



“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 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 2023, 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
Página 1 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 2023, 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 2023, 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 el cual se encuentra articulado con el SGI.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2023, 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 2023, 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/talento-humano/>

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

Dada en Medellín a los,

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



ANA LIGIA MORA MARTÍNEZ
Directora General

Expediente: N/A
Anexo: N/A
Tiempo: N/A
Asignación: N/A

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López
Fecha de elaboración: 2023-01-31 

CORANTIOQUIA - Subdirección Administrativa y Financiera Medellín

RESOLUCIÓN
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL

Fecha: 31-ene-2023 03:55 PM Pág: 2

Anexos: 110 PÁGINAS

Archivar en:

Radicado por: Claudia María Gómez Londoño



040-RES2301-321

Favor citar este número al responder

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

Página 2 de 2



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2023**



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

2023



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. GENERALIDADES	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	7
5. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP	7
6. RESULTADOS DE MEDICIONES REALIZADAS INHERENTES A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
6.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.	8
6.1.1. Rutas de creación de valor	10
6.2. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos dentro de los componentes asociados al bienestar:	12
6.3. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos asociados a los Valores Corporativos	13
6.4. Diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial	15
6.5. Diagnóstico de preferencias dentro del Plan Institucional de Capacitación:	18
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE CORANTIOQUIA 2023.	18
8. PLANES QUE COMPONEN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	20
8.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	20
❖ Actividades deportivas	21
❖ Actividades recreativas	21
❖ Actividades culturales y artísticas	21
❖ Actividades para la gestión del cambio,	21
❖ Alianzas con otras entidades	21
❖ Actividades de clima y cultura organizacional	21
❖ Medición del clima organizacional	22
8.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	22



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

8.3. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.....	23
9. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....	25
10. PLAN DE INCENTIVOS.....	26
12. DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR EFECTOS DE PENSIÓN.	27
14. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	28
15. TELETRABAJO.	28
18. NORMATIVIDAD.....	29



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

1. INTRODUCCIÓN

Siempre se ha considerado a las entidades del Estado como organizaciones que deben producir resultados para todos los ciudadanos, en el otorgamiento de bienestar, seguridad y oportunidades.

Para el logro de estos resultados, el recurso más importante son **las personas**, las cuales hacen posible la realización de la misión corporativa, pues de ellas depende la eficiencia, la calidad, el buen servicio, la eficacia y la transparencia en las diferentes actuaciones de la Entidad; donde seleccionar, capacitar y evaluar a los funcionarios, se convierte en una tarea fundamental.

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 reflejan 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, enmarcados dentro del Código de Integridad, la estrategia del Teletrabajo, entre otros, tomando como punto de partida las prioridades estratégicas de la Corporación.

Es importante anotar que, para la vigencia 2023 presentan una alta relevancia los componentes de Clima y Cultura organizacional, Código de Integridad, y los temas asociados al SGSST asociados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

Es así como se continuará con el fortalecimiento del ser, interviniendo situaciones de riesgo derivadas de la pandemia por covid 19, con acciones 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.

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano, definirá 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*

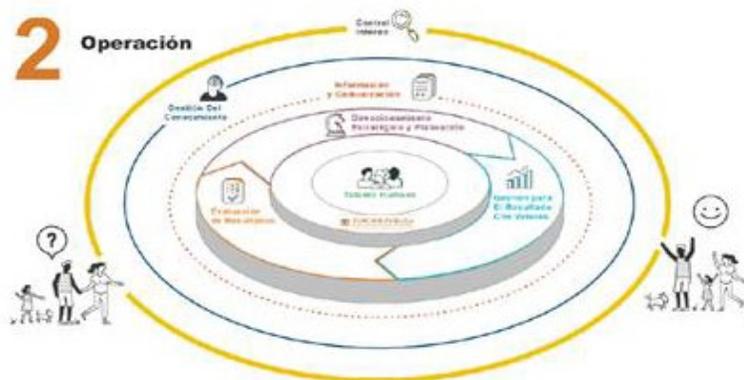
 <p>CORANTIOQUIA</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	--

en el Trabajo - SSGT, éste último articulado al Sistema de Gestión Integral Corporativo, como fundamentales para lograr los objetivos propuestos en materia de Talento Humano.

2. GENERALIDADES

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP, 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**.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

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.

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.



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de CORANTIOQUIA contiene los siguientes empleos, según los Acuerdos No. 587 de 2020 y 643 de 2022, los cuales modifican la planta de personal de Corantioquia.

No. PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO
1	DIRECTOR GENERAL	0015-25
1	SECRETARIO GENERAL	0037-22
6	SUBDIRECTOR	0150-21
1	ASESOR	1045-15
1	ASESOR	1020-13
10	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

 CORANTIOQUIA	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	--

públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito.

Dadas las inconsistencias que se siguen presentando en la herramienta, es necesario continuar en el año 2023 con la labor de ajuste de datos confiables. 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 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 seguirá siendo la herramienta clave para los procesos de encargo a realizar en el año 2023, pues la información de los servidores públicos será la extraída de dicho aplicativo, sin dejar de lado el deber de cada servidor público de actualizar la historia laboral que reposa en la Corporación cuando se presenten novedades, pues es responsabilidad de cada uno 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 Planeación y Gestión, con el propósito de que, la entidad cuente con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Ahora bien, el resultado del autodiagnóstico realizado en el año 2022 de la vigencia 2021, fue de **83,6%**. Mientras que el resultado de la vigencia 2022, es del **97%**, es decir, se presentó un incremento del **13,4%** 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.

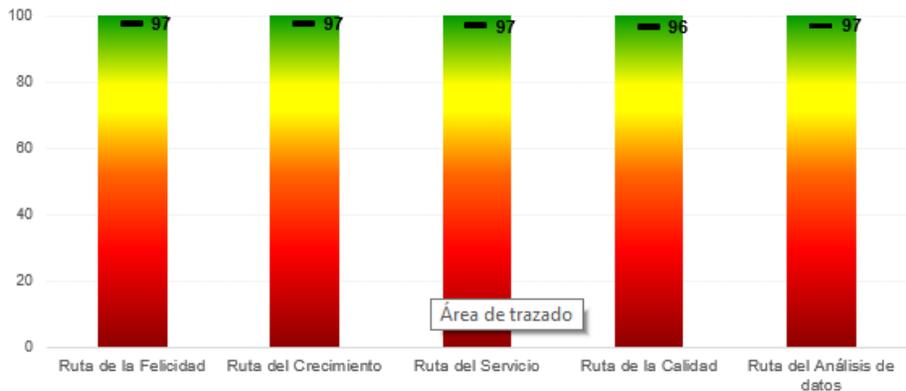
Calificación total:



Calificación por componentes:

Cabe anotar, que se presentó un incremento en cada uno de estos componentes en comparación con los del año 2021.

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 2021.

6.1.1. Rutas de creación de valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	96
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	97
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	97	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	96
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97

Valores sobre un puntaje en escala de 1 a 100.

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

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	--

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.

➤ **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.

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

Se tiene implementado el Código de Integridad Corporativo, el cual define la actuación de un servidor público ***íntegro***. Corantioquia, tendrá como prioridad gestionar una cultura organizacional donde se fortalezca el sentido de identidad que le permita a los servidores públicos construir su proyecto de vida personal y profesional. Se intervendrán en su orden la ***justicia, diligencia, orientación a resultados, servicio, respeto, honestidad***, partiendo de las preferencias e intereses de los servidores públicos, según encuesta realizada.

➤ **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.

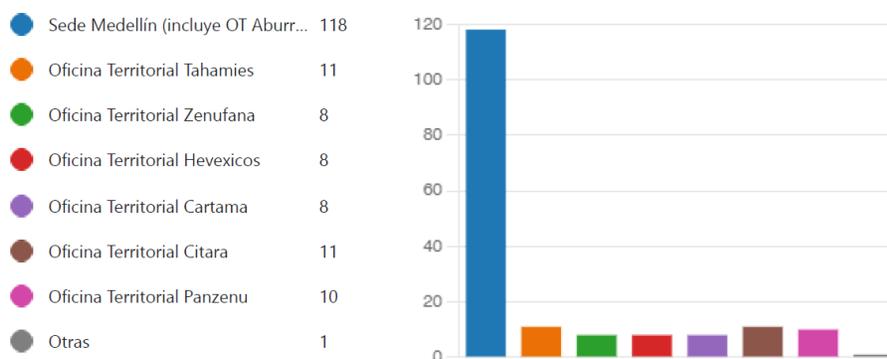
6.2. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos dentro de los componentes asociados al bienestar:

Corantioquia ha realizado un proceso de evaluación 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 personal, así mismo en el plan se pretende proyectar actividades innovadoras bajo los criterios establecidos por la normatividad vigente.

Los resultados indican una valoración positiva de la oferta de actividades realizadas en la vigencia 2022. Para la vigencia 2023 Corantioquia busca identificar las preferencias en relación con el plan de Bienestar Social institucional, las cuales indican lo siguiente:

La participación se encuentra distribuida de la siguiente manera:

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

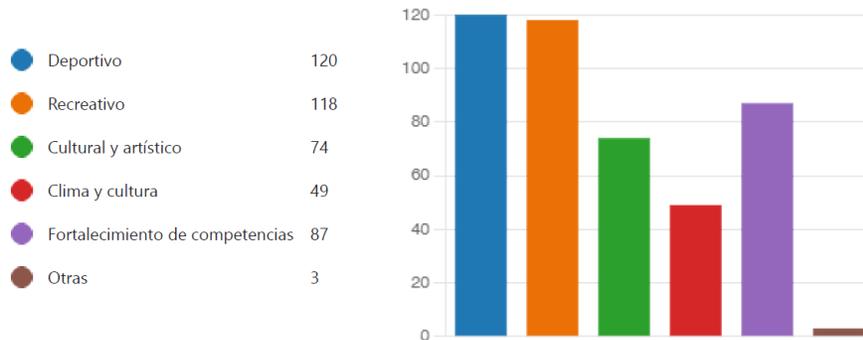


Las preferencias de los servidores públicos se encuentran orientadas hacia los componentes deportivo, recreativo, cultural y artístico, así como de fortalecimiento de competencias:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

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



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 encuentran el siguiente orden de prioridades;

1. Actividades deportivas
2. Actividades recreativas
3. Actividades para el Fortalecimiento del ser
4. Actividades culturales y artísticas
5. Actividades de clima y cultura organizacional

En cuanto al **fortalecimiento del ser**, el cual se continuará trabajando en el año 2023 como aspecto relevante dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, las preferencias son las siguientes:

- **91** servidores públicos manifiestan preferencia por desarrollar competencias grupales
- **88** servidores públicos manifiestan preferencia por adquirir herramientas personales para el manejo de situaciones.
- **81** servidores públicos manifiestan preferencia por desarrollar Herramientas personales para el manejo de situaciones laborales o familiares

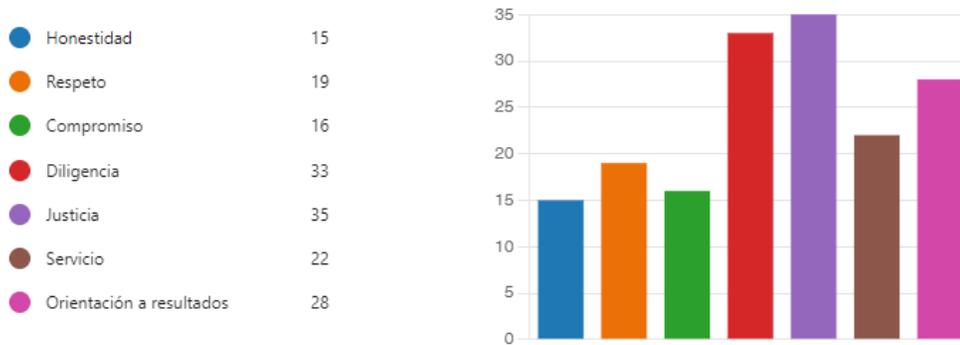
6.3. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos asociados a los Valores Corporativos



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

Es necesario destacar que los valores corporativos, se encuentran alineados a los a los valores personales de los servidores públicos, lo cual es muy positivo y permite orientar adecuadamente el plan institucional.

