarta y quinta revolución industrial	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Como publicar datos geográficos usando las herramientas de Esri que dispone la corporación.	461	Inducción	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Fotografía	25	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Pensamiento de Diseño y diseño centrado en las personas	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Internet de las cosas (IoT)	461	Curso	Subdirección de Planeación y Subdirección Administrativa
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Story telling	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Intraemprendimiento	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Innovación pública	461	Curso	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Certificación en ITIL u otros estándares para mejores prácticas	461	Curso	Subdirección de Planeación y Subdirección Administrativa
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento y la innovación	Teledetección	461	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión financiera	Legislación Tributaria	10	Curso	Secretaria General
Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión financiera	Presupuesto básico	40	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Creación de valor público	SIG	Formulación y Gerencia de Proyectos: Metodología General Ajustada - MGA, Evaluación ex post. Análisis Prospectivo.	20	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	Talento Humano	Normatividad de las situaciones administrativas	5	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	AIRNR	Normatividad nacional y jurisprudencia sobre áreas protegidas y áreas de protección en sus diversas modalidades, ornitología.	20	Inducción	Subdirección de Ecosistemas
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Campamento y supervivencia	150	Charla	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Curso de coordinador de trabajo seguro en alturas	5	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Curso de nivel avanzado en alturas	120	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Curso de reentrenamiento	40	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Seguridad en espacios confinados	22	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Plan de seguridad Vial	30	curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Primeros auxilios personal administrativo	25	Curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Primeros auxilios personal de campo	230	curso	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Procedimientos de seguridad para trabajo en campo (animales ponzoñosos).	230	Charla	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Seguridad acuática	230	Charla	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Seguridad en el laboratorio	30	Charla	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SG-SST	Seguridad y manejo de equinos	230	Charla	Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del conocimiento y la innovación	SGI	Enfoque metodológico de los servicios de aseguramiento y de asesoramiento de auditoría interna.	9	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	SGI	Formación como auditor integral (9001-14001-45001).	461	Curso	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Gestión del conocimiento y la innovación	SGI	Herramienta de Autodiagnóstico para el aseguramiento de la calidad de las auditorías internas en el sector público. Fraude y corrupción. Autoevaluación del Sistema de Control Interno.	9	Curso	Subdirección de Planeación
Gestión del conocimiento y la innovación	TIC	Analítica de datos y otras tecnologías de la cuarta y quinta revolución industrial (Machine Learning, Meta modelado, desarrollo de Aplicaciones Móviles, Big data, Inteligencia Artificial, Formularios Inteligentes, Blockchain, IoT, Computación en la nube, Realidad aumentada).	12	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Construcción de micro servicios, servicios web, entre otros	12	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Correlación bases de datos y cartografía de la entidad	95	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Desarrollo de aplicaciones móviles	12	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Desarrollo de proyectos de analítica (Business Intelligence)	95	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Diseño y desarrollo web	12	Curso	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Transformación Digital	TIC	Drones	95	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Gestión del conocimiento y la innovación (creatividad, proceso de innovación, gestión de la innovación	12	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Manejo de bases de datos SIG	95	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Manejo de elementos de georreferenciación	95	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Manejo de herramientas digitales para la divulgación de contenidos.	15	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Manejo de herramientas de informática (Excel, word, power point, herramientas de internet) en niveles básico, intermedio y avanzado.	461	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Sistemas de Información existentes en la Entidad- SAFIX-PGAR-SIGEP,SECOP, Manejo de bases de datos SIG, herramientas digitales internas como el PORTAL GEOGRÁFICO, en el ejercicio de la autoridad ambiental, manejo del SIRENA. Conocer sobre los diferentes sistemas de coordenadas.	250	Inducción	Subdirección de Planeación, Subdirección De Sostenibilidad Y Gestión Territorial y Subdirección Administrativa y Financiera

