

CORANTIOQUIA - Subdirección Administrativa y Financiera Medellín

RESOLUCIÓN
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL

Fecha: 31-ene-2024 07:45 PM Pág: 110

Anexos: 2 PÁGINAS

Archivar en:

Radicado por: Claudia María Gómez Londoño



040-RES2401-348

Favor citar este número al responder

Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 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 - GETH en 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 2024, 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.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTIOQUIA para el año 2024, contenido en el documento anexo a este acto administrativo, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

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 110



Artículo 2º: El Plan Estratégico de Talento Humano 2024, 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 3º: El Plan Estratégico de Talento Humano 2024, podrá ser ajustado de acuerdo con las necesidades de los servidores de Corantioquia, durante la presente vigencia.

Artículo 4º: Los recursos que financiarán el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, cuentan con la respectiva apropiación presupuestal.

Artículo 5º: 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 enlace <https://www.corantioquia.gov.co/talento-humano/>








Artículo 6º: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.



Dada en Medellín, a los 31 Enero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LILIANA MARIA TABORDA GONZALEZ
Directora General

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

Elaboró: Mónica María Mesa Mazo 
Camilo Alejandro Ramirez 
Catalina Ortiz Castrillon 
Laura Osorio Martinez 
Carlos Andrés Ruiz Areiza 
Liliana María Arango 
Janeth Cristina Aguirre Montoya 

Revisó: Edgar Alexander Osorio Londoño 
Gabriel Jaime Ayora Hernández 

Fecha de elaboración: 2024-01-29

CORANTIOQUIA - Subdirección Administrativa y Financiera Medellín
RESOLUCIÓN
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL
Fecha: 31-ene-2024 07:45 PM Pág: 110
Anexos: 2 PÁGINAS
Archivar en:
Radicado por: Claudia María Gómez Londoño



040-RES2401-348

Favor citar este número al responder

Tabla de contenido

1. PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO “SERVIDORES CON SENTIDO HUMANO INTEGRAL” 2024.....	7
1. Introducción.....	7
2. Generalidades.....	8
3. Objetivo General.....	9
4. Objetivos Específicos.....	9
5. Caracterización de la Planta De Personal.....	10
6. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP...	11
7. Resultados de mediciones realizadas inherentes a la gestión estratégica del talento humano.....	11
7.1. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.....	11
7.2. Diagnóstico de preferencias de los servidores públicos dentro de los componentes asociados al bienestar:.....	14
7.3. Diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial.....	18
7.4. Diagnóstico de preferencias dentro del Plan Institucional de Capacitación:.....	20
8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano de Corantioquia 2024.....	21
8.1. Para el ingreso:.....	22
8.2. Para el desarrollo:.....	22
8.3. Para el retiro:.....	23
9. Planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano	23
9.1. Plan De Bienestar Social.....	23
9.2. Plan Institucional De Capacitación (PIC).....	24
9.3. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano ..	24
9.4. Plan De Seguridad y Salud En El Trabajo.....	25
9.5. Evaluación de Desempeño Laboral.....	26
9.6. Política de Prevención y Atención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (SPA).....	27
9.7. Desvinculación Asistida Por Efectos de Pensión.....	28
9.8. Caracterización del Personal.....	28
9.9. Gestión del Conocimiento.....	28
9.10. Teletrabajo.....	29
9.11. Prácticas Universitarias y Laborales.....	29
9.12. Otras Gestiones Importantes desde la Gestión del Talento Humano para el año 2024.....	29
10. Normatividad.....	30
2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	32
1. Introducción.....	32
2. Marco Normativo.....	33
3. Marco Conceptual.....	34
4. Objetivos General.....	40
5. Objetivos Específicos.....	40
6. Alcance.....	40
7. Desarrollo de los ejes temáticos.....	41
8. Componentes del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	42
8.1. Diagnóstico.....	43
8.1.1. Resultados de la Evaluación realizada.....	43

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 3 de 110

8.1.1.1.	Resultados de diagnósticos encontrados en la población a partir de los exámenes médicos ocupacionales.....	43
8.1.1.2.	Resultados encuesta de necesidades de Bienestar Plan de Bienestar Social.....	44
8.1.1.3.	Resultados del diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial.....	48
8.2.	Formulación Plan de Bienestar Social para la Vigencia 2024.....	50
8.2.1.	Análisis.....	55
8.2.2.	Conclusiones generales.....	58
8.2.3.	Formulación Del Plan De Bienestar Social.....	59
8.2.4.	Seguimiento y Evaluación Del Plan De Bienestar Social.....	70
8.3.	Presupuesto.....	72
3.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	74
1.	Presentación.....	74
2.	Marco Normativo.....	74
3.	Objetivo General.....	76
4.	Objetivos específicos.....	76
5.	Conceptos.....	76
6.	Beneficiarios y Obligaciones.....	78
7.	Ejes temáticos.....	78
8.	Pilares del Plan Institucional de Capacitación.....	79
9.	Construcción del Plan Institucional De Capacitación.....	80
10.	Cronograma Plan de Trabajo Plan Institucional de Capacitación 2024	83
11.	Inducción corporativa.....	88
12.	Reinducción Corporativa.....	89
13.	Entrenamiento en el Puesto De Trabajo.....	90
14.	Presupuesto.....	90
15.	Evaluación y Seguimiento De Actividades.....	91
4.	PLAN ANUAL DE VACANTES 2024.....	93
1.	Introducción.....	93
2.	Objetivos.....	93
3.	Alcance.....	93
4.	Marco Normativo.....	94
5.	Definiciones.....	94
6.	Análisis de la Planta Actual.....	95
7.	Medidas de Cobertura Para Atender Necesidades De Personal. ...	97
8.	Medidas Internas.....	97
9.	Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera.....	97
10.	Medidas Externas.....	98
11.	Disponibilidad Presupuestal.....	99
5.	PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024.....	101
1.	Introducción.....	101
2.	Objetivos.....	102
3.	Alcance.....	102
4.	Marco Normativo.....	102
5.	Definiciones.....	103
6.	Necesidades:.....	103
6.	PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2024	106
1.	Introducción.....	106
2.	Objetivos.....	107

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 4 de 110





CORANTIOQUIA

Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

3.	Alcance.....	107
4.	Marco Normativo	107
5.	Definiciones	107
6.	Plan de Capacitación SST	108
7.	Anexo.	109
8.	Disponibilidad Presupuestal.	109
9.	Seguimiento.....	109

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 5 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

SA-CER440982 SC-CER341300



Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024
“SERVIDORES CON SENTIDO HUMANO INTEGRAL”**



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL
DEL CENTRO DE ANTIOQUIA**

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Medellín, Antioquia

2024

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 6 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

SA-CER440982 SC-CER341300

1. PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO “SERVIDORES CON SENTIDO HUMANO INTEGRAL” 2024

1. Introducción

Todos los servidores y servidoras públicas de Corantioquia, que conforman su planta de personal, contribuyen con su trabajo, dedicación, responsabilidad, lealtad, compromiso y esfuerzo a ser los aliados estratégicos para el cumplimiento de los fines estatales, de la misión institucional, que permite alcanzar los objetivos corporativos establecidos en el plan de acción, y se dignifique el servicio público atendiendo de manera oportuna y eficiente los requerimientos de los ciudadanos, lo cual se encuentra en concordancia con los planteamientos de MIPG que *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”*.