La Corporación estableció una metodología con el objeto de escuchar a los servidores públicos y así identificar las preferencias e intereses asociados a los valores institucionales, como resultado de este proceso ciento setenta y cinco (175) servidores nos dieron respuesta y contribuyeron a construir el plan que se formula a continuación, el cual será la ruta con la cual nos proyectaremos para la vigencia 2023.



Los valores serán intervenidos en el siguiente orden;

1. Justicia
2. Diligencia
3. Orientación a resultados
4. Servicio
5. Respeto
6. Honestidad

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



6.4. Diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial

La Medición de Riesgo psicosocial se realiza de acuerdo con los protocolos dados por el Ministerio, en este sentido el Nivel de participación de acuerdo con convocatoria realizada a todo el personal permite identificar el nivel de riesgo así como las acciones a seguir en cada componente.

De acuerdo con lo anterior, se relaciona el número de personas que participaron de la actividad y el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos. Teniendo presente, que el diagnostico se realizó prácticamente durante el último trimestre del año 2022, el cual coincidió con la etapa de desarrollo de la convocatoria 1442 de 2020.

Universo	416
Población que presentó la evaluación	327
Muestra	327 para un total de 79%.
Duración promedio	50 – 90 minutos por cuestionario.
Pruebas anuladas	00 (Cero).
Personas que no participaron por motivos de vacaciones, incapacidad, viaje, licencia y otras.	85
Personas que desistieron de la evaluación	4
Cobertura validez y confiabilidad de los resultados acorde a cumplimiento de perfil para la aplicación de las Baterías.	0,71 – 0,80 = Buena confiabilidad



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
 CORANTIOQUIA

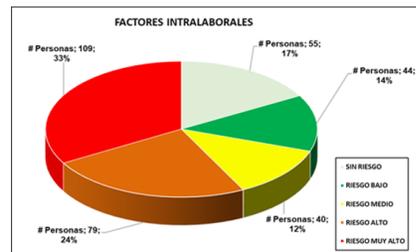
Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

- Inferior a 0,65 = Baja confiabilidad
- 0,65 - 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71 - 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81 - 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91 - 100 = Excelente confiabilidad

Ahora bien, de acuerdo con la entrega del primer informe y la socialización de los siguientes resultados al Subdirector Administrativo y Financiero y parte del grupo de trabajo de talento humano, se tiene lo siguiente:

RESULTADO EN PORCENTAJE DE LOS FACTORES INTRALABORALES

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	55	17%
RIESGO BAJO	44	13%
RIESGO MEDIO	40	12%
RIESGO ALTO	79	24%
RIESGO MUY ALTO	109	33%
TOTAL	327	100%
Medio, alto y muy alto	228	70%
INVALIDADO		0%



© 2023 Comfenalco Antioquia



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

RIESGO GLOBAL E INTRALABORAL GRAL Y EN LA
MAYORÍA DE LAS REGIONALES :

RIESGO ALTO

RIESGO INTRALABORAL:
Zenufana (Vegachí)
Santa Fe de Antioquia (Hevexicos)

RIESGO MEDIO

En el comparativo de las oficinas territoriales se evidencia que las sedes con mayores factores protectores, son las sedes que se relacionan a continuación, las cuales obtuvieron un riesgo intralaboral medio:

- O.T. Zenufaná
- O.T. Hevexicos .

Las demás sedes de trabajo, salen en riesgo muy alto en:

- Liderazgo
- Relaciones sociales
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas.

Las sedes que presentan mayores dimensiones a intervenir son:

- O.T. Tahamies – Santa Rosa de Osos.
- O.T. Panzenu – Caucasia
- O.T. Citará - Andes.
- Sede Medellín.

De lo anterior, y con el fin de mantener la objetividad y transparencia de la medición con su respectiva implementación, Corantioquia socializará la metodología de intervención, la cual se espera realizar antes de finalizar el primer trimestre del año.

6.5. Diagnóstico de preferencias dentro del Plan Institucional de Capacitación:

Se realizó con encuesta dispuesta para que los servidores públicos expusieran sus preferencias y necesidades, a partir de unas temáticas establecidas, que permitieran ser agrupadas:



En el año 2023 se implementará el Programa de Bilingüismo, el cual buscará fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos de la Corporación, como estrategia de desarrollo dentro de las preferencias y necesidades de los funcionarios de la Corporación, programa que se realizará a través del SENA de forma virtual.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE CORANTIOQUIA 2023.

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORANTIOQUIA 2023, 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 a través del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano, 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, los diagnósticos realizados dentro de las variables asociadas al bienestar de los servidores públicos, las cuales

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	---

indican directamente dentro de la seguridad y salud en el trabajo y las variables o temáticas identificadas para ser trabajadas dentro del Plan Institucional de Capacitación.

PARA EL INGRESO:

- Registro obligatorio de información del servidor público en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- Exámen médico de ingreso.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.
- Elementos de protección personal para los servidores públicos.
- Entrega de elementos que permitan desarrollar adecuadamente sus labores (equipo de cómputo, descansa pies, silla ergonómica).

PARA LA PERMANENCIA:

- Seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: evaluación del desempeño, diagnóstico de necesidades 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: actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, clima y 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, propender por la continuidad de la estrategia del teletrabajo.
- 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:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad, identificando las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- Continuar 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

8.1. 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;

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.

LINEAS ORIENTADORAS

- ❖ Servicio de alimentación: 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



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

de los funcionarios públicos de la Corporación, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

❖ **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.

❖ **Actividades recreativas.**

A nivel recreativo las actividades institucionales deben permitir el fortalecimiento del grupo familiar y de las relaciones interpersonales de los servidores públicos para favorecer la comunicación y la integración institucional.

❖ **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.

❖ **Actividades para la gestión del cambio,**

El desarrollo de los eventos institucionales debe permitir el acompañamiento en los procesos de cambio personal (como consecuencia del cumplimiento de requisitos para acceder a la jubilación) y organizacional (como consecuencia de situaciones internas o externas)

❖ **Alianzas con otras entidades.**

El Plan Servimos es una iniciativa del departamento administrativo de la función pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial, sin distinción de su tipo de vinculación carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción. Adicional a esto, Corantioquia pensando en el bienestar de su talento humano, ha venido avanzando en la realización de alianzas con entidades del orden privado, con el fin de ofrecer a sus colaboradores diferentes beneficios que le permitan acceder a una oferta diversificada. Se continuará buscando alianzas que permitan mejorar el bienestar de sus servidores, igualmente serán parte integral del plan de bienestar social vigencia 2023.

❖ **Actividades de clima y cultura organizacional.**



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

Se llevarán a cabo las actividades para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, donde se realizarán acciones para fortalecer competencias personales y del ser para generar resiliencia en las personas, fortalecer competencias grupales al interior de las dependencias con el fin de incrementar las acciones de equipo y de resultados, reconocer y estimular las acciones de equipo que sean destacadas como estrategia para incrementar los logros institucionales, propiciar a través de eventos (fechas especiales), el sentido de pertenencia e identidad institucional.

❖ **Medición del clima organizacional**

Se realizará el proceso de medición del clima organizacional, de acuerdo con los lineamientos dados por la normatividad vigente decreto 1083 de 2015.

Ver documento completo Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

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, sumado a la identificación de necesidades expuestas por los servidores, según resultados de encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023 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 2023, dependerá en gran medida de la participación activa de los funcionarios tanto a la hora de solicitarlas como de su evaluación.

El PIC 2023 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.

  <p data-bbox="290 239 493 264">CORANTIOQUIA</p>	<p data-bbox="824 128 1321 191">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023</p> <p data-bbox="769 197 1378 291">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	---

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 2023, a las capacitaciones que por ley deban desarrollarse.

Ver documento completo Plan Institucional de Capacitación.

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 2022, Corantioquia cuenta con **48** vacantes definitivas.

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	3
Técnico	10
Profesional	34
Directivo	1
TOTAL CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA	48

El Plan de Previsión de Talento Humano de CORANTIOQUIA para la vigencia 2023, atenderá las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, a partir de un análisis o diagnóstico de necesidades de

 CORANTIOQUIA	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	---

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”, en tanto se presenten vacantes y a criterio de la Dirección General.

Ver documento completo 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 2023 en articulación con el plan de bienestar, se desarrollará:

❖ **Acciones asociadas al plan de intervención del riesgo psicosocial.**

Se considerarán los procesos de intervención que se deben adelantar como resultado del proceso de medición realizado en la vigencia 2022.

❖ **Medición de los factores de riesgo Psicosocial.**

En atención a los resultados de la vigencia 2022, la Corporación deberá iniciar nuevamente el proceso de medición en el último trimestre del año, atendiendo la Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio del Trabajo.

❖ **Jornada de vacunación.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

La Corporación seleccionará las jornadas que deban ser pertinentes para los servidores públicos de la entidad y según los riesgos que pueden evidenciarse a nivel institucional.

❖ **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.

❖ **Actividades de intervención en factores de riesgo psicosocial 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 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).

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.

A través de la Resolución 040-RES2202-692 de 09 de febrero de 2022, se adoptó el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral para los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, en la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia- CORANTIOQUIA.

Mediante Resolución 040-RES2202-693 de 09 de febrero de 2022, se adopta como política institucional, el sistema de valoración del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados bajo nombramiento provisional.

Las fases para la evaluación del desempeño incluyen:



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO 2023**
Corporación Autónoma Regional del Centro de
Antioquia
CORANTIOQUIA

- ❖ 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, para el personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (estos últimos, en proporción a lo establecido por la ley).

10. PLAN DE INCENTIVOS.

Para la vigencia 2023 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.”

Es importante indicar que cada año la entidad establece los estímulos que entregara como reconocimiento por el desempeño individual realizado, no obstante, el decreto 1083 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 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. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA)

En aras de fomentar un estilo de vida laboral saludable, que redunde en la mejora de los ambientes de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores, impactando positivamente los indicadores de calidad, productividad, ausentismo y accidentalidad, Corantioquia adoptará, la Política de Prevención y Atención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (SPA), la cual se regirá a

  <p data-bbox="290 239 493 264">CORANTIOQUIA</p>	<p data-bbox="824 128 1320 195">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023</p> <p data-bbox="769 197 1377 294">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	---

partir de los principios contemplados en la Política Nacional de Reducción de consumo del Ministerio de la Protección Social, año 2006, los cuales son:

- ✓ **Confidencialidad:** Garantizará al trabajador la total reserva y custodia de la información que es obtenida a través de los programas y/o tratamientos.
- ✓ **Equidad:** Brindará un adecuado tratamiento sin tener en cuenta estrato socio - económico, religión, raza, sexo, entre otros.
- ✓ **Igualdad:** Participará en la elaboración de la Política de prevención y atención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas divulgándola y cumpliéndola.