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
		Manejo del Portal Geográfico específicamente ingreso de coordenadas.			
Transformación Digital	TIC	Power BI	12	Curso	Subdirección de Administrativa y Financiera
Transformación Digital	TIC	Programación aplicada a SIG	195	Curso	Subdirección de Planeación
Transformación Digital	TIC	Seguridad informática	461	Curso	Subdirección de Administrativa y Financiera
Transformación Digital	TIC	Uso de las tecnologías y herramientas disponibles para las auditorías internas en las organizaciones gubernamentales.	461	Curso	Subdirección de Planeación
Creación de valor público	Control Interno	Auditorías basada en riesgos, conforme la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas del DAFP que incluya redacción de hallazgos con la estructura de la Normas NIA. Normas Internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna – NIA - Guía seria 1000 y 2000 Herramienta de Autodiagnóstico para el aseguramiento de la calidad de las auditorías internas en el sector público.	60	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación

Ejes Temáticos	Proceso	Temas	No. De Funcionarios aprox.	Gestión	Dependencia que apoya
Creación de valor público	Control Interno	Análisis de causas – elaboración de plan de mejoramiento.	10	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación y Control Interno
Creación de valor público	Control Interno	Uso de las tecnologías y herramientas disponibles para las auditorías internas en las organizaciones gubernamentales	10	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación y Control Interno
Creación de valor público	Control Interno	Competencias en las 5 herramientas más utilizadas para los auditores internos: 1. Guías para la prevención del fraude, Factores de riesgo de fraude por proceso, Herramientas para auditorías de estados financieros de acuerdo con NIA y NICC	10	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación y Control Interno
Creación de valor público	Control Interno	Guías para la investigación de fraude	10	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación y Control Interno
Creación de valor público	Control Interno	Evaluación del diseño de controles por proceso	10	Curso/diplomado	Subdirección de Planeación y Control Interno

Nota: En todo caso, la Subdirección Administrativa y Financiera evaluará cuáles de estas capacitaciones podrán ser brindadas por personal de la Entidad con el objeto de optimizar los recursos.

8. PRESENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO A LA COMISIÓN DE PERSONAL.

El diagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Capacitación, fue presentado ante la Comisión de Personal de la Corporación, con el fin de

recibir sus aportes y observaciones, en la sesión realizada el día 27 de enero de 2022.

9. PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El Comité competente en la Corporación, de acuerdo con las necesidades enviadas por las diferentes dependencias y el presupuesto destinado, priorizará las capacitaciones, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, grupales e individuales, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- **Las necesidades de capacitación institucionales:** necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos y metas misionales, y las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
- **La necesidad de capacitación grupal:** necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere un grupo específico de sus servidores.
- **La necesidad de capacitación individual:** necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por cada uno los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren para el desempeño de su cargo).

NOTA: Las capacitaciones que no se encuentren incluidas dentro del PIC y que surjan como una necesidad posterior, es decir, por normatividad o por cualquier otro aspecto que sea importante considerar, podrán ser consideradas previo análisis del Comité.

10. APROBACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ COMPETENTE.

El Comité que tenga la competencia en CORANTIOQUIA o a quien éste designe, será el encargado de aprobar las capacitaciones.

11. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Los recursos humanos, logísticos y tecnológicos deben determinarse dentro de la planeación para lo cual deberá evaluarse con qué se cuenta, qué se tiene y qué se debe adquirir o contratar (logística, equipos, ayudas diagnósticas, salones y demás).

Se optimizará el conocimiento de los servidores públicos, es decir, se podrán dictar capacitaciones por parte del talento humano de la Corporación en temas específicos.

Es válido anotar, que las capacitaciones para los servidores de la Corporación deberán estar enmarcadas y/o relacionadas con sus funciones. Lo anterior, con el objeto de buscar el mejoramiento en el puesto de trabajo.

12. INDUCCIÓN.

Los procesos de inducción deberán permitir que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad, su misión, visión, código de ética, manual de procesos y procedimientos, y todo lo relacionado con el ejercicio del cumplimiento de sus funciones.