Los servidores y servidoras públicas como su nombre lo indica están al servicio de lo público y a fin de desarrollar eficazmente sus funciones, deben cumplir y fortalecer de manera continua sus competencias, y a su vez fortalecer sus conocimientos desde el ámbito del ser, del hacer, para ello se hace necesario generar espacios que fortalezcan su salud integral, tanto mental, física y espiritual, sus saberes en el cumplimiento de sus funciones, generando un ambiente de trabajo seguro, confiable, en el ámbito individual, social y familiar.

Corantioquia, reconoce y exalta la labor de cada uno de sus servidores y servidoras públicas, constituyéndose en el recurso más importante que le permite cumplir con sus obligaciones en los 80 municipios en los cuales ejerce su jurisdicción, enmarcado en el plan de acción 2024-2027 en el cual se articula la gestión institucional, es por ello, que se hace necesario implementar herramientas que permitan fortalecer el ciclo de vida del servidor público, integrado por tres (3) subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro, que exigen articular acciones que permitan generar un ambiente laboral cimentado en el bienestar e integralidad del servidor público.

En un momento histórico de postpandemia la cual no es ajena a la realidad de los servidores y servidoras públicas de Corantioquia, se constituye en un reto y exige mayor esfuerzo en la implementación de estrategias que desarrollen competencias no solo en la aplicación de saberes para el cumplimiento de sus funciones, sino en la salud mental y espiritual, que a su vez permita contar con un servidor público motivado y feliz con lo que hace y que a su vez se esfuerce por generar un valor agregado a la Corporación en el mejoramiento del servicio que presta como autoridad ambiental, protectora del medio ambiente y de los recursos naturales.

Es importante anotar que, para la vigencia 2024 presentan una alta relevancia los componentes de Bienestar Social del Servidor Público, enmarcado el Plan Estratégico de Talento Humano “Servidores Con Sentido Humano Integral” desde una visión integradora en cada uno de sus 5 ejes que son: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público, así mismo tiene relevancia el Plan Institucional de Capacitación desarrollado en 6 ejes: paz total, memoria y derechos humanos, territorio, vida y ambiente, mujeres, inclusión y diversidad, 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

transformación digital y cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público, habilidades y competencias; el Código de Integridad, los temas asociados al SGSST que se integran al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su permanencia en la Corporación.

El presente plan fue construido de manera participativa, para ello se realizó la caracterización de la cual participaron el 97.9% de los servidores y servidoras públicas de la Corporación, además, se realizó una encuesta para la construcción del PIC y del plan de Bienestar y de Incentivos, lo cual permite estructurar estrategias y acciones que permitan satisfacer necesidades, estar enfocadas en los intereses de los servidores públicos, implementar mecanismos que permitan mejorar el riesgo psicosocial y generar una cultura organizacional caracterizado por un servidor público que tenga sentido de pertenencia con la Corporación y en la que encuentra razones para permanecer y oportunidades para crecer en el ámbito personal y laboral.

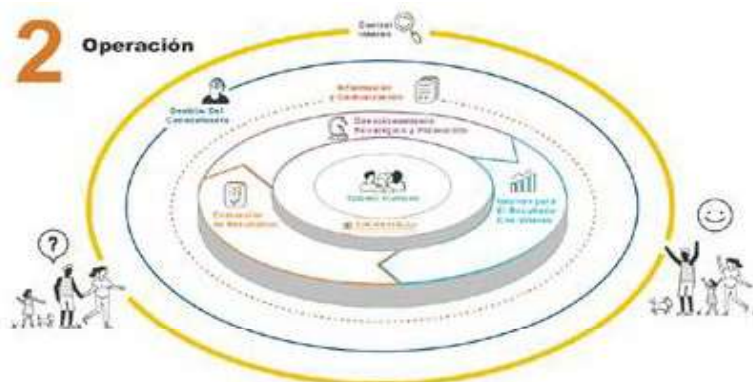
En la construcción del presente plan se tiene en cuenta los acuerdos sindicales suscritos con la organización sindical Sintrambiente Subdirectiva Seccional Girardota, los cuales se desarrollan en las diferentes estrategias desarrolladas en el presente documento.

La Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano, bajo los lineamientos definidos por el DAFP, definió las estrategias para la implementación y ejecución del Plan Estratégico, el cual está conformado por : el *Plan de Bienestar Social y de Incentivos*, el *Plan Institucional de Capacitación*, el *Plan Anual de Vacantes*, el *Plan de Previsión de Talento Humano* y el *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGT*, 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 – DAFP, a través del Decreto 1499 de 2017, define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como el marco de referencia para *dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar* la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Este modelo no solo define el Talento Humano como una de las siete (7) dimensiones que lo integran, sino que lo exalta como el centro del modelo, llevándonos a enfocar nuestro esfuerzo como Corporación en lo más importante que tenemos, **nuestra gente**.

Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Fuente: Función Pública, 2017

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

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

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

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

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

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

3. Objetivo General.

Fortalecer el desarrollo y bienestar del talento humano de la Corporación, a lo largo de cada uno de los subcomponentes del ciclo de vida del servidor y servidora pública, (ingreso, desarrollo y retiro), a través de la ejecución del Plan de Bienestar Social, 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 articulado con el SGI, lo cual permitirá potenciar el servicio público.