El documento que adopta esta Política, será socializado en el primer trimestre de 2023.

12. DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR EFECTOS DE PENSIÓN.

Orientado a la población de Corantioquia que se encuentra en su proceso de desvinculación laboral por efectos de pensión, ofreciéndoles herramientas que les permitan fortalecer su propósito de vida en torno a la etapa vital que están ad portas de enfrentar.

Corantioquia a través del Grupo de Talento Humano, diseñó un plan dirigido a todos los servidores públicos que, de acuerdo con la normatividad establecida, se encuentran en un proceso de desvinculación laboral por pensión que abarca los próximos 3 años.

Este plan pretende rescatar las vivencias, experiencias y percepciones de los funcionarios en esta etapa final laboral, para construir propuestas asentadas a su nueva realidad, y que aporten significativamente a mejorar sus condiciones de vida, reconociendo lo valioso de su aporte a la Corporación y propendiendo por salvaguardar los aportes que ha hecho en el desempeño de su cargo.

13. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL

Este instrumento se ha planteado con el objetivo de obtener información relevante de cada uno de los servidores públicos de la Corporación. En este sentido se identificarán y actualizarán las características más relevantes como datos demográficos, intrínsecos (intereses, conocimientos, expectativas) y de comportamiento (hábitos).

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	---

Esta caracterización a través de encuesta, la cual será de obligatorio diligenciamiento, la cual se aplicará en el primer trimestre del año 2023, y será un instrumento clave para la gestión del Talento Humano.

14. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

En el año 2023 se deberá continuar afianzando estrategias de gestión del conocimiento, en articulación con la Subdirección de Planeación, 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

15. TELETRABAJO.

La implementación de la estrategia de Teletrabajo, 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. A la fecha se han puesto en marcha dos (2) olas 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 dará continuidad con la estrategia en el año 2023.

16. 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 formativa de estudiantes de diferentes instituciones universitarias.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023
Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia
CORANTIOQUIA

17. OTRAS GESTIONES IMPORTANTES DESDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2023

- ✓ Continuar con las acciones asociadas al Concurso de Méritos que se encuentra en desarrollo a través de la CNSC, a partir de la publicación de las listas de elegibles y, la autorización para el uso de las mismas.
- ✓ 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 continuará fortaleciendo con los enlaces de las Oficinas Territoriales, la realización de actividades relacionadas con el bienestar de los servidores, de acuerdo con las necesidades y oferta del territorio.

18. NORMATIVIDAD

En Megateso se puede consultar la Matriz de Requisitos Legales, en la siguiente ruta:

Documentos > SGI > Registros_SGI > Procesos > 1. Estratégicos > Planeacion_organizacional > 8_Requisitos_legales



Nota: en todo caso y dadas las actualizaciones, se deberá aplicar la normatividad vigente en la materia

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López

Fecha de elaboración: 20/01/2023

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CENTRO DE
ANTIOQUIA**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023



CORANTIOQUIA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Medellín, Antioquia

2023

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO	5
Normas Que Aportan a la Estructura Legal del Plan De Bienestar Social,	
Estímulos e Incentivos	11
BIENESTAR SOCIAL	12
LINEA ORIENTADORA	12
OBJETIVOS.....	14
GENERAL.....	14
ESPECIFICOS	14
ALCANCE.....	15
Incentivos.....	16
COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E	
INCENTIVOS	17
DIAGNÓSTICO	17
Resultados de la Evaluación realizada para la vigencia 2022	17
1. Resultados de diagnósticos encontrados en la población a partir de los	
exámenes médicos ocupacionales.	17
2. Resultados encuesta de necesidades de Bienestar Plan de Bienestar	
Social.	19
3. Resultados de diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial.	25
RESULTADO DE INTERESES Y PREFERENCIAS PARA LA VIGENCIA 2023.....	27
ANÁLISIS.....	30
FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
.....	34
SERVICIO DE ALIMENTACIÓN.....	35
ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS, CULTURALES Y ARTÍSTICAS ..	35
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	36
ACTIVIDADES DEPORTIVAS de integración institucional	37
ACTIVIDADES culturales y artísticas.....	38
ACTIVIDADES recreativas	39
ACTIVIDADES PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO.....	40
PLAN SERVIMOS.....	42
ACTIVIDADES ASOCIADAS AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y	
SALUD EN EL TRABAJO SGSST.	43
ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	43
ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ASOCIADA A	
FORTALECER LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y GRUPALES, ASI COMO	
EL TRABAJO EN EQUIPO.....	44
ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ASOCIADA A	
EVENTOS ESPECIALES.....	45
INCENTIVOS	47
INCENTIVOS ASOCIADOS A EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	47
INCENTIVOS para la educacion de LOS HIJOS de los servidores públicos	47
ACTIVIDADES DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	
EJECUTADO EN ASOCIO CON LA ARL COLMENA.....	48

GESTIONES PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -COMFENALCO	53
GESTIONES EJECUTADAS PARA NUESTROS FUNCIONARIOS CON LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES - COLMENA ARL.....	54
PRESUPUESTO	55
Referencias Bibliográficas	56

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, deberá integrar 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.

Es importante anotar que aunado a lo anterior para la vigencia 2023 presentan una alta relevancia los componentes de Clima y Cultura organizacional, Código de Integridad, y los temas asociados al SGSST asociados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

La situación descrita conlleva a la Corporación a adaptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a las condiciones que permitan generar una oferta para los servidores públicos y sus familias.

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.

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.”

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

En relación con el tema de incentivos 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 1083 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 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.*

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.*

¹ Guía Bienestar 11 10/7/02

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 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.

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.

(...)

***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.

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, Radicado 20219000092202 del 19/02/2021. Beneficiarios se indica;

“...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.”*

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.

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”*.

LINEA ORIENTADORA

- ❖ Se fortalecerán los valores internos en especial los que se encuentran proyectados en el código de integridad institucional.

La Corporación estableció una metodología con el objeto de escuchar a los servidores públicos y así identificar las preferencias e intereses asociados a los valores institucionales, como resultado de este proceso ciento setenta y cinco (175) servidores nos dieron respuesta y contribuyeron a construir el plan que se formula a continuación, el cual será la ruta con la cual nos proyectaremos para la vigencia 2023.

Por lo anterior, los valores institucionales serán fundamentales en la vigencia 2023; Corantioquia tendrá como prioridad gestionar una cultura organizacional donde se fortalezca el sentido de identidad que le permita a los servidores públicos construir su proyecto de vida personal y profesional;

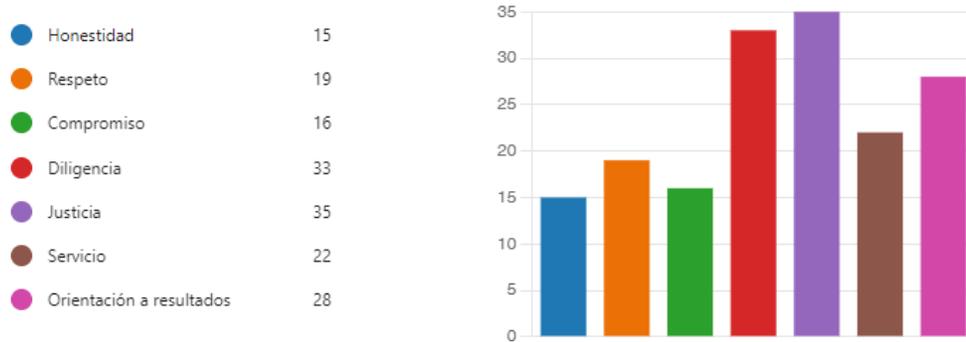
Los valores serán intervenidos en el siguiente orden;

- 1. JUSTICIA**
- 2. DILIGENCIA**
- 3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS**

4. SERVICIO

5. RESPETO

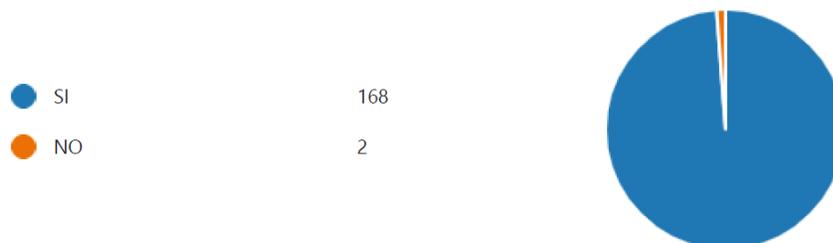
6. HONESTIDAD



Resultados preferencias de los servidores públicos – Valores Corporativos.

Es necesario destacar que los valores corporativos, se encuentran alineados a los a los valores personales de los servidores públicos, lo cual es muy positivo y permite orientar adecuadamente el plan institucional.

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



OBJETIVOS

GENERAL

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.

ESPECIFICOS

Promover la salud física y mental de los servidores públicos con el fin de atender de manera oportuna los riesgos a los cuales están expuestos, a través de la promoción de hábitos saludables y el desarrollo de actividades que promuevan el bienestar y la salud.

Promover en Corantioquia unas condiciones favorables que contribuyan al desarrollo personal, social y laboral del servidor público, para incrementar los niveles de participación e identificación con su cargo y con el logro de metas institucionales.

Fortalecer el clima y la cultura organizacional para propiciar la adaptación de los servidores públicos a los cambios con el fin de que cuenten con herramientas que les permitan superar situaciones adversas y sobreponerse con un mayor nivel de confianza personal.

Fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación y relaciones interpersonales a través de actividades propias del plan de bienestar y por medio del uso de las metodologías asociadas a las ciencias sociales y administrativas.

Disponer de una amplia oferta de actividades de Bienestar con las cuales el servidor público pueda atender sus intereses y necesidades asociadas al Deporte, recreación, cultura y esparcimiento.

ALCANCE

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.

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.

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 alcances en el área de Calidad de Vida Laboral para Corantioquia;

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- 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.

- Fomentar la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.
- Evaluar los intereses y competencias 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 estarán enfocadas a actividades como;

- Artísticas
- Ambientales
- Artesanales
- Deportivas

Lo anterior, 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.

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.

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;

Con base en lo anterior, el plan de cuenta con las siguientes etapas;

- Diagnóstico
- Formulación
- Presupuesto

DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico fue construido con base en los resultados de las diferentes evaluaciones realizadas durante la vigencia 2022 y posterior a ello se identifican las preferencias o necesidades de los funcionarios para la vigencia 2023. Por lo tanto, a continuación, se presenta el desarrollo de este proceso realizado internamente.

Resultados de la Evaluación realizada para la vigencia 2022

De acuerdo con el proceso de evaluación realizado Corantioquia llevo a cabo procesos de diagnóstico importantes como los exámenes médicos ocupacionales, la medición de riesgo psicosocial y la valoración de las actividades ejecutadas en la vigencia 2022.