Este proceso consta de tres (3) pasos:

➤ Paso 1. Preparación y diseño de la inducción:

Esta actividad se lleva a cabo, para todo el personal que ingresa a la Entidad y se le realiza dependiendo del cargo, así:

- **Recibimiento al Servidor Público:**

La aplicación de las siguientes estrategias, permitirán al nuevo funcionario significar la importancia que para la Entidad tiene su vinculación, así como la responsabilidad que asume frente a ésta y la sociedad, en su calidad de servidor Público. Ellas son:

- ✓ Posesionar a los funcionarios nombrados.
- ✓ Mientras se programa la realización de la inducción, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, realiza una inducción administrativa a cada una de las personas que ingresan por primera vez a la institución, donde se tratan temas sobre la estructura corporativa y el quehacer de cada dependencia, se analiza cada una de las situaciones administrativas reglamentadas por la Entidad, se informa sobre el horario, fechas de pagos de la nómina y por último, si son funcionarios que inician el periodo de prueba, se les da a conocer las normas y formatos que

debe considerar al momentos de establecer los compromisos laborales.

- ✓ Se hace entrega de las funciones propias del cargo, del Código Disciplinario Único y del procedimiento interno para atender los eventos de acoso laboral.
- ✓ Del mismo modo, y para facilitar el acomodamiento en el puesto de trabajo, se realiza una capacitación sobre el manejo de las herramientas ofimáticas y los programas existentes en la Entidad, siempre y cuando, sean necesarios para el desempeño de sus funciones y el logro de los compromisos laborales pactados.
- ✓ Se presenta con el jefe inmediato y el grupo de trabajo, donde se le asignarán las herramientas y el puesto de trabajo respectivo.
- ✓ Se le asignará un tutor, seleccionado entre los compañeros del grupo de trabajo, como un insumo que persigue el desarrollo individual de las competencias laborales.

- Ubicación del funcionario en la Entidad:

En esta fase se diseña un programa de inducción más detallado que se desarrolla en varias sesiones, el cual pretende entregar al servidor público conocimientos sobre la Entidad a la cual ingresó, facilitando su incorporación a la vida institucional. Este programa es impartido por profesionales internos o externos que conozcan los siguientes temas:

- ✓ Informar acerca de la Entidad: naturaleza, misión y visión.
- ✓ Los planes institucionales –Plan de Gestión Ambiental Regional –PGAR- y Plan de Acción -PA- que contienen los programas y proyectos Corporativos, como las metas institucionales.
- ✓ Sistemas de calidad implementados.
- ✓ Prestaciones sociales y situaciones administrativas.

➤ **Paso 2. Ejecución del programa de inducción:**

El empleado tiene la obligación de asistir al programa de inducción según lo establecido y será el coordinador de talento humano, quien garantice que se ejecute a cabalidad, o en el evento que se requiera, reprogramar las actividades que por su contenido exigen de los funcionarios más profundidad sobre ciertos temas.

➤ **Paso 3. Evaluación del programa de inducción:**

Una vez se haya realizado la inducción al servidor, se lleva a cabo la respectiva evaluación con la finalidad de conocer el grado de comprensión de los temas tratados y reforzar los temas que registraron debilidades, implementando acciones correctivas que faciliten la aprehensión de conocimientos relacionados con las funciones a desempeñar de acuerdo al cargo específico.

14. REINDUCCIÓN.

Los procesos de reinducción permitirán la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la Entidad y su periodicidad es cada dos (2) años.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Las actividades de reinducción pueden definir los siguientes temas:

- ✓ Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los servidores.
- ✓ Beneficios alcanzados por el plan de desarrollo y políticas vigentes dentro de la administración.
- ✓ Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.

- ✓ Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.

El empleado tiene la obligación de asistir a los programas de reinducción, la asistencia quedará consignada en el formato control de asistencia.

15. EVALUACIÓN DEL CAPACITACIONES.

Se evalúan a través de:

Formato FT-FAF-47 EVALUACIÓN EFICACIA DE CAPACITACIÓN - SERVIDOR PÚBLICO.