4. Objetivos Específicos.

- Generar un Plan de Bienestar Social que contribuya al equilibrio físico y mental enmarcado en el entorno personal, familiar, laboral y social de los servidores y servidoras públicas de Corantioquia, en donde el desempeño refleja la vocación por el servicio, y por su identificación con el rol que tiene la entidad en la protección de los recursos naturales y el logro del desarrollo sostenible.
- Propiciar espacios formativos para cerrar las brechas de competencias que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores públicos de CORANTIOQUIA y las capacidades puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de estos en el ejercicio de sus funciones, a través de diversas actividades de aprendizaje, inducción y reinducción que juntos constituyen el plan institucional de capacitación.
- Proveer mediante diferentes mecanismos legales de provisión del empleo, los cargos en vacancia definitiva, de manera que se garantice

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 9 de 110

el funcionamiento y la prestación del servicio público de CORANTIOQUIA.

- Contar con información clara, actualizada y oportuna, relacionada con la planta de cargos vigente en la Corporación, con el fin de proveer los cargos en vacancia definitiva.
- Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano dentro de la planta global de la Corporación y que son asignadas en cada una de las dependencias que la conforman.
- Gestionar un estudio de actualización de los manuales de funciones de los empleos en la Corporación, que correspondan a los cambios en las necesidades de las dependencias y dinámicas actuales de los empleos.
- Promover mecanismos de prevención, en seguridad y salud en el trabajo, mediante un proceso participativo que involucra servidores y servidoras públicas, orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo y a su vez sensibilizar en responsabilidades de autocuidado, prevención de accidentes, enfermedades laborales, identificación de peligros inherentes a su actividad para mantener una vida saludable en el trabajo.
- 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.

5. 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	PRROFESIONAL 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

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 10 de 110

No. PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-22
7	CONDUCTOR MECÁNICO	4103-18
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-17
461 empleos		

Tabla 1 - Planta de cargos
Fuente: Elaboración propia

6. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

En el año 2023, se realizó la caracterización en un 100% de la planta de personal a través del SIGEP II, herramienta proporcionada por el DAFP, que brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito.

Dadas las inconsistencias que se siguen presentando en la herramienta, es necesario continuar en el año 2024 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 2024, 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.

7. Resultados de mediciones realizadas inherentes a la gestión estratégica del talento humano

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

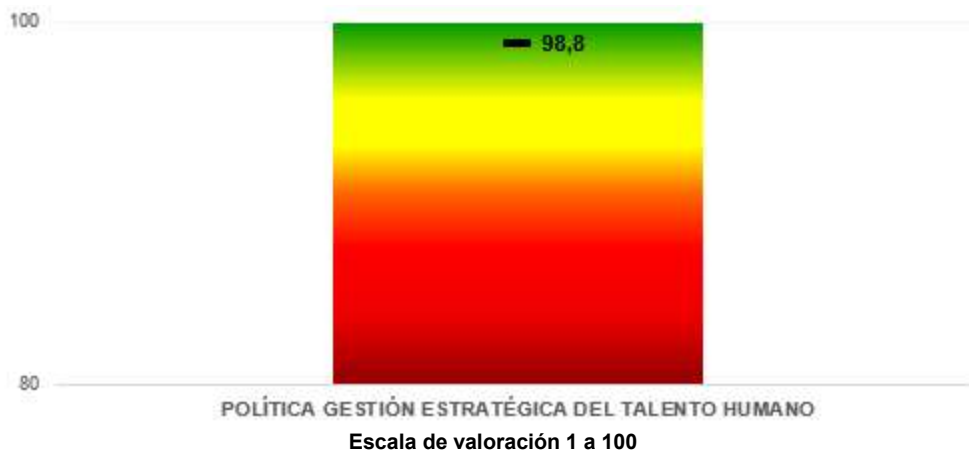
Es el punto de partida para una gestión del Talento Humano adecuada. El DAFP proporciona la herramienta para que las entidades puedan realizar un autodiagnóstico que le permitirá desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado 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%**, el resultado de la vigencia 2022, es del **97%**, es decir, se presentó un incremento del **13,4%** con respecto a la anterior medición, y el resultado de la vigencia 2023, es del **98.8%** presentándose un incremento del **1.8%** lo que permite identificar que se ha avanzado en la

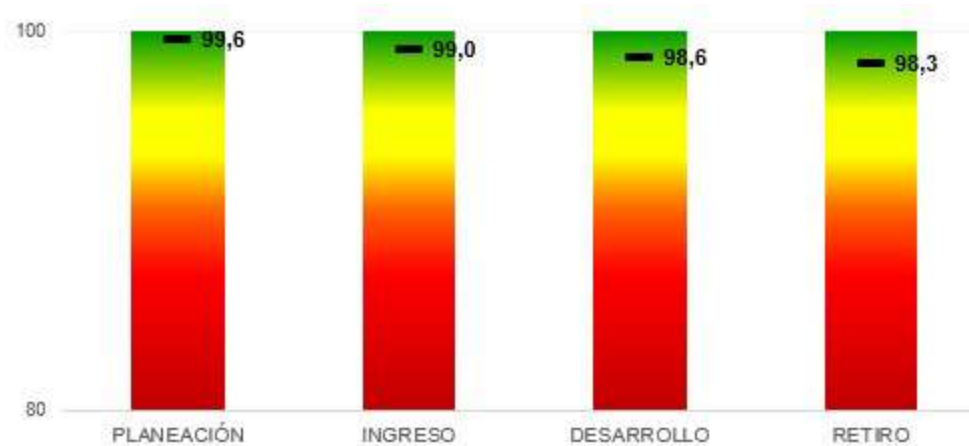
Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co
Página 11 de 110

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, en el proceso de mejora continua.

Calificación total:

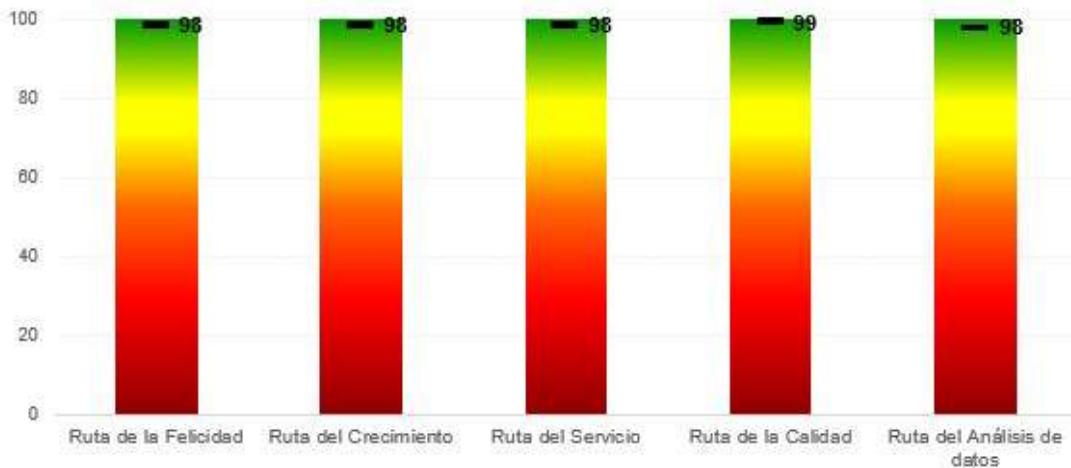


La calificación en los subcomponentes del ciclo de vida del servidor público en la Corporación fue el siguiente:



Calificación por componentes:

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 2022.