A continuación, se presentará el resultado de cada uno de ellos;

1. Resultados de diagnósticos encontrados en la población a partir de los exámenes médicos ocupacionales.

De acuerdo con los resultados de los exámenes médicos ocupacionales se evidencia que los servidores públicos de Corantioquia presentan de manera general los siguientes diagnósticos;

Tabla 19 Alteraciones de los sistemas afectados

Distribución de las alteraciones de los sistemas afectados por patologías		
Sistemas	N° Trabajadores	Porcentaje
Alteraciones del Sistema Visual	147	32,74%
Alteraciones del Sistema Digestivo	86	19,15%
Alteraciones del Sistema Metabólico / Endocrino	55	12,25%
Alteraciones del Sistema Osteomuscular	45	10,02%
Alteraciones del Sistema Cardiovascular	30	6,68%
Alteraciones del Sistema Respiratorio	19	4,23%
Alteraciones del Sistema Inmune	16	3,56%
Otros	15	3,34%

Se evidencia que la mayor parte de la población presenta un IMC (índice de masa corporal) en el rango de sobrepeso con el 40%, En el 38% en el margen de normalidad, 13% obesidad leve, el 5% en delgadez, 3% en obesidad moderada, y el 1% obesidad mórbida.

2. Resultados encuesta de necesidades de Bienestar Plan de Bienestar Social.

Para identificar las preferencias, la Corporación realiza un proceso de sensibilización donde solicita la participación por parte de los servidores públicos en relación con el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos a través del diligenciamiento de una **encuesta de identificación de necesidades de Bienestar Plan de Bienestar Social, así como de evaluación del plan para la vigencia 2022** en el componente deportivo, recreativo, cultural artístico, estímulos y clima y cultura organizacional.

La participación permite obtener datos relevantes sobre las actividades de Bienestar, y emprender las gestiones que sean necesarias para el beneficio de los servidores públicos;

A continuación, se adjunta imágenes del proceso de sensibilización realizado al personal;

De: Corantioquia al Día <comunicaciones@corantioquia.gov.co>

Enviado el: jueves, 5 de enero de 2023 11:53 a. m.

Asunto:  Corantioquia al Día. 5 de enero. No 1 



@corantioquia   

**¡Queremos lo mejor
este 2023!**

**Te invitamos a diligenciar
la Encuesta de Bienestar
Social Corantioquia**

Que busca crear, mantener
y mejorar el desarrollo integral
de los **Servidores Públicos**,
con el fin de contribuir al
mejoramiento del nivel de
vida personal y familiar.

**Agradecemos tus aportes
GIT. de Talento Humano**

INGRESA AQUÍ 



CORANTIOQUIA

Una vez los servidores públicos diligencian la encuesta enviada través de link, se realiza una siguiente etapa de valoración o análisis de los datos obtenidos donde la Corporación identifica las preferencias de los servidores públicos en el componente *deportivo, recreativo, cultural y artística, clima y cultura organizacional y fortalecimiento del ser*, así como las prioridades y preferencia en cada tema.

De acuerdo con lo anterior, es importante anotar que el número total de servidores públicos que participaron de manera voluntaria fue de ciento setenta y cinco (175) personas, lo cual indica lo siguiente;

El nivel de **confiabilidad** de acuerdo con la participación de los **servidores públicos se encuentra en un 95%** (con un margen de error del 5,3), de acuerdo con la muestra o población que diligencia la encuesta, el resultado permite evidenciar que los datos obtenidos son auténticos y reflejan la opinión o percepción de los servidores

publicos de Corantioquia en relacion con el plan de Bienestar Social de la entidad tanto para la vigencia 2022 como para la vigencia 2023..

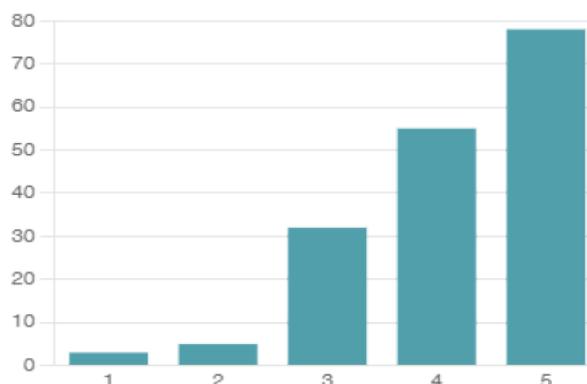
A continuacion, se presentan **los resultados de la evaluacion realizada para la ejecucion del plan de Bienestar Social en la vigencia 2022**, teniendo en cuenta que el plan se evalúa de uno (1) a cinco (5) donde la calificacion mas optima o excelente se encuentra es de cinco (5) y la calificacion mas baja o inadecuada se encuentra en uno (1);

Los resultados se presentan teniendo en cuenta el impacto institucional ya que conllevan un alto beneficio para los servidores públicos debido a que promueven de una manera directa el mejoramiento de hábitos de vida saludable en las personas y a nivel institucional representan una inversión significativa de recursos.

Servicio de alimentación

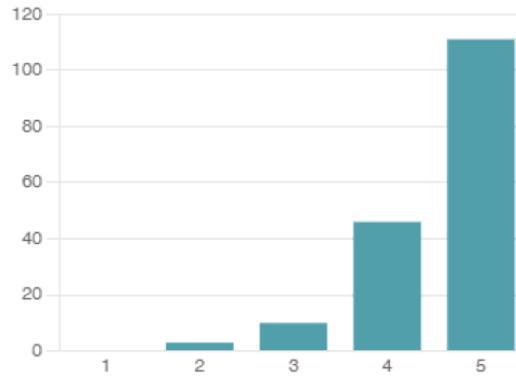
Como evalúas el servicio de alimentación suministrado en el 2022 en cuanto a su Calidad? (menú mensual).

4.16
Clasificación promedio



Como evalúas el servicio de alimentación del año 2022 en relación con la oportunidad en su entrega? (horarios en los cuales se suministro el servicio)

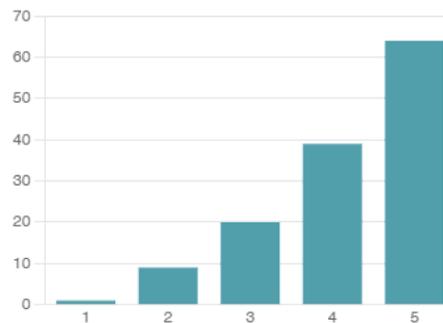
4.56
Clasificación promedio



Actividades Deportivas, recreativas y culturales

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

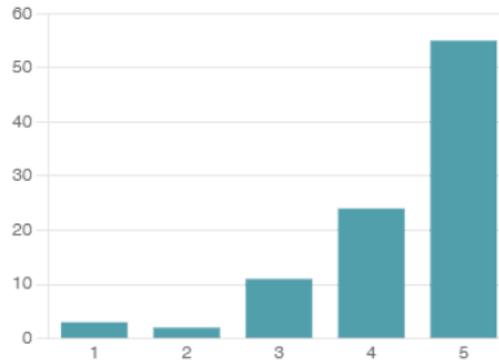
4.17
Clasificación promedio



Actividad Recreativa - Caminata Ecológica

. Como evalúas la actividad de Caminatas ecológicas realizadas en el 2022?

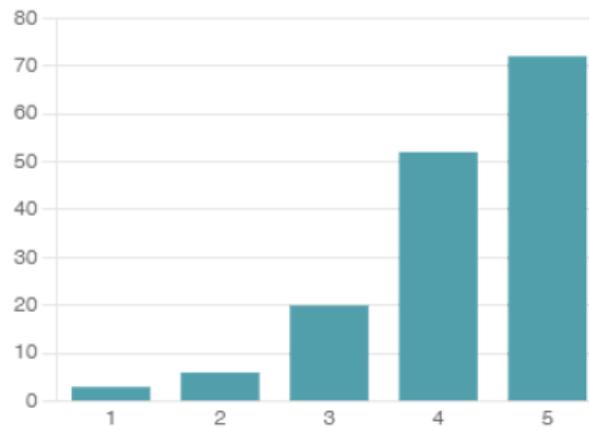
4.33
Clasificación promedio



Actividad de Integración de Fin de Año – Talentos Corantioquia

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

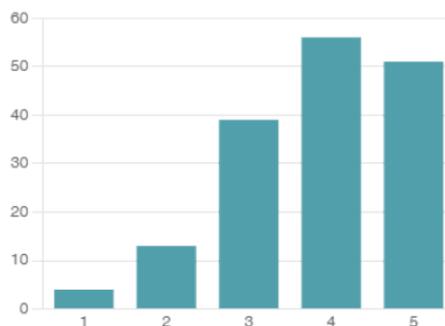
4.20
Clasificación promedio



Eventos asociados al clima y la cultura organizacional

- i. 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, reconocimiento dependencias (por logro de resultados), bienvenida la navidad -novenas.

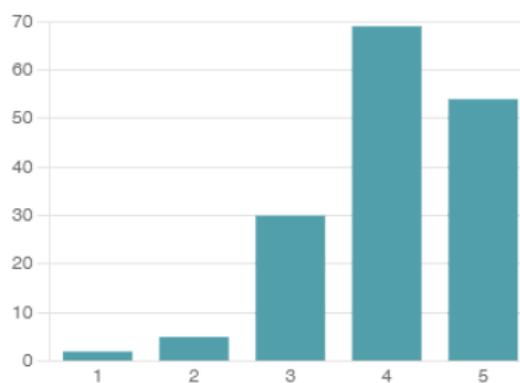
3.84
Clasificación promedio



Percepción general del plan de Bienestar Social para la vigencia 2022

- . Como evalúas el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL de la vigencia 2022?

4.05
Clasificación promedio



3. Resultados de diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial.

La Medición de Riesgo psicosocial se realiza de acuerdo con los protocolos dados por el Ministerio, en este sentido el Nivel de participación de acuerdo con convocatoria realizada a todo el personal permite identificar el nivel de riesgo así como las acciones a seguir en cada componente.

De acuerdo con lo anterior se relaciona el número de personas que participan de la actividad y el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos.

Universo	416
Población que presentó la evaluación	327
Muestra	327 para un total de 79%.
Duración promedio	50 – 90 minutos por cuestionario.
Pruebas anuladas	00 (Cero).
Personas que no participaron por motivos de vacaciones, incapacidad, viaje, licencia y otras.	85
Personas que desistieron de la evaluación	4
Cobertura validez y confiabilidad de los resultados acorde a cumplimiento de perfil para la aplicación de las Baterías.	0,71 – 0,80 = Buena confiabilidad

Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

- Inferior a 0.65 = Baja confiabilidad
- 0,65 - 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71 - 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81 - 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91 - 100 = Excelente confiabilidad

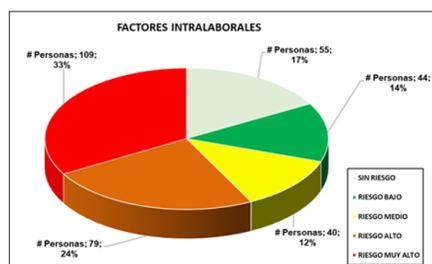
En relación con los índices la información deberá enmarcarse en un nivel alto, medio o bajo, para el riesgo intralaboral, extralaboral, niveles de estrés y resultados generales asociados al riesgo.