Formato FT-FAF-48 EVALUACIÓN EVENTO O CAPACITACIÓN

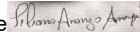
Formato FT-FAF-181 EVALUACIÓN EFICACIA DE CAPACITACIÓN - SUPERIOR

NOTA: Finalizada cada capacitación se diligencia por parte de los asistentes, cada uno de los anteriores formatos.

16. PRESUPUESTO.

El presupuesto para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2022 de CORANTIOQUIA, es de CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$150.000.000).

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Liliana María Arango Arroyave 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López 

Fecha: 26/01/2022

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

PLAN DE ANUAL DE VACANTES

y

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Medellín, Antioquia

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DEFINICIONES	5
6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	6
6.1. Estructura Orgánica de CORANTIOQUIA	6
6.2. Planta Actual de Cargos	7
7. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER NECESIDADES DE PERSONAL. .	17
7.1. MEDIDAS INTERNAS	18
7.2. MEDIDAS EXTERNAS	20
8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	21

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra fomentando el fortalecimiento de la política de planeación del recurso humano, conforme a los postulados de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, literal b) son funciones de las Unidades de Personal: *“Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”*.

El Plan Anual de Vacantes se define como un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre los cargos en vacancia definitiva de la Entidad y el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión de manera tal, que se pueda proyectar y programar su provisión y contar con la respectiva disponibilidad presupuestal para garantizar el adecuado funcionamiento de la entidad.

Así mismo, en cumplimiento de la normatividad vigente, en especial lo consagrado en el artículo 17 la Ley 909 de 2004, es deber elaborar el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta las necesidades de personal presentes

 CORANTIOQUIA 	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales para su provisión.

2. OBJETIVOS

- ❖ Contar con información clara, veraz y oportuna, relacionada con la planta de cargos vigente en la Corporación, con el fin de proveer mediante cualquiera de las formas de provisión del empleo, los cargos en vacancia definitiva en la misma, de manera que se garantice el normal funcionamiento y la prestación del servicio público de CORANTIOQUIA.
- ❖ Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano dentro de la planta global de personal de la Corporación y que son asignadas en cada una de las dependencias que la conforman.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, serán de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA y por tanto sus medidas comprenderán todos los empleos y dependencias de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004. Artículo 15.

Ley 909 de 2004. Artículo 17.

Decreto 2482 de 2012

Decreto 1083 de 2015.

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. DEFINICIONES

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución. '

Encargo: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

Provisionalidad: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
--	--

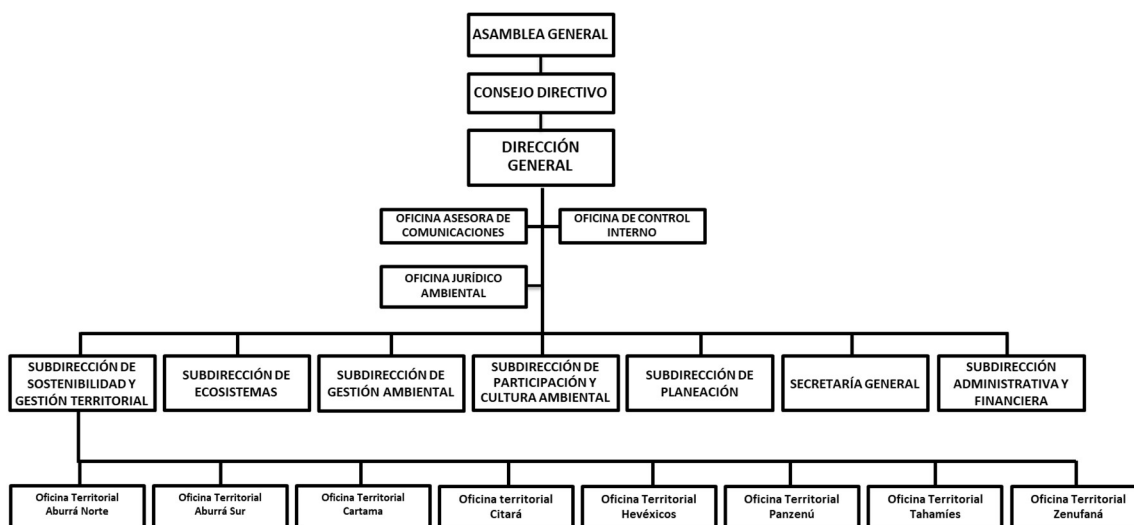
Vacancia Definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. (Art. artículo 2.2.5.2.1. Decreto 1083 de 2015)