Rutas de creación de valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	99
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	98	- 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	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	98	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	99
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	97
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	99	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	99
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	99
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	98	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	98

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

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

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 13 de 110

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, 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 desde las dimensiones del ser, del saber y el hacer.

➤ **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 y habilidades blandas.

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

A través del Plan de Bienestar Social y del Plan Institucional de Capacitación, éste último enmarcado en los 6 ejes temáticos: paz total, memoria y derechos humanos, territorio vida y ambiente, mujeres, inclusión y diversidad, transformación digital y cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público y habilidades y competencias.

➤ **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 les 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.

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

Los programas de Bienestar Social y de Incentivos, deben ser integrales desde las dimensiones del ser, del saber y el hacer, de esta manera se generan

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 14 de 110

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.

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

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

DIAGNOSTICO	CANTIDAD
AUMENTO ANORMAL DE PESO	66
ASTIGMATISMO	50
OBESIDAD	32
TRANSTORNO DE LA REFRACCION	24
PRESBICIA	23
MIOPIA	20
HIPERTENSION ARTERIAL	16
ALERGIAS	16
OTRAS RINITIS ALÉRGICAS	14
MIGRAÑA	11
HIPERLIPIDEMIA	10

Como hallazgos de diagnósticos se encuentra en mayor medida la alteración en el sistema visual (32,74%) y en el sistema digestivo un (19,5%).

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.

Resultados encuesta de necesidades de Bienestar Plan de Bienestar Social.

En relacion con la participación dada por los funcionarios se encuentra que de un total de 434 servidores publicos activos en la planta de cargos, el total de participacion de 185 encuestas diligenciadas presentan un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5.5.

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

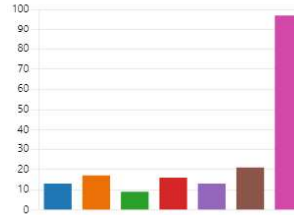
A continuacion se relaciona la participacion de la poblacion por cada sede de trabajo;

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

1. Por favor selecciona la dependencia a la cual te encuentras adscrito (a).

Más detalles Información

Oficina Territorial HEVEXICOS	13
Oficina Territorial TAHAMIES	17
Oficina Territorial PANZENU	9
Oficina Territorial ZENUFANA	16
Oficina Territorial CARTAMA	13
Oficina Territorial CITARA	21
Sede Medellín (incluye Oficina T...	97



De acuerdo con los lineamientos dados por el plan Nacional de bienestar el plan de bienestar Social vigencia 2023-2026, A continuación, se relacionan los resultados obtenidos para los ejes temáticos que conforman el plan así;

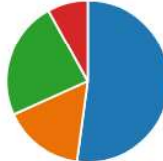
1. Eje Equilibrio psicosocial

A continuación, se relaciona la preferencia de la población para el componente deportivo;

3. Cuales son tus preferencias para el componente DEPORTIVO y sobre el cual te gustaria participar

Más detalles Información

Actividades individuales como p...	97
Actividades Grupales como por ...	30
Entrenamientos deportivos en d...	44
Ninguna de las anteriores.	15



1. Eje Salud mental

Para el fortalecimiento de la salud mental fueron expresadas las temáticas sobre las cuales la entidad debe hacer un énfasis para la vigencia 2024 así;

10. Con el fin de fortalecer la SALUD MENTAL de los servidores y servidoras públicas, cual de las siguientes opciones consideras que es la mas adecuada, teniendo en cuenta la participación de profesionales en psicología.

Más detalles

Abordaje de temáticas para el ...	0
Abordaje de temáticas asociada...	43
Abordaje de temáticas asociada...	101
Adopción de programas de mín...	40
Otras	1



2. Eje Diversidad e inclusion

Las actividades sobre las cuales la entidad debe orientar el fortalecimiento interno fueron expresadas de la siguiente manera;

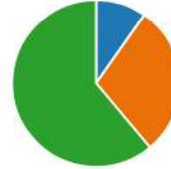
Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co
Página 16 de 110

11. En materia de DIVERSIDAD E INCLUSION es importante implementar medidas de prevención, selecciona el o los ítems que la entidad debe fomentar internamente

[Más detalles](#)

Información

- La violencia contra las mujeres 18
- La violencia de genero 54
- La discriminación por razón de r... 113



3. Eje Transformación Digital

Para este eje se retoma el proceso de caracterización realizado en la vigencia 2023, para este tema se detacan la información asociada a la calidad de vida de los servidores publicos de la siguiente manera;

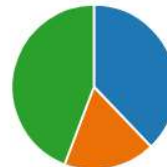
Tipo de vivienda de los servidores publicos,

45. ¿Cuál es el tipo de vivienda en el que vive actualmente?

[Más detalles](#)

Información

- Propia 159
- Familiar 76
- Alquiler 186

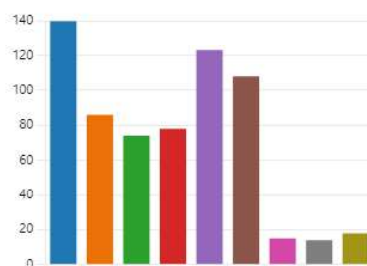


Prioridad financiera de los servidores publicos;

49. ¿Actualmente cuál es su prioridad financiera?

[Más detalles](#)

- Adquisición de vivienda propia 140
- Actividades de recreación y viajes 86
- Vejez segura, manutención (cas... 74
- Inversión / ahorro (bienes, accio... 78
- Obligaciones crediticias (hipotec... 123
- Educación (propia o familiar) 108
- Cubrir gastos de salud 15
- Adquirir vehículo 14
- Otras 18



4. Identidad y Vocación por el Servicio Público

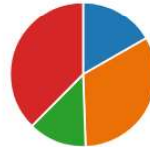
A continuación se relacionan las preferencias para fortalecer el sentido de pertenencia.