Ahora bien, de acuerdo con la entrega del primer informe y la socialización de los siguientes resultados al Subdirector Administrativo y Financiero y parte del grupo de trabajo de talento humano, se tiene lo siguiente:

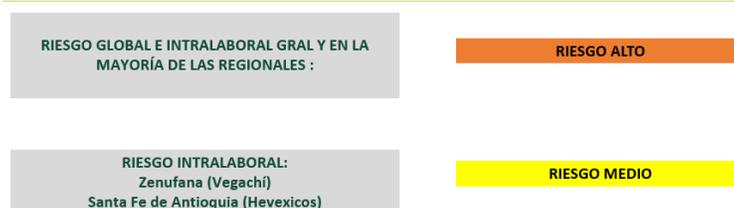
A continuación, se relacionan los resultados asociados al proceso de medición;

RESULTADO EN PORCENTAJE DE LOS FACTORES INTRALABORALES

Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	55	17%
RIESGO BAJO	44	13%
RIESGO MEDIO	40	12%
RIESGO ALTO	79	24%
RIESGO MUY ALTO	109	33%
TOTAL	327	100%
Medio, alto y muy alto	228	70%
INVALIDADO		0%



CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES



En el comparativo de las oficinas territoriales, se evidencia que las sedes con mayores factores protectores, las sedes que se relacionan a continuación salieron con un riesgo intralaboral medio:

- O.T. Zenufaná
- O.T. Hevexicos .

Las demás sedes de trabajo los cuatro dominios salen en riesgo muy alto en;

- Liderazgo
- Relaciones sociales
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas.

Las sedes que presentan mayores dimensiones a intervenir son:

- O.T. Tahamies – Santa Rosa de Osos.
- O.T. Panzenu – Caucasia
- O.T. Citará - Andes.
- Sede Medellín.

De lo anterior, y con el fin de mantener la objetividad y transparencia de la medición con su respectiva implementación, Corantioquia socializará la metodología de intervención, la cual se espera realizar antes de finalizar el primer trimestre del año.

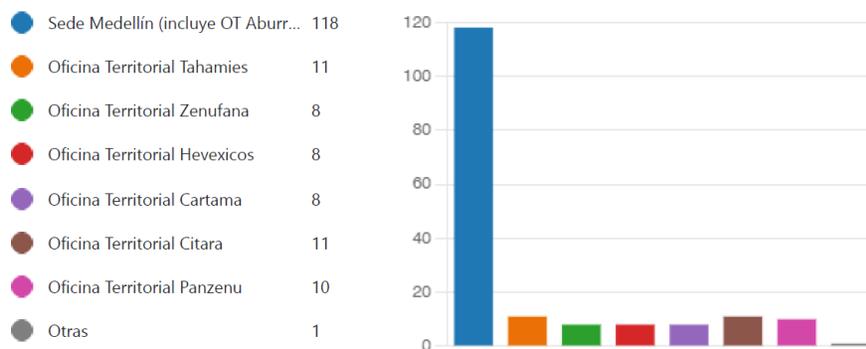
RESULTADO DE INTERESES Y PREFERENCIAS PARA LA VIGENCIA 2023

Corantioquia ha realizado un proceso de evaluación 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 personal, así mismo en el plan se pretende proyectar actividades innovadoras bajo los criterios establecidos por la normatividad vigente

Los resultados indican una valoración positiva de la oferta de actividades realizadas en la vigencia 2022, para la vigencia 2023 Corantioquia busca identificar las preferencias en relación con el plan de Bienestar Social institucional, las cuales indican lo siguiente;

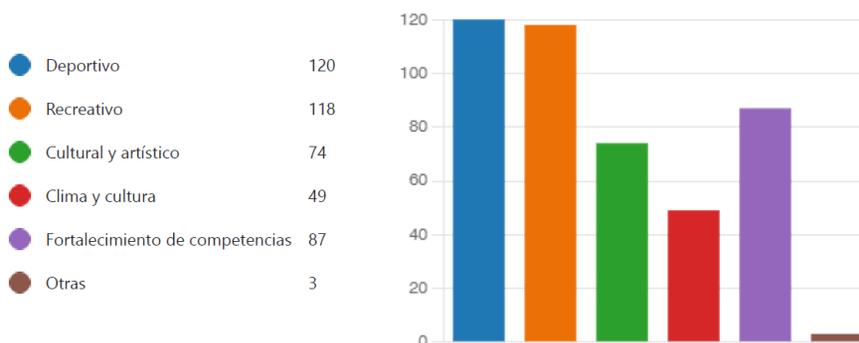
En relación con la participación se encuentra que la distribución de la población esta de la siguiente manera;

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



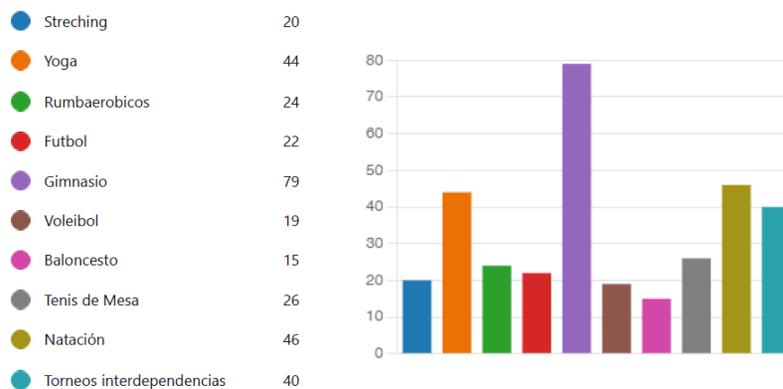
Las preferencias para el componente deportivo, recreativo, cultural y artístico, así como de fortalecimiento de competencias es el siguientes;

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



En relación con las **ACTIVIDADES DEPORTIVAS**, se encuentran las siguientes prioridades para los servidores públicos;

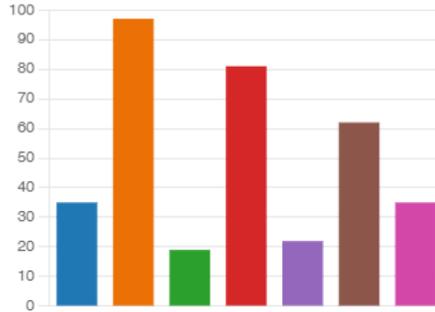
Para el desarrollo de las ACTIVIDADES DEPORTIVAS, selecciona la alternativa en la cual te gustaría participar y estarías comprometido en asistir.



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

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

● Vacaciones recreativas para los ...	35
● Caminatas ecologicas	97
● Actividades educativas para los ...	19
● Gastronomía	81
● Actividad "Tertulias Literarias"	22
● Torneos Deportivos internos	62
● Torneos Deportivos Empresariales	35



En cuanto a las **ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS** se encuentran las siguientes prioridades para los servidores públicos;

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

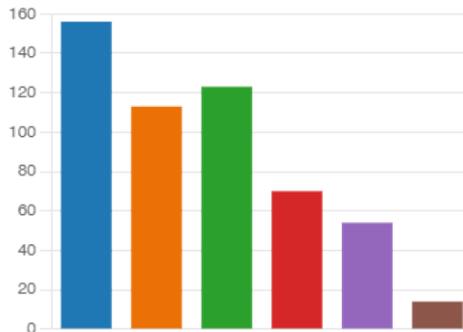
● Grupo vocal	8
● Talleres de manualidades	54
● Actividad "Talentos Corantioquia"	11
● Tertulias literarias	27
● Guitarra	30



En relación con el **FORTALECER EL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL** se encuentran las siguientes preferencias en los servidores públicos;

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

● Tiquetera de Salario Emocional (...)	156
● Reconocimiento por el logro de ...	113
● Celebración de fechas especial...	123
● Actividades de conocimiento ins...	70
● Actividades para el fortalecimie...	54
● Otras	14



En cuanto al **FORTALECIMIENTO DEL SER** se encuentran las siguientes preferencias para los servidores públicos;

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



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

- 91 personas manifiestan preferencia por desarrollar competencias grupales
- 88 personas manifiestan preferencia por adquirir herramientas personales para el manejo de situaciones.
- 81 personas manifiestan preferencia por desarrollar Herramientas personales para el manejo de situaciones laborales o familiares

ANÁLISIS

A través del 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.

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. Torneos interdependencias
4. Yoga

Para este componente la Corporación seguirá con esta oferta, teniendo en cuenta como premisa fundamental la continuidad en cada sede de trabajo, así como las diferencias que se presentan en cada una de ellas, pues se evidencia que el deporte hace parte de la cultura institucional.

Otras actividades o alternativas propuestas por los funcionarios;

Bolos,
Hidroaeróbicos,
Ciclismo,
Trekking
Pilates
Ciclomontañismo-MTB
Club de baile
Patinaje

Es importante para el año 2023 seguir contemplando y desarrollando actividades como Bolos ya que es una actividad de una alta participación que permite además integrar a las dependencias y fortalecer las relaciones de los diferentes grupos de trabajo.

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. Caminatas ecológicas
2. Gastronomía
3. Torneos deportivos internos
4. Vacaciones recreativas
5. Torneos deportivos empresariales
6. Actividades educativas para los hijos de los funcionarios

En este grupo de actividades seguiremos aumentando la oferta de las caminatas Ecológicas tanto en la sede Medellín como en las distintas Oficinas Territoriales interesadas en incorporar esta actividad al bienestar interno, ya que hemos logrado integrar alrededor de esta actividad a funcionarios y familias tanto de la Sede Medellín como de la Oficina Territorial Cartama, lo que permite disponer de un plan que se adapta a las regiones y a los intereses de todos los funcionarios.

Otras actividades o alternativas propuestas por los funcionarios;

Artes

Jornadas de avistamiento de aves
Carreras de Observación
Pintura y cerámica
Visitas de parques de diversión
Actividades con mascotas
Rutas en bicicleta de montaña

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. Guitarra
3. “Tertulia Literaria”
4. Actividad “Talento Corantioquia”

Seguiremos con la Actividad de Guitarra, la cual se realiza tanto en la sede Medellín como en la Oficina Territorial Cartama, esto nos demuestra que los intereses culturales y artísticos son similares, por lo tanto el plan se ha adaptado a ellos con propuestas flexibles y coherentes a las necesidades expresadas por los funcionarios.

Otras actividades o alternativas propuestas por los funcionarios;

Artes dibujo, pintura y escultura
Grupo de danza

Club de tejido
Cine
Teatro
Visita a museos y exposiciones

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. Tiquetera "Salario emocional"
2. Celebración de fechas especiales
3. Reconocimiento por el logro de resultados
4. Actividades de conocimiento institucional y personal "Reconozcámonos"

Las actividad de Reconocimiento por el logro de resultados continuará para este 2023, ya que este es un espacio que nos fortalece como equipos de trabajo tanto en lo personal como en lo laboral.

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. Competencias grupales
2. Competencias individuales
3. Herramientas personales para el manejo de situaciones laborales o familiares

Seguiremos desarrollando habilidad y competencias individuales y grupales, pues estas nos permiten proyectarnos adecuadamente en los retos de desempeño institucionales.

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.

Este es un beneficio fundamental para Corantioquia, ya que es un reto institucional seguir fortaleciendo la salud de sus empleados bajo condiciones de calidad, valor nutricional, buscaremos seguir mejorando en el desarrollo de menús especiales en pro del beneficio de nuestros colaboradores.