Vacancia Temporal: aquella cuyo titular se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc. (Art. artículo 2.2.5.2.2 Decreto 1083 de 2015)

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Mediante Acuerdos del Consejo Directivo No. 586 y No. 587 de 2020, se determinó la estructura interna y se modificó la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia. Para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas. CORANTIOQUIA cuenta con la siguiente planta de personal:

6.1. Estructura Orgánica de CORANTIOQUIA



 CORANTIOQUIA 	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

6.2. Planta Actual de Cargos

Para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas, CORANTIOQUIA cuenta con 461 empleos en su planta global. A 31 de diciembre de 2021, Corantioquia cuenta con 134 vacantes definitivas, de las cuales, 124 fueron ofertadas en la convocatoria en curso que adelanta la CNSC. Es importante precisar que, a 31 de diciembre de 2021, están reportadas en el aplicativo SIMO dispuesto por la CNSC la totalidad de las 134 vacantes definitivas, dando cumplimiento al requerimiento de dicha entidad:

Empleos en vacancia definitiva	
Nivel	Cantidad de vacantes
Asistencial	8
Técnico	16
Profesional	100
TOTAL CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA	124

A continuación, se muestra el estado de los cargos en vacancia definitiva, a 31 de diciembre de 2021:

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
1	DIRECCIÓN GENERAL	Profesional Especializado	2028-17	143462	Abierto
2	DIRECCIÓN GENERAL	Profesional Especializado	2028-13	112968	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
3	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Profesional Universitario	2044-11	113076	Abierto
4	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Profesional Universitario	2044-09	113379	Abierto
5	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Especializado	2028-17	112956	Ascenso
6	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Universitario	2044-11	113086	Ascenso
7	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
8	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
9	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Técnico Operativo	3132-18	113390	Abierto
10	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113103	Abierto
11	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Especializado	2028-19	131150	Ascenso
12	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Especializado	2028-17	129746	Ascenso
13	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Especializado	2028-15	113377	Ascenso



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
14	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113139	Ascenso
15	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
16	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
17	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113112	Abierto
18	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113387	Abierto
19	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Universitario	2044-09	113124	Abierto
20	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Especializado	2028-17	113190	Ascenso
21	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113139	Ascenso
22	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
23	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
24	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
25	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113387	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
26	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113124	Abierto
27	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113146	Abierto
28	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09	113103	Abierto
29	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Técnico Administrativo	3124-16	129749	Ascenso
30	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Técnico Operativo	3132-18	129750	Ascenso
31	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Especializado	2028-15	113196	Abierto
32	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Especializado	2028-13	113053	Abierto
33	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Especializado	2028-13	113055	Ascenso
34	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Universitario	2044-11	113086	Ascenso
35	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
36	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Universitario	2044-09	113387	Abierto
37	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Especializado	2028-17	113190	Ascenso