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 17 de 110

12. Cual de las siguientes alternativas consideras que puede incrementar tu sentido de pertenencia e identidad institucional

Más detalles Información

- Actividades para promover la vol... 31
- Actividades para el fortalecimie... 61
- Actividades para el fortalecimie... 24
- Actividades para reconocer y pr... 70

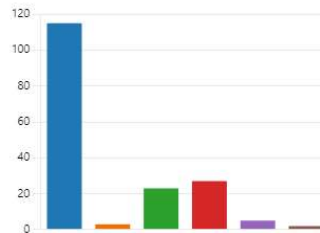


En caso de presentar propuestas de voluntariado los servidores y servidoras públicas expresaron las áreas que pueden ser de mayor interés.

13. Si la entidad ofrece propuestas de voluntariado (actividades para el beneficio de la sociedad), cual de las siguientes alternativas considera la mas apropiada.

Más detalles Información

- Ambiental 115
- Cultural 3
- Social 23
- Educativo 27
- Ninguna de las anteriores 5
- Otras 2

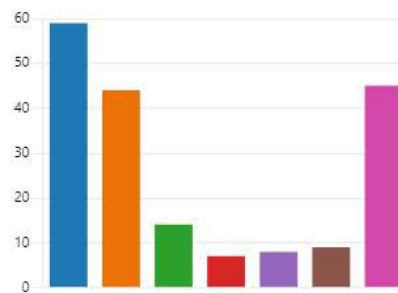


En relación con el código de integridad los valores con los cuales los servidores y servidoras públicas se identifican más son los siguientes;

2. De acuerdo con los valores corporativos de nuestro código de integridad, con cual valor te identificas mas?

Más detalles

- COMPROMISO 59
- HONESTIDAD 44
- RESPETO 14
- RESULTADOS 7
- DILIGENCIA 8
- JUSTICIA 9
- SERVICIO 45



7.3. 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.

A continuación, se relaciona el número de personas que participan de la actividad y el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos.

Ficha técnica de estudio

Universo	295
Población apta de aplicación	295
Muestra	254 para un total de 86%
Duración promedio	50 – 90 minutos por cuestionario.
Pruebas anuladas	0 (Cero).
Personas que no participaron por motivos de vacaciones, incapacidad, viaje y otros.	40
Persona que no quiso participar en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	1
Cobertura validez y confiabilidad de los resultados acorde a cumplimiento de perfil para la aplicación de las Baterías.	0,81 - 0,90 = Muy buena confiabilidad

Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

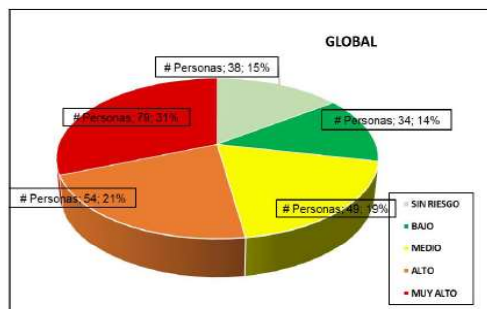
- Inferior a 0,65 = Baja confiabilidad
- 0,65 - 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71 - 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81 - 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91 - 100 = Excelente confiabilidad



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 global

GLOBAL		
Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	38	15,0%
BAJO	34	13,4%
MEDIO	49	19,3%
ALTO	54	21,3%
MUY ALTO	79	31,1%
	254	100,0%
Medio, alto y muy alto	182	71,6%
INVALIDO	0	0,0%



CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

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

RIESGO MEDIO

Aburra Sur
Andes
Santa Rosa de Osos

PRÓXIMA EVALUACIÓN:

Resolución 2764 de 2022: 2 año

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 19 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

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

- O.T. Aburra Sur
- O.T. Citara
- O.T Tahamíes

Lo anterior aunado a las Oficinas Territoriales Zenufaná y Hevéxicos, que para la vigencia 2022, fueron las sedes con mayores factores protectores y en consecuencia no se realizó evaluación de riesgo psicosocial para en el año 2023.

De acuerdo con los resultados estas sedes de trabajo no tendrán que ser evaluadas en la próxima vigencia, se destaca de la medición anterior, que las sedes de Tahamíes y Citara presentaron un resultado muy alto en la medición realizada en la vigencia 2022.

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

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas.

Las sedes que presentan mayores dimensiones a intervenir son:

- O.T. Aburra Norte
- O.T. Panzenú – Caucaasia
- O.T. Cartama
- Sede Medellín.

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

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 (lo anterior solicitado mediante memorando 190-MEM2312-8456) y las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica (PGAR y Plan de Acción 2024-2027) y Sistema de Gestión Integral, entregados por la Subdirección de Planeación (lo anterior solicitado mediante memorando 190-MEM2312-8489), sumado a la identificación de necesidades individuales expuestas por los servidores públicos, según resultados de encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2024 enviada a todo el personal de la Corporación.

Del mismo modo, se enviaron comunicaciones a órganos bipartitos y representativos de la entidad como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia, la Comisión de Personal, para que

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 20 de 110

de acuerdo con lo de su competencia presentarán sugerencias de temáticas a trabajar en el plan de capacitación

La encuesta fue atendida por 202 personas distribuidas así:



En el año 2024 el plan de capacitación se estructuró en los siguientes ejes temáticos:



8. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano de Corantioquia 2024.

El Plan Estratégico de Talento Humano de CORANTIOQUIA 2024, se desarrollará a través del ciclo de vida del servidor público: **el ingreso, el desarrollo y el retiro.**

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 21 de 110

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 el bienestar y 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, la caracterización, los diagnósticos realizados dentro de las variables asociadas al bienestar de los servidores públicos, al desarrollo de competencias a través de la capacitación, y en generar un ambiente seguro enmarcado en la seguridad y salud en el trabajo.

8.1. 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).

8.2. Para el desarrollo:

- 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.

8.3. Para el retiro:

- 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).

9. Planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano

9.1. Plan De Bienestar Social.

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.

EJES TEMÁTICOS

Los ejes temáticos con los cuales se proyecta el plan de bienestar social institucional son;

- 1) Equilibrio psicosocial
- 2) Salud mental
- 3) Diversidad e inclusión
- 4) Transformación digital
- 5) Identidad y vocación por el servicio público

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

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 23 de 110

9.2. 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 servidores y servidoras públicas.