Es importante además tener presente que el servicio suministrado representa entre otros beneficios un aporte importante en términos de economía o ahorro para nuestros servidores, tanto en tiempo como en la economía personal y familiar.

Conclusiones generales

- Al interior de Corantioquia los resultados de las encuestas para la vigencia 2023 indican que prevalece un mayor porcentaje de participación para las actividades deportivas y recreativas en materia de Bienestar Social.

Lo anterior confirma la necesidad de contar con una oferta flexible, amplia y que permite ser adecuada a las expectativas y necesidades de los servidores públicos.

- La Corporación debe contar con alternativas de ejecución para cada componente del plan de Bienestar Social con el fin de atender de manera efectiva las preferencias e intereses de los servidores públicos y sus familias.

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;

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 por los servidores públicos y sus familias.

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

SERVICIO DE ALIMENTACIÓN

Para la vigencia 2023 se suministrará el servicio de alimentación para los servidores públicos de cada sede de trabajo a través de restaurantes o establecimientos que cuentan con condiciones sanitarias óptimas para la prestación del servicio.

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.
- 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.

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.

- 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
Gimnasio	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>El valor del apoyo estará en \$63.000 mensuales, no obstante, esto dependerá de los recursos disponibles en el presupuesto</p>

	<p>asignado en el plan de Bienestar.</p> <p>Nota; el funcionario deberá diligenciar dicho formato de descuento como manifestación de aceptación de las condiciones indicadas.</p> <p>La oferta para actividades individuales podrá modificarse. Es decir podrán incluirse otras que sean de interés individual.</p>
--	---

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
Yoga Streching Rumbaeróbicos Baloncesto Voleibol Futbol Yoga Natación	<p>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.</p> <p>El lugar en el que se preste el servicio se concertara con el grupo inscrito .</p>

ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL

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
Torneos externos Interinstitucionales	Llevar a cabo la práctica deportiva en disciplinas que propicien la integración entre entidades de sectores públicos o privados.
Gran encuentro Deportivo Torneo Interno diferentes disciplinas	<p>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.</p> <p>Las actividades en las que participara la entidad se definirán conforme con el desarrollo de los torneos, principalmente en;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voleibol - Baloncesto - Futbol - Tenis de Mesa - Video juegos

	<p>- Bolos</p> <p>Es importante tener presente que si bien las actividades iniciaron en la vigencia 2022 es necesario continuar en especial en aquellas disciplinas que aún no han participado de este evento deportivo, como tenis de mesa.</p> <p>Se tendrán en cuenta los requerimientos del SGSST para participar en los torneos minimizando los posibles riesgos.</p>
--	--

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 ARTISTICAS

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
“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 con el fin de propiciar un ambiente de trabajo positivo.,
Guitarra	Se realiza un proceso enseñanza de técnicas por medio de profesores expertos.

	La actividad deberá adaptarse y realizarse con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad
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.
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.

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:

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
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.
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.
Gastronomía	Se promueve el desarrollo de habilidades recreativas para favorecer la incorporación de hábitos de vida saludable en las personas.
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.

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 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 personal (como consecuencia del cumplimiento de requisitos para acceder a la jubilación) y organizacional (como consecuencia de situaciones internas o externas), por lo tanto; las actividades deberán realizarse para facilitar la adaptación de los servidores públicos a las condiciones que se presenten.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Gestión del Cambio	<p>Acompañar el proceso de retiro de los servidores públicos de la Corporación entendiendo la dinámica actual por efecto de los concursos dados del estado.</p> <p>Se incluirán actividades individuales, grupales, que permitan realizar una transición adaptativa a las nuevas realidades generadas por los concursos 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.</p>
Plan de Desvinculación asistida	<p>Orientado a la población de Corantioquia que se encuentra en su proceso de desvinculación laboral por efectos de pensión, ofreciéndoles herramientas que les permitan fortalecer su propósito de vida en torno a la etapa vital que están ad portas de enfrentar.</p> <p>Corantioquia a través del Grupo de Talento Humano, diseñó un plan dirigido a todos los servidores públicos, que de acuerdo con la normatividad establecida, se encuentran en un proceso de desvinculación laboral por pensión que abarca los próximos 3 años</p> <p>Este plan pretende rescatar las vivencias, experiencias y percepciones de los funcionarios en esta etapa final laboral, para construir propuestas asentadas a su nueva realidad, y que aporten significativamente a mejorar sus condiciones de vida, reconociendo lo valioso de su aporte a la Corporación y propendiendo por salvaguardar los aportes que ha hecho en el desempeño de su cargo.</p> <p>Las actividades deben desarrollarse con una ejecución mensual, de tal manera que las personas puedan disponer de un día exacto en su agenda para disponer de este tiempo, garantizando que no tiene interferencia laboral en este espacio.</p> <p>La ejecución se realizará teniendo en cuenta lo siguiente;</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades experienciales y de sensibilización Actividades de Fortalecimiento de Habilidades Blandas Actividades de Fortalecimiento de Habilidades prácticas Actividades de acción para desarrollar en el tiempo libre Actividades de apoyo interno Actividades de apoyo Institucional Externo (Entidades aliadas) Etapas de cierre. Reconocimiento a La Labor Cumplida <p>Corantioquia cuenta con el programa documentado debidamente para su implementación en la vigencia 2023. Disponible en Megateso</p>

PLAN SERVIMOS

El Plan "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial, sin distinción de su tipo de vinculación carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado, en lo educativo, salud, bienestar, turismo, recreación, cultura y seguros

El **PLAN SERVIMOS** será socializado en el primer trimestre del año 2023.

ALIANZAS Corantioquia

Corantioquia pensando en el bienestar de su capital humano, ha venido avanzando en la realización de alianzas con entidades del orden privado, con el fin de ofrecer a sus colaboradores diferentes beneficios que le permitan acceder a una oferta diversificada, en ámbitos de servicio, gastronomía, turismo, moda, educación, entre otros.

A continuación, se presentan las alianzas establecidas desde Corantioquia para la vigencia 2023:



Esta alianza permite disfrutar de platos deliciosos y saludables con un 15% de descuento en toda la carta, presentando un documento que te identifique como funcionario de Corantioquia. Aplica para Unicentro y vía primavera.

En todo caso, la Corporación continuara buscando alianzas que permitan mejorar el bienestar de sus servidores, igualmente están serán parte integral del plan de Bienestar social vigencia 2023.

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
Medición de los factores de riesgo Psicosocial.	<p>En atención a los resultados de la vigencia 2022, la Corporación deberá iniciar nuevamente el proceso de medición en el último trimestre del año, atendiendo la Resolución N° 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio del Trabajo</p> <p>La medición debe realizarse conforme con los protocolos de que determina el ministerio de trabajo.</p> <p>Se consideran los procesos de intervención que se deben adelantar como resultado del proceso de medición realizado en la vigencia 2022.</p>
Jornada de vacunación	La Corporación seleccionará las jornadas que deban ser pertinentes para los servidores públicos de la entidad y según los riesgos que pueden evidenciarse a nivel institucional.
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.

ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se llevarán a cabo las actividades para el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, donde se realizarán acciones para;

- Fortalecer competencias personales y del ser para generar resiliencia en las personas
- Fortalecer competencias grupales al interior de las dependencias con el fin de incrementar las acciones de equipo y de resultados
- Reconocer y estimular las acciones de equipo que sean destacadas como estrategia para incrementar los logros institucionales.

- Propiciar a través de eventos (fechas especiales), el sentido de pertenencia e identidad institucional.

A continuación, se detallan las acciones asociadas a este componente;

ACTIVIDADES DEL CLIMA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ASOCIADA A FORTALECER LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y GRUPALES, ASI COMO EL TRABAJO EN EQUIPO.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
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.
Fortalecimiento en el ser.	<p>Intervención a grupos para fortalecimiento de la comunicación, el trabajo en equipo, productividad ó métodos de trabajo y liderazgo.</p> <p>se realizarán acciones para incrementar en los servidores públicos sus competencias personales para el manejo de situaciones laborales o personales,</p> <p>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.</p>
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 el logro de metas o indicadores institucionales.

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

Para el desarrollo de estos eventos se tendrán en cuenta las observaciones realizadas por los servidores públicos a través de diferentes medios, ya que las características culturales internas nos llevan a replantear positivamente, el diseño de las diferentes propuestas en cada fecha especial.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Día de la Mujer	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional, donde se refuerza el rol de la mujer hoy.
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.
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 familiar
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 clima organizacional.	Actividades para el fortalecimiento de la cultura y el 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.

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

De acuerdo con la normatividad vigente se presentan los siguiente incentivos;

INCENTIVOS ASOCIADOS A EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo con el Decreto 1083 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
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>
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 el Decreto 1083

INCENTIVOS PARA LA EDUCACION DE LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

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 pública(o), previa verificación del cumplimiento de requisitos de acuerdo con lo indicado en la resolución No. **040-RES2102-692** así;

Que los hijos estén cursando, en los siguientes niveles de educación:

- Educación Preescolar
- Básica Primaria

- Básica Secundaria
- Educación Superior (técnica, tecnológica, pre-grado y posgrado)

Requisitos que debe acreditar el funcionario

- Para acceder al incentivo el servidor público de carrera administrativa deberá acreditar como mínimo un (1) año de servicio en la Corporación,
- Acreditar evaluación de sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la solicitud.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Reconocer el beneficio de incentivo educativo	Se otorgará a los hijos e hijas legalmente reconocidos por los funcionarios de la entidad, El reconocimiento será hasta dos (2) SMMLV

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 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	OBJETIVO	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE COLMENA ARL
COMPONENTE 1: ENTENDIMIENTO			
EL LIDER Y LA GESTION PSICOSOCIAL	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer la gestión del riesgo psicosocial desde los líderes	Líderes	CLAUDIA LOPERA
COMPONENTE 2: DIAGNOSTICO			
DIAGNOSTICO OBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Actualizar diagnóstico objetivo de la Entidad	GH Y SST	CLAUDIA LOPERA
MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	Identificar la percepción de los empleados frente a sus condiciones laborales	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
COMPONENTE 3 y 4: PLAN DE ACCION Y GESTION GERENCIAL			
DOCUMENTAR SVE DE RIESGO PSICOSOCIAL ACORDE CON LA RESOLUCION 2764 DE 2022	documentación del SVE de riesgo psicosocial	SST	CLAUDIA LOPERA
COMPONENTE 5: INTERVENCION ORGANIZACIONAL			
Intervención con líderes: FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES DE LIDERAZGO	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas al fortalecimiento de habilidades para potenciar el liderazgo	Líderes	CLAUDIA LOPERA

COMPONENTE 6: INTERVENCIÓN EN LOS TRABAJADORES			
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: FORTALECIMIENTO DE EQUIPO CON ÉNFASIS EN COMUNICACIÓN	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a fortalecer equipos de trabajo desde la comunicación efectiva	Todo el personal	PROVEEDOR