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
38	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Especializado	2028-15	113050	Abierto
39	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Especializado	2028-13	113060	Abierto
40	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Especializado	2028-13	113057	Abierto
41	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Universitario	2044-11	113378	Abierto
42	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
43	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
44	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Universitario	2044-09	113146	Abierto
45	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Técnico Operativo	3132-16	113150	Abierto
46	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Técnico Operativo	3132-16	113152	Abierto
47	OFICINA TERRITORIAL HEVEXICOS	Profesional Especializado	2028-17	113105	Ascenso
48	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Especializado	2028-15	113196	Abierto
49	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Especializado	2028-15	129754	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
50	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
51	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Universitario	2044-09	113387	Abierto
52	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Universitario	2044-09	113146	Abierto
53	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Profesional Universitario	2044-09	113132	Ascenso
54	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Técnico Operativo	3132-18	113390	Ascenso
55	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Técnico Operativo	3132-18	113348	Abierto
56	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Técnico Operativo	3132-16	113152	Abierto
57	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Universitario	2044-11	113108	Abierto
58	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Especializado	2028-17	113190	Ascenso
59	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Especializado	2028-17	113190	Abierto
60	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
61	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
62	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
63	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Universitario	2044-09	113124	Abierto
64	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Profesional Universitario	2044-09	113103	Abierto
65	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Técnico Operativo	3132-16	113152	Abierto
66	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Técnico Operativo	3132-16	113152	Abierto
67	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Secretario Ejecutivo	4210-22	113353	Abierto
68	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Especializado	2028-15	113050	Abierto
69	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Especializado	2028-15	113050	Abierto
70	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113139	Abierto
71	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113072	Abierto
72	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113387	Abierto
73	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113124	Abierto
74	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113146	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
75	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Universitario	2044-09	113103	Abierto
76	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Técnico Administrativo	3124-18	113154	Ascenso
77	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Técnico Administrativo	3124-18	113154	Abierto
78	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Técnico Administrativo	3124-18	113154	Abierto
79	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Auxiliar Administrativo	4044-22	113358	Abierto
80	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Auxiliar Administrativo	4044-22	113358	Abierto
81	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Técnico Operativo	3132-18	142996	Abierto
82	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-13	113049	Ascenso
83	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-13	113049	Ascenso
84	SECRETARIA GENERAL	Secretario Ejecutivo	4210-22	113354	Abierto
85	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-17	142997	Ascenso
86	SECRETARIA GENERAL	Profesional Universitario	2044-11	143000	Ascenso
87	SECRETARIA GENERAL	Profesional Universitario	2044-11	143003	Abierto
88	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Profesional Universitario	2044-09	113121	Abierto
89	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	Auxiliar Administrativo	4044-22	113357	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
90	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-15	130793	Ascenso
91	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Universitario	2044-09	113121	Abierto
92	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Auxiliar de Servicios Generales	4064-17	135054	Abierto
93	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Conductor Mecánico	4103-18	142998	Abierto
94	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-17	143001	Ascenso
95	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-17	143004	Ascenso
96	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Técnico Administrativo	3124-18	129748	Ascenso
97	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Técnico Administrativo	3124-18	129748	Abierto
98	SUBDIRECCIÓN DE CULTURA AMBIENTAL	Profesional Especializado	2028-15	113364	Ascenso
99	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	Profesional Especializado	2028-17	113186	Ascenso
100	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	Profesional Especializado	2028-17	112929	Ascenso
101	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	Profesional Universitario	2044-09	113085	Ascenso



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
102	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	Profesional Especializado	2028-17	143002	Ascenso
103	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113095	Abierto
104	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113095	Abierto
105	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113091	Abierto
106	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113091	Abierto
107	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113091	Abierto
108	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113093	Ascenso
109	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-09	113096	Ascenso
110	SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113097	Ascenso
111	SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11	113097	Ascenso
112	SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-09	113101	Abierto
113	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Especializado	2028-15	113194	Abierto
114	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario	2044-11	113077	Abierto



PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2022

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN CARGO	CODIGO GRADO	N° OPEC	Modalidad
115	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario	2044-09	113143	Abierto
116	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario	2044-09	113143	Abierto
117	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario	2044-09	113145	Abierto
118	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Profesional Universitario	2044-09	113078	Abierto
119	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Auxiliar Administrativo	4044-22	113381	Abierto
120	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Especializado	2028-15	113376	Ascenso
121	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Universitario	2044-11	113084	Abierto
122	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Universitario	2044-09	113079	Abierto
123	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Universitario	2044-09	113081	Ascenso
124	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Universitario	2044-09	113080	Abierto

7. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER NECESIDADES DE PERSONAL.

La Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, establece las orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos de personal presentados.

CORANTIOQUIA, para el año 2022, procederá a proveer las vacantes definitivas y temporales, a través de las siguientes medidas:

7.1. MEDIDAS INTERNAS.

Las medidas internas corresponderán a las diferentes situaciones administrativas de las que se puede valer la administración para proveer de manera no definitiva un empleo como son: comisiones, encargos, reubicación de cargos, traslado de funcionarios dentro de la planta de acuerdo con necesidades y prioridades de la organización.

Para la provisión transitoria de los cargos vacantes, CORANTIOQUIA observará las siguientes directrices:

Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera.

- **El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa.**

Los empleos de carrera, mientras se proveen por la CNSC de la lista de elegibles o se realizan los respectivos concursos de méritos, continuarán proveyéndose con personal inscrito en carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales establecidos en el Art 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019; mediante la situación administrativa del Encargo.

- **El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa.**

Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y el

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

Decreto 1083 de 2015. Se podrá acudir a la publicación de vacantes en la página Web.

Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.

En los casos que se decida proveer mediante encargo una vacante temporal de un funcionario público encargado, con separación de las funciones del empleo del cual es titular, se procederá a dar cumplimiento a las directrices de orden legal establecidas en la Ley para la figura del Encargo.

Las vacancias temporales por licencias o vacaciones podrán ser provistas por supernumerarios siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para ello.

Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

Reubicación y traslado de cargos.

CORANTIOQUIA por estrictas necesidades del servicio o por razones que impliquen la protección de derechos fundamentales y la aplicación de medidas afirmativas, acudirá a la figura de la reubicación de empleos dentro de la planta global de la Corporación, con el fin de atender dichas necesidades.

Empleados en Periodo de Prueba en otras entidades

Es menester tener en cuenta los cargos que se encuentran en vacancia temporal por encontrarse sus titulares en periodo de prueba dentro de la carrera administrativa, en otras entidades del estado, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 2.2.5.5.49 del Decreto 1083 de 2015 por el término del periodo de prueba y su respectiva evaluación en el empleo en el cual fue nombrado.

Estudio Técnico para Modernización Corporativa.

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

CORANTIOQUIA en el año 2020, realizó a través de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, un estudio técnico para realizar el fortalecimiento de la capacidad institucional, a partir del proceso de modernización corporativa, con la revisión de los procesos, procedimientos y estructura de la entidad, realizando la medición de las cargas laborales, el ajuste de la planta de personal, el ajuste del manual de funciones y competencias laborales y la distribución de empleos por dependencias, con el propósito de fortalecer la capacidad institucional de la entidad. Todo lo anterior, enmarcado dentro de los nuevos instrumentos de planeación adoptados por la Corporación, como lo son el PGAR 2020-2031 y el Plan de Acción 2020-2023, los cuales nos demandan nuevos retos tanto misionales como institucionales (ejemplo: nuevo procedimiento de autoridad ambiental), por lo tanto, se requiere contar con una estructura organizacional que permita sus ejecuciones con mayores niveles eficiencia, eficacia y efectividad.

Contratación de prestación de servicios profesionales.

Hasta donde sea permitido, Corantioquia podrá acudir a la figura de contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, en el entendido de que, la Corporación, no cuenta con el suficiente personal de planta para suplir las necesidades, en concordancia con el estudio de modernización corporativa realizado por la ESAP.

7.2. MEDIDAS EXTERNAS

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.

El artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión, a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia. En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la

 CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

vacante será provista a través del mecanismo ordinario con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

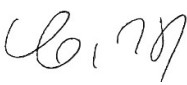
Las entidades se encuentran a la espera de la publicación de las listas de elegibles, producto de la convocatoria actual adelantada por la CNSC, con el fin de continuar con la etapa siguiente, la cual es, proceder con los nombramientos en período de prueba.

8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

La Corporación cuenta con las respectivas disponibilidades presupuestales para:

- Proveer las vacantes definitivas y temporales.

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López 

Fecha: 26/01/2022