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 2024, dependerá en gran medida de la participación de los funcionarios tanto a la hora de solicitarlas como de su evaluación.

El PIC 2024 se estructura en los siguientes 6 ejes:

- Eje paz total, memoria y derechos humanos.
- Eje territorio, vida y ambiente.
- Eje mujeres, inclusión y diversidad.
- Eje transformación digital y cibercultura.
- Eje probidad, ética e identidad de lo público.
- Eje habilidades y competencias

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.

Ver documento completo Plan Institucional de Capacitación.

9.3. 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 2023, Corantioquia cuenta con 97 vacantes definitivas.

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

Vacantes definitivas/ Naturaleza del cargo

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 24 de 110

Denominación del Empleo	Encargo vacancia definitiva	Provisionalida d vacancia definitiva	Sin proveer vacancia definitiva	Total
Auxiliar Administrativo	2	2	2	6
Profesional Especializado	25	7	3	35
Profesional Universitario	8	15	9	32
Secretario Ejecutivo	2			2
Técnico Administrativo	1	6	1	8
Técnico Operativo	2	11	1	14
Total	40	41	16	97

El Plan de Previsión de Talento Humano de CORANTIOQUIA para la vigencia 2024, atenderá las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, a partir de un análisis o diagnóstico de necesidades de personal contrastado con el estado actual de la planta vigente, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Se continuará con la figura de “encargo”, 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

9.4. 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 2024 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 2023. 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

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 25 de 110

para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, Ministerio de Trabajo Colombia, 2016).

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

En atención a los resultados de la vigencia 2023, la Corporación deberá iniciar nuevamente el proceso de medición en el último trimestre del año, atendiendo la Resolución No. 2404 del 22 de julio de 2019 del Ministerio del Trabajo.

❖ **Exámenes médicos y jornada de vacunación.**

Se realizarán exámenes médicos de ingreso, periódicos, post incapacidad y egreso a los servidores públicos, adicional 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.

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

9.5. 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 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:

- ❖ 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).

9.6. 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 adoptó la Política de Prevención y Atención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (SPA), mediante Resolución No. 040-1812-7242 y el programa fue inscrito en el SGI mediante código D-GTH-03, la cual se regirá a partir de los principios contemplados en la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas del Ministerio de la Protección Social, año 2019, los cuales son:

- ✓ **Vida Digna:** Reconoce la vida como valor y derecho fundamental (T 881- 02). Exige la defensa de la vida de las personas en condiciones de dignidad como idea fundante de los derechos humanos. Además, constituye un principio ético y político desde la promoción, protección y cumplimiento de los derechos, y comprende el reconocimiento de las personas en riesgo o con consumo, y sus familias, desde sus capacidades y libertades humanas, y sus condiciones de desarrollo permanente en el curso de la vida.
- ✓ **Inclusión – No discriminación:** Reconoce las diferencias y la diversidad de las personas y considera un imperativo, la inclusión e integración en un marco amplio de posibilidades de promoción, acompañamiento, apoyo y ajustes razonables (artículo 2, Declaración Universal de Derechos Humano).
- ✓ **Participación:** Considera a los sujetos individuales y colectivos (personas, familias y comunidades) como protagonistas en el proceso de desarrollo integral, así como en la comprensión, análisis de situación y formas de abordaje integral en salud. La participación, orientada al logro de autonomía de los sujetos y a la incidencia social y política, es constitutiva y razón de ser de la política pública (Resolución 2063 de 2017).
- ✓ **Integralidad:** Comprende el carácter intersectorial e interdisciplinario para la atención integral e integrada, considerando procesos de articulación, coordinación, complementariedad, fortalecimiento de la capacidad institucional y territorial (UNODC, 2016; Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas, [CICAD], 2016).

El realizarán campañas educativas que permitan socializar la política y el programa de Prevención y Atención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (SPA), durante la vigencia 2024.

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 27 de 110

9.7. 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, el cual está inscrito en el SGI con el código F-GTH-88.

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.

Para la vigencia 2024, se fijarán las actividades que conlleven al logro de los objetivos propuestos en la estrategia.

9.8. 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).

Durante el año 2023, se diligencio la encuesta de caracterización por el 97.9% de los servidores públicos de la Corporación, y durante la vigencia 2024, se continuará motivando su diligenciamiento, por ser un instrumento clave para la gestión del Talento Humano y la toma de decisiones por parte de la alta Dirección.

9.9. Gestión del Conocimiento.

En el año 2024 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

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 28 de 110

9.10. 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 cuatro (4) olas y 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 2024 y se actualizará la calibración para el primer trimestre del mismo año.

9.11. 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.

9.12. Otras Gestiones Importantes desde la Gestión del Talento Humano para el año 2024

- ✓ Fortalecer los valores corporativos y la política de integridad, para generar un mayor sentido de pertenencia y un servidor y servidora pública integral.
- ✓ Se ejecutarán campañas de socialización e implementación de los protocolos asociados a la salud mental, prevención y consumo de sustancias psicoactivas, violencia de género, discriminación, ansiedad y depresión y propiciar espacios de escucha en situaciones complejas vividas por el servidor público, con ocasión a asuntos laborales, familiares y sociales.
- ✓ Gestionar con aliados estratégicos, alternativas y beneficios para promover herramientas que faciliten la adquisición de vivienda propia por parte de los servidores públicos de la Corporación.
- ✓ 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 estas.
- ✓ Se continuará con el proceso de depuración de la deuda presunta ante los Fondos de Pensiones.
- ✓ 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.

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 29 de 110

- ✓ Desarrollar competencias asociadas al fortalecimiento de la prestación de servicio, con el fin de tener servidores públicos identificados con la labor que desarrollan y sentido de pertenencia y orgullo por el servicio que prestan.

10. 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



Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CENTRO DE ANTIOQUIA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



CORANTIOQUIA

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Grupo Interno de Trabajo Talento Humano

Medellín, Antioquia

2024

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 31 de 110



SA-CER440982 SC-CER341300

Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. Introducción

Para Corantioquia las servidoras y servidores públicos son la base fundamental con la cual la entidad pueda dar un cumplimiento efectivo a los objetivos institucionales que se proyectan en el plan de acción corporativo.

En este sentido es importante poder generar un mayor nivel de bienestar como lo indica el programa nacional de bienestar social 2023-2026, el cual expresa que al generar un mayor desarrollo y compromiso entre los servidores y servidoras publicas es posible brindar un mejor servicio a la ciudadanía lo cual incrementa los niveles de confianza en el estado.