COMPONENTE 7: INTERVENCION EN LOS EFECTOS DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL / a demanda según necesidades que se presenten			
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD MENTAL: hablemos de salud mental - ansiedad	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas a intervenir factores de riesgo psicosociales y prevenir el impacto en la salud mental	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD MENTAL: hablemos de salud mental - depresión y suicidio	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas a intervenir factores de riesgo psicosociales y prevenir el impacto en la salud mental	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD MENTAL: hablemos de salud mental - estrés	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas a intervenir factores de riesgo psicosociales y prevenir el impacto en la salud mental	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD MENTAL: hablemos de salud mental - DUELO	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas a intervenir factores de riesgo psicosociales y prevenir el impacto en la salud mental	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
INTERVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL: PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD MENTAL: hablemos de salud mental - síndrome de Burnout	Brindar herramientas teorico - prácticas orientadas a intervenir factores de riesgo psicosociales y prevenir el impacto en la salud mental	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA

COMPONENTE 8: PROGRAMAS ESPECÍFICOS			
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES: SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir adicciones	Todo el personal	PROVEEDOR LUDICO
PROGRAMA DE SALUD MENTAL: CAMPAÑAS	Monitorear la salud mental del trabajador y hacer prevención frente al tema	Todo el personal	CLAUDIA LOPERA
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL (ASESORIA)	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir acoso laboral	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CLAUDIA LOPERA
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: FORMACION	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a prevenir acoso laboral	comité de convivencia laboral	PROVEEDOR
PROGRAMA: DESVINCULACION ASISTIDA	Brindar herramientas teórico - prácticas orientadas a disminuir factores de riesgo asociados	Pre jubilados	PROVEEDOR
COMPONENTE 9: VERIFICACION			
DIAGNOSTICO OBJETIVO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Hacer seguimiento a la gestión psicosocial desde los indicadores	GH Y SST	CLAUDIA LOPERA
COMPONENTE 10: MEJORA CONTINUA			
IMPLEMENTAR LA MEJORA CONTINUA DESDE LA VERIFICACION ANUAL	Hacer seguimiento a la gestión psicosocial desde los indicadores	GH Y SST	CLAUDIA LOPERA

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 2023 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
Amparo básico de Muerte	\$ 75.000.000
Incapacidad total y permanente	\$ 75.000.000
Enfermedades graves 50%	\$ 37.500.000
Indemnización adicional por muerte/beneficiarios por desmembramiento	\$ 75.000.000
Auxilio funerario	\$ 10.000.000
Renta Diaria por Hospitalización y/o UCI	\$ 6.750.000
Bono Canasta	\$ 7.200.000

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

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 2023

- ✓ Comité de Convivencia Laboral conformado mediante resolución 040-RES2103-1782 del 26 de marzo de 2021 y modificado por resolución No. 040-RES2107-3964.
- ✓ Comité COPASST conformado mediante 040-RES2103-1781 de 26 marzo de 2021.

PRESUPUESTO

El valor total del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, es de **DOS MIL CUARENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS M/L (\$2.045.576.250)** a continuación, se presentan los valores detallados del plan:

BIENESTAR E INCENTIVOS: \$700.000.000

DETALLE DE LA ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTO	DESCRIPCIÓN
Desarrollar actividades de Bienestar Social e incentivos para los servidores públicos de la Corporación	\$700.000.000	Objeto es desarrollar actividades para los servidores públicos en los componentes descritos.

SERVICIO DE ALIMENTACIÓN: \$ 1.000.000.000

DETALLE DE LA ACTIVIDAD	VALOR PRESUPUESTO	DESCRIPCIÓN
Prestación servicio alimentación como una de las actividades de Bienestar Social de Corantioquia	\$ 1.000.000.000	Prestar servicio de alimentación para los servidores públicos de la entidad.

APOYO A EDUCACIÓN FORMAL \$198.000.000: Se entiende que es el recurso para incentivo para educación formal de los servidores públicos e hijos. El valor destinado para la educación formal hijos se encuentra en un promedio de \$49.500.000.

PÓLIZA DE VIDA GRUPO*: \$62.576.250 (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

*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.

Referencias Bibliográficas

- 1.1 Cartilla Sistema de Estímulos DAFF, 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 Marzo

Revisó: Ilenia Cristina Mora Ariza

Carlos Alberto Velásquez López

Fecha de elaboración: 24/01/2023

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Medellín, Antioquia

2023

INTRODUCCIÓN

La formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional. Corantioquia formuló el Plan Institucional de Capacitación para el año 2023, 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 de este plan, se encuentran 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, sumado a la identificación de necesidades expuestas por los servidores, según resultados de encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023 enviada a todo el personal de la Corporación, la cual fue respondida por 120 servidores públicos.

Es importante precisar que, la formulación del PIC 2023 fue socializado ante Comisión de Personal, el día 31 de enero de 2023.

El PIC 2023 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.

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 2023 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:

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, sumado a la identificación de necesidades expuestas por los servidores, según resultados de encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023 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 2023, 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 PIC 2023 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 2023, a las capacitaciones que por ley deban desarrollarse.

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, memorandos radicados 070-MEM2211-8631 de 2022 y 090-MEM2301-383 de 2023:

Temas
Formulación y Gerencia de Proyectos: Metodología General Ajustada – MGA.
Evaluación ex post de proyectos.
Formulación de Indicadores.
Fundamentos Básicos en ISO 9001:2015 (Calidad), ISO 14001:2015 (Ambiental).
ISO 45001:2018 (Seguridad y salud en el trabajo).
Formación de Auditores HSEQ.
Transparencia y Acceso a la Información Pública.
Modelo Integrado Planeación Gestión – MIPG.
Seguridad digital.
Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.
Inteligencia de negocios (analítica de datos)

Temas
Protección de datos personales
Metodologías para desarrollo de aplicaciones
Computación en la nube
Herramientas para desarrollo de aplicaciones móviles (apps móviles)
ArcGIS Pro
Manejo de drones
Análisis de sensores remotos
Inglés
Innovación pública
Ordenamiento Territorial y Ordenamiento Ambiental del Territorio
Compra pública de tecnología e innovación
Expresión Oral
Presentaciones efectivas
Normas Internacionales de Auditoria y Aseguramiento de la Información NIAS.
Auditoría interna basada en riesgo
Redacción de hallazgos con base en las normas de auditorías basada en riesgos.
Control Interno Contable (auditorías internas financieras para no financieros).

CONSOLIDADO DE NECESIDADES DEL COPPAST.

Temas
Para nuevos integrantes del Copasst (a partir de abril de 2023):
Accidentes laborales e incidentes laborales.
Inspección de puestos de trabajo.
Planes de emergencias Corantioquia.
Peligros y riesgos.
Curso de SST (curso virtual de la ARL).
Para el personal de la Corporación:
Matriz de peligros y riesgos del centro de trabajo.
Plan de emergencias del centro de trabajo.
Para el Comité y Brigada de emergencias:
Plan de formación específico para el Comité y de la Brigada de Emergencias.
Formación de nuevos auditores en el componente de SST del SGI.

SINDICATO.

Temas
SINDICATO.
Fortalecimiento de las habilidades blandas: negociación de conflictos y controversias sindicales

CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEPENDENCIAS.

EJE TEMÁTICO	TEMATICAS	DETALLE TEMAS DE LA TEMATICA
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Cambio Climático
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Determinantes ambientales
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Areas protegidas
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Legislación Ambiental
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Valoración de bienes ambientales
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Compensación por pérdida de biodiversidad e inversión de menos del 1% Sistemas de Información Geográfico (ARGIS PRO) Hidrología y Calidad de Aguas Aplicada a tramites ambientales
CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Evaluación permisos de vertimientos al suelo según Resolución 0699 de 2021

EJE TEMÁTICO	TEMATICAS	DETALLE TEMAS DE LA TEMATICA
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Modelación de calidad del agua. Modelación de suelos
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Modelación MODFLOW
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Valoración económica de servicios ambientales, Estabilidad de taludes e hidrogeología (aplicados a la evaluación y seguimiento a licencias ambientales), SIG, Sistemas de Información Geográfica
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	AIRNR Administración de los Recursos Naturales Renovables	Estabilidad de taludes e hidrogeología (aplicados a la evaluación y seguimiento a licencias ambientales)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión de la Información	SIG, Sistemas de Información Geográfica
	Idiomas	Ingles, Frances, Alemán, Portugués
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Auditoría Interna Basada en Riesgos
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento de la Información NIAS
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Control Interno Contable
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Control Interno Disciplinario
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Rol de Oficina de Control interno e Informes

EJE TEMÁTICO	TEMATICAS	DETALLE TEMAS DE LA TEMATICA
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Control Interno	Redacción de hallazgos con base en las normas de auditorias basada en riesgos
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Liderazgo
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Comunicación Estrategia
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Cultura Organizacional
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Evaluación del Desempeño
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Situaciones administrativas y procedimientos
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Atención al ciudadano	Lenguaje claro
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Atención al ciudadano	Lenguaje de señas básico, Protocolo de atención Servicio al cliente
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Atención al ciudadano	Ética y Transparencia en al gestión pública,
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Atención al ciudadano	Servicio al Ciudadano
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Gestión Financiera	Finanzas, finanzas personales, presupuesto, Legislación tributaria
TRANSFORMACION DIGITAL	Gestión TIC y Aplicativos	Office 365, big data, inteligencia artificial
TRANSFORMACION DIGITAL	Gestión TIC y Aplicativos	Ofimática (Excel), SIRENA, PGAR, Power BI
TRANSFORMACION DIGITAL	Gestión TIC y Aplicativos	Plataformas de educativas y de difusión

EJE TEMÁTICO	TEMATICAS	DETALLE TEMAS DE LA TEMATICA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Contratación y Gestión Jurídica	Fortalecimiento en plataforma SECOP II, Contratación Estatal, Procesal
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Direccionamiento estratégico	Normas técnicas de calidad: ISO 9001 ISO 19011 ISO 20000 ISO 27000 ISO 31000 ISO 37000 SEGURIDAD Y SALUD. ISO 45001.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Direccionamiento estratégico	Protección de datos personales (Ley 1581 de 2012), ProspectivaInnovación (creatividad, proceso de innovación, gestión de la innovación)Instrumentos de medición e indicadores.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión de la Información	Buenas practicas o estándares en el manejo de la información. Tablero de contratrol. Analítica de datos.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión de la Información	Gestión DocumentalTablas de Retención y Archivística
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Laboratorio ambiental	Estimación de incertidumbre en la validación de métodos analíticos fisicoquímicos y microbiológicos.
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Laboratorio ambiental	Metrología legal y trazabilidad Estimación de incertidumbre en la validación de métodos analíticos fisicoquímicos y microbiológicos.

EJE TEMÁTICO	TEMATICAS	DETALLE TEMAS DE LA TEMATICA
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Laboratorio ambiental	Metrología legal y trazabilidad
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SGI	Formulación y Gerencia de Proyectos, Análisis Prospectivo. Enfoque metodológicos, Formación como auditor integral (9001-14001-45001).
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SG-SST	Curso de trabajo seguro en alturas
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SG-SST	Primeros auxilios
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SG-SST	Procedimientos de seguridad para trabajo en campo (animales ponzoñosos)
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SG-SST	Seguridad en espacios confinados

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 31 de enero de 2023.

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 se le informa al correo la citación y la agenda del día

✓ 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.
- ✓ Se hace entrega de las funciones propias del cargo, del Código Disciplinario Único y del procedimiento interno para atender los eventos de acoso laboral.
- ✓ 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.

✓ Desarrollo de la jornada de inducción

Las estrategias del programa de inducción es lograr que el nuevo servidor público comprenda claramente la misión, visión y qué hacer de la corporación, a la vez, se familiarice con la temática ambiental y administrativa en la cual de una u otra manera participará.

El programa de inducción esta diseñado de manera que facilite una experiencia significativa y que sea interesante para no perder la atención, el

cual se denomina Vuelta a Corantioquia (le ponemos el Corazón al conocimiento).

Este programa es impartido por profesionales internos de la entidad para las siguientes dimensiones:

- ✓ **Etapa 1 Dimensión Estratégica y Territorial** comprende los siguientes temas

Bienvenidos agenda y presentación todos los asistentes

Video ¿qué hace Corantioquia?, Normativa (ley 99, ley 80 Contratación y organigrama)

Misión, Visión, Instrumentos de planificación estratégica PGAR, Plan de Acción, Conociendo nuestro territorio – dimensiones de la sostenibilidad (ecológico, social y económico)

- ✓ **Etapa 2 Dimensión Humana** comprende los siguientes temas:

Código de integridad

Seguridad y salud en el trabajo

Recorrido por las subdirecciones

Asuntos administrativos (vacaciones, cesantías), prestaciones sociales y nómina

EDL: evaluación del desempeño

Control interno disciplinario

- ✓ **Etapa 3 Dimensión Organizacional** comprende los siguientes temas:

SIG

MEGATESO y Procesos

Herramientas tecnológicas: office 365, PGAR, Sirena, SAFIX, Portal geográfico, CIA

CAD - Gestión documental)

PQRS y procesos Atención al Ciudadano

Control interno

- ✓ **Etapa 4 Llegada**

Retroalimentación de los contenidos de esta dimensión, aclarar dudas, evaluación del evento, evaluación del evento y la eficacia

A CORTO PLAZO Inducción MIXTA TIEMPO: 10 h

EJES	TEMAS	MODALIDAD y FECHA	TIEMPO	RECURSOS DIDÁCTICOS
Etapa 1 DIMENSIÓN HUMANA Responde al "quienes"	Código de integridad (10 min) Seguridad y salud en el trabajo (20 min) Plan Institucional de Capacitación (radicado del plan, cursos a realizar) (15 min) Plan de Bienestar, Fecora y sindicato (15 min) Recorrido por las subdirecciones (funciones y organigrama del estado e interno) (60 min) Asuntos administrativos (vacaciones, cesantías), prestaciones sociales y nómina (30 min) EDL: evaluación del desempeño (30 min) Control interno disciplinario (30 min)	Agosto Presencia	3h, 30m	Chat Teams Recorrido físico por las dependencias
Etapa 2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Responde al "qué"	Bienvenidos agenda y presentación todos los asistentes (30 min) Video qué hace Corantioquia, Normativa (ley 99, ley 80 Contratación y organigrama) (30 min) Misión, Visión, Instrumentos de planificación estratégica PGAR, Plan de Acción, conociendo nuestro territorio - dimensiones de la sostenibilidad (ecológico, social y económico) (90 min)	Octubre 3 Presencial a.m.	2h 30m	Actividad lúdica mapa
DIMENSIÓN TERRITORIAL Responde al "dónde"	SGI (30 min) MEGATESO y Procesos (30 min) Herramientas tecnológicas: office 365, PGAR, Sirena, SAFIX, Portal geográfico, CIA (30 min) CAD - Gestión documental) (30 min) PQRS y procesos Atención al Ciudadano (30 min) Control interno (30 min)	p.m.	3h 5h, 30m	Videos
Etapa 3 DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL* Responde al "cómo"	ENCUENTRO SINCRÓNICO VIRTUAL - Vía Teams (60 min) En este encuentro se va a retroalimentar el contenido de esta dimensión, aclarar dudas, profundizar y evaluar.	Octubre 7 Encuentro virtual	1h	Ingreso plataforma, agradecimiento y respuesta a participaciones en el grupo Teams



INDUCCIÓN 2022

PIEZAS GRÁFICAS



Pendón
Anuncio de las etapas a realizarse en la fecha

Habladores de mesa
Categoría ambientales (fauna-flora-plantas, etc)

Tarjetas
Categoría ambientales para formación de equipos



Paletas de tiempo

Hoja de evaluación



ACTIVIDAD Conociendo nuestro territorio



Infografía Instrucciones actividad participantes y formadores



Mapas territoriales Rompecabezas



Visual informativa Visión territoriales



➤ 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 con el 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 reintucción 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 reintucción, la asistencia quedará consignada en el formato control de asistencia.

15. EVALUACIÓN DEL CAPACITACIONES.

Se evalúan a través de:

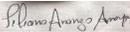
EVALUACIÓN EVENTO O CAPACITACIÓN F-GTH-36
EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES EFECTIVIDAD-Superior F-GTH-7
EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES EFECTIVIDAD-Funcionario F-GTH-39

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 2023 de CORANTIOQUIA, es de CIENTO SESENTA Y CINCO MILLONES PESOS (\$165.000.000).

Elaboró: Ilenia Cristina Mora Ariza 

Liliana María Arango Arroyave 

Revisó: Carlos Alberto Velásquez López

Fecha: 27/01/2023

 CORANTIOQUIA	<p>PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>2023</p> <p>Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p>CORANTIOQUIA</p>
---	---

PLAN DE ANUAL DE VACANTES

y

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

2023



SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Medellín, Antioquia

2023

 <p>CORANTIOQUIA</p> 	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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.....	6
7. MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER NECESIDADES DE PERSONAL. .	10
7.1. MEDIDAS INTERNAS.....	10
7.2. MEDIDAS EXTERNAS.....	13
8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.....	13

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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

 <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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 Provisión 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. Artículos 15 y 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.

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

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p style="text-align: center;">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">2023</p> <p style="text-align: center;">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p style="text-align: center;">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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.

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)

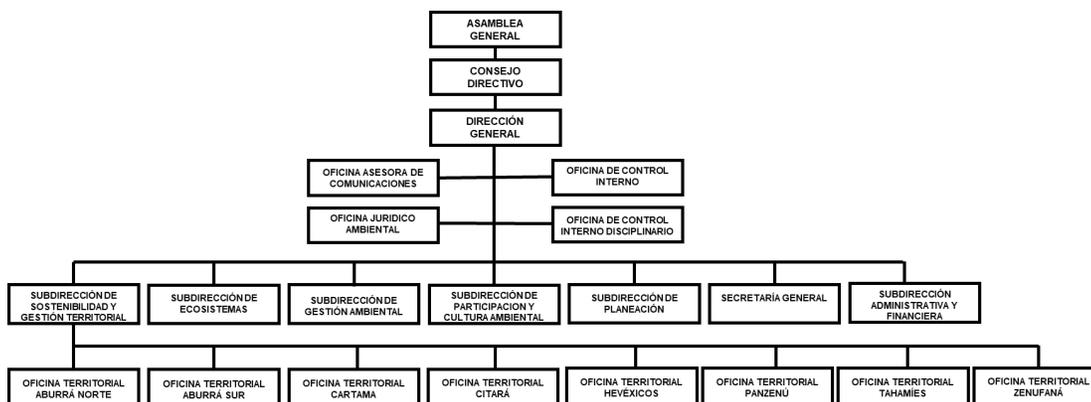
 <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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 587 de 2020 y, modificaciones a través de los Acuerdos No. 642 y 643 de 2022, 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



6.2. Planta actual de cargos y vacantes definitivas.

Para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas, CORANTIOQUIA cuenta con **461** empleos en su planta global. A 31 de diciembre de 2022, Corantioquia cuenta con **48** vacantes definitivas.



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

2023

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia

CORANTIOQUIA

Empleos en vacancia definitiva	
Nivel	Cantidad de vacantes
Asistencial	3
Técnico	10
Profesional	34
Directivo	1
TOTAL CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA	48

A continuación, se muestran los cargos en vacancia definitiva, a 31 de diciembre de 2022:

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
1	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Jefe de Oficina	0137-20
2	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-19
3	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-19
4	OFICINA TERRITORIAL TAHAMIÉS	Profesional Especializado	2028-19
5	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Especializado	2028-19
6	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-17
7	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-17
8	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-17
9	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Especializado	2028-17



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

2023

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia

CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
10	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Profesional Especializado	2028-17
11	SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	Profesional Especializado	2028-17
12	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Especializado	2028-17
13	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Profesional Especializado	2028-17
14	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Especializado	2028-17
15	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Profesional Especializado	2028-17
16	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Especializado	2028-17
17	OFICINA TERRITORIAL PANZENÚ	Profesional Especializado	2028-17
18	OFICINA TERRITORIAL TAHAMIÉS	Profesional Especializado	2028-17
19	OFICINA TERRITORIAL ZENUFANÁ	Profesional Especializado	2028-17
20	DIRECCIÓN GENERAL	Profesional Especializado	2028-15
21	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ NORTE	Profesional Especializado	2028-15
22	OFICINA TERRITORIAL CITARÁ	Profesional Especializado	2028-13
23	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-13
24	SECRETARIA GENERAL	Profesional Especializado	2028-13
25	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Profesional Universitario	2044-11
26	SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-11
27	SECRETARIA GENERAL	Profesional Universitario	2044-11



CORANTIOQUIA

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

2023

Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia

CORANTIOQUIA

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
28	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Universitario	2044-11
29	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Universitario	2044-11
30	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Profesional Universitario	2044-09
31	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Profesional Universitario	2044-09
32	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Profesional Universitario	2044-09
33	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Profesional Universitario	2044-09
34	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Universitario	2044-09
35	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Profesional Universitario	2044-09
36	OFICINA TERRITORIAL CARTAMA	Técnico Administrativo	3124-18
37	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Técnico Administrativo	3124-18
38	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Técnico Operativo	3132-18
39	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Técnico Operativo	3132-18
40	OFICINA TERRITORIAL PANZENU	Técnico Administrativo	3124-16
41	OFICINA TERRITORIAL TAHAMÍES	Técnico Administrativo	3124-16
42	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Técnico Administrativo	3124-16
43	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Técnico Administrativo	3124-16
44	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN	Técnico Operativo	3132-16
45	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	Técnico Operativo	3132-16

  CORANTIOQUIA	PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2023 Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA
---	---

N°	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
46	SUBDIRECCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y GESTIÓN TERRITORIAL	Auxiliar Administrativo	4044-22
47	OFICINA TERRITORIAL ABURRÁ SUR	Auxiliar Administrativo	4044-22
48	OFICINA TERRITORIAL HEVÉXICOS	Auxiliar Administrativo	4044-22

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 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 2023, emprenderá acciones para 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.**

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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.

- **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.

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

- **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.**

  <p>CORANTIOQUIA</p>	<p align="center">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">2023</p> <p align="center">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia</p> <p align="center">CORANTIOQUIA</p>
---	---

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 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.

 CORANTIOQUIA	<p style="text-align: center;">PLAN DE ANUAL DE VACANTES y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">2023</p> <p style="text-align: center;">Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia CORANTIOQUIA</p>
---	--

7.2. MEDIDAS EXTERNAS

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.

Continúa en desarrollo la convocatoria nacional adelantada por la CNSC; se está a la espera de los nombramientos que hacen parte de la etapa final de dicho proceso, además, de las respectivas autorizaciones para hacer uso de listas de elegibles por empleo equivalente o similar. Sin embargo, es importante tener presente que, la vigencia de las listas es de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

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: 27/01/2023