En este sentido es fundamental poder articular de una manera coherente la proyección que tiene el estado a través del Programa Nacional de Bienestar para contribuir a una mayor productividad del estado. Las estrategias para lograrlo de manera efectiva estarán orientadas a mejorar en los servidores y servidoras públicas las condiciones de vida personal, familiar y laboral a través de alternativas que sean viables y con las cuales las personas se sientan identificadas con la labor que desempeñan.

Con base en lo anterior, al Plan de Bienestar Social 2024 integrará los ejes temáticos proyectados a nivel nacional que tienen sustento en la normatividad vigente dada en la ley 909 de 2004, la ley 2294 de 2023, el decreto 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015.

Los ejes temáticos con los cuales se proyecta el plan de bienestar social institucional son;

- 1) Equilibrio psicosocial
- 2) Salud mental
- 3) Diversidad e inclusión
- 4) Transformación digital
- 5) Identidad y vocación por el servicio público

Es importante indicar que para la formulación del plan se cuenta, además, con la participación de los servidores y servidoras públicas de la entidad, así como el diagnóstico de las evaluaciones realizadas sobre riesgo psicosocial y exámenes médicos ocupacionales, las cuales son relevantes para Corantioquia ya que permiten obtener información relevante sobre la salud de las personas.

De acuerdo con el plan de Bienestar Social de la vigencia 2023 es de alta relevancia los componentes asociados al Clima y la Cultura organizacional, así como los valores corporativos materializados en el código de integridad, y los temas asociados al SGSST asociados al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y servidoras públicas

La situación descrita conlleva a la Corporación a adaptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a las condiciones que permitan generar un plan integral para los servidores y servidoras 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 que hoy en día todavía son vigentes por la postpandemia; 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.

2. Marco Normativo

Norma	Detalle de Contenido
LEY 909 DE 2004	CAPITULO II Artículo 15. Plan de estímulos
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública TITULO 10. Sistema de estímulos, Capítulo 6, Capacitación, estímulos y bienestar, principios requisitos, recursos económicos
Ley 1221 de 2008.	Teletrabajo
DECRETO 1567 DE 1998	TITULO II Capítulo I Finalidad fundamentos del sistema de estímulos. Capitulo II Programa de Bienestar Social e Incentivos
Decreto 1072 de 2015	Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
CONPES 3292 DE 2020	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia
Ley 1823 de 2017.	Adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades
LEY 1960 de 2019	ARTICULOS 3 Y 4
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Lineamientos del DAFP (Departamento Administrativo de la función pública).

3. Marco Conceptual

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 1983 de 2015 “**Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no 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.

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

¹ Guía Bienestar 11 10/7/02

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.

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 36 de 110

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 estos 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

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 37 de 110

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 de este 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;*

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 38 de 110

“...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.”*

Bienestar Social

Los programas de Bienestar Social, 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”*.

4. Objetivos General

Generar un Plan de Bienestar Social que contribuya al equilibrio físico y mental enmarcado en el entorno personal, familiar, laboral y social de los servidores y servidoras públicas de Corantioquia, en donde el desempeño refleja la vocación por el servicio, y por su identificación con el rol que tiene la entidad en la protección de los recursos naturales y el logro del desarrollo sostenible.

5. Objetivos Específicos

- Realizar actividades que fomenten la salud física y mental de las servidoras y servidores públicos a través de la promoción de hábitos saludables y el desarrollo de actividades que promuevan el bienestar y la salud.
- Promover en Corantioquia un alto sentido de Identidad y vocación por el servicio público a través del fortalecimiento de las competencias personales.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos considerando para ellos las prioridades evidencias por diferentes medios.
- 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.
- Promover la participación de los servidores y servidoras públicas en actividades para el beneficio de la sociedad relacionadas con el cuidado y protección del medio ambiente desde una vocación de servicio.
- Adelantar acciones que permiten fortalecer el clima y la cultura organizacional para generar un mayor nivel de satisfacción, felicidad, así como un ambiente de trabajo óptimo que contribuya a la motivación y a la productividad.

6. Alcance

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) el Programa Nacional de Bienestar orienta las acciones de las entidades del orden nacional con el fin de que las entidades puedan implementar adecuadamente el plan de estratégico de talento humano el cual contiene a su vez el plan de Bienestar Social.

Con base en lo anterior el plan se formula a través de ejes temáticos, los cuales se relacionan a continuación;

1. El eje de equilibrio psicosocial
2. El eje de salud mental
3. El eje de diversidad e inclusión
4. El eje de transformación digital
5. El eje de identidad y vocación por el servicio público.

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 40 de 110

A continuación, se relacionan los elementos que componen cada uno de estos ejes temáticos;

7. Desarrollo de los ejes temáticos

1. Eje de Equilibrio Psicosocial

El eje “...hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.”²

Este eje incluye;

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- Calidad de vida laboral:

2. Eje Salud Mental

El eje “...comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol,”³

Este eje incluye

- Higiene mental o psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

3. Eje De Diversidad E Inclusión

El eje “...hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.”⁴

Este eje incluye

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

² Programa nacional de Bienestar

³ Programa Nacional de Bienestar

⁴ Programa Nacional de Bienestar

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 41 de 110

- Prevención, atención y medidas de protección

4. Eje de Transformación Digital

El eje “...hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.”⁵

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Análisis de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

5. Identidad y Vocación Por El Servicio Público

El eje “...comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.”⁶

Este eje incluye

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

8. Componentes del Plan de Bienestar Social 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

⁵ Programa Nacional de Bienestar

⁶ Programa Nacional de Bienestar

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

8.1. Diagnóstico

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

8.1.1. Resultados de la Evaluación realizada

De acuerdo con el proceso de evaluación realizado Corantioquia llevo a cabo procesos de diagnóstico importantes como los exámenes médicos ocupacionales (de acuerdo con la información vigente 2022), la medición de riesgo psicosocial (2023) y la valoración de las actividades ejecutadas en la vigencia 2023.

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

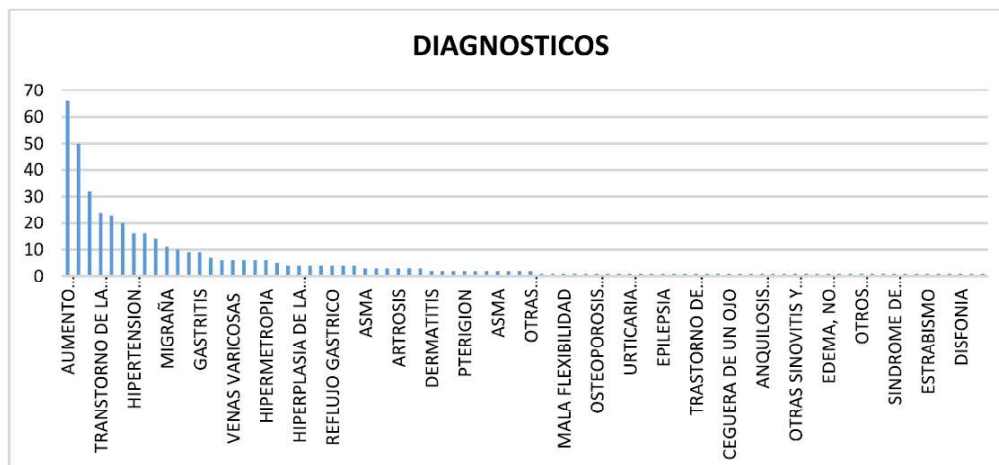
Nota aclaratoria; se encuentran vigentes los resultados de los exámenes médicos

8.1.1.1. 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;

DIAGNOSTICO	CANTIDAD
AUMENTO ANORMAL DE PESO	66
ASTIGMATISMO	50
OBESIDAD	32
TRANSTORNO DE LA REFRACCION	24
PRESBICIA	23
MIOPIA	20
HIPERTENSION ARTERIAL	16
ALERGIAS	16
OTRAS RINITIS ALÉRGICAS	14
MIGRAÑA	11
HIPERLIPIDEMIA	10

Grafica 18 Diagnósticos clínicos



Como hallazgos de diagnósticos se encuentra en mayor medida la alteración en el sistema visual (32,74%) y en el sistema digestivo un (19,5%)

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.

8.1.1.2. 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 2023** en el componente deportivo, recreativo, cultural artístico, estímulos y clima y cultura organizacional.

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 44 de 110

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;



Una vez los servidores públicos diligencian la encuesta enviada través de enlace, se realiza una siguiente etapa de análisis de los datos obtenidos a través de la cual la entidad identifica la evaluación general del plan de Bienestar social para los diferentes componentes de la vigencia 2023.

Para el proceso de evaluación del plan se cuenta con 136 respuesta por parte de los funcionarios lo cual indica un nivel de **confiabilidad del 95%** (con un margen de error del 7), de acuerdo con la muestra o población que diligencia la encuesta, el resultado permite evidenciar que los datos obtenidos 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 2023.

A continuación, se presentan **los resultados de la evaluación realizada para la ejecución del plan de Bienestar Social en la vigencia 2023**, teniendo en cuenta que el plan se evalúa de uno (1) a cinco (5), donde la mejor calificación se encuentra en un resultado de cinco (5) y la calificación mas baja en un resultado de uno (1).

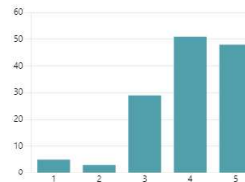
A nivel general se presentan los resultados para cada componente así;

- **Servicio de alimentación**

1. Como evalúas la calidad del servicio de ALIMENTACION suministrado por la Corporación en la vigencia 2023? (menú)

[Más detalles](#) [Información](#)

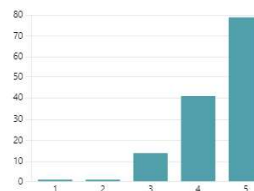
3,99
Clasificación promedio



2. Como evalúas la oportunidad en la entrega del servicio de ALIMENTACION ? (horarios en los cuales se entrega el servicio)

[Más detalles](#) [Información](#)

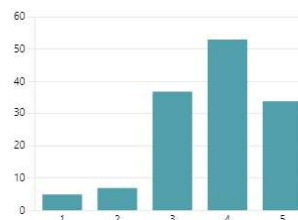
4,44
Clasificación promedio



3. La ALIMENTACIÓN que entregada es saludable? (contribuye a generar hábitos alimenticios saludables).

[Más detalles](#) [Información](#)

3,76
Clasificación promedio

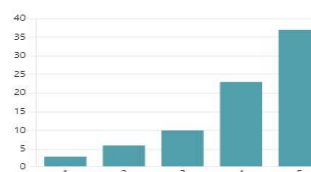


- **Actividades Deportivas, recreativas y culturales**

4. Si has participado en las actividades DEPORTIVAS como futbol, natación, voleibol, gimnasio del plan 2023 como evalúas su ejecución?

[Más detalles](#) [Información](#)

4,08
Clasificación promedio



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 46 de 110

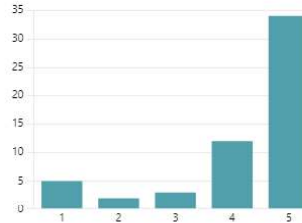


Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

5. Si has participado con tu grupo familiar en las actividad RECREATIVA - Caminatas Ecológicas, realizadas en la vigencia 2023 como evalúas su desarrollo?.

[Más detalles](#) [Información](#)

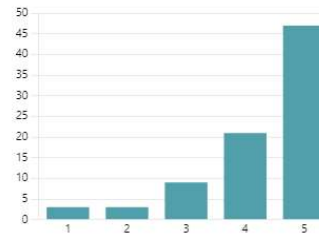
4.21
Clasificación promedio



6. Si has participado en las actividad RECREATIVA - Bolos, realizadas en la vigencia 2023 como evalúas su desarrollo?.

[Más detalles](#) [Información](#)

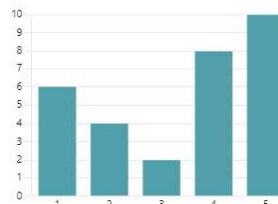
4.28
Clasificación promedio



7. Si has participado en las actividades CULTURALES Y ARTISTICAS como grupo vocal o guitarra en la vigencia 2023 como evalúas su ejecución?.

[Más detalles](#) [Información](#)

3.40
Clasificación promedio

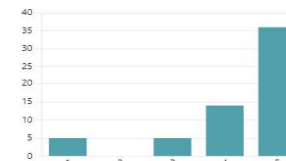


• Actividades asociadas a fechas especiales

8. Si tu grupo familiar ha participado de actividad recreativa de EL DIA DE LA FAMILIA en la vigencia 2023 como evalúas su ejecución?.

[Más detalles](#) [Información](#)

4.27
Clasificación promedio



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 47 de 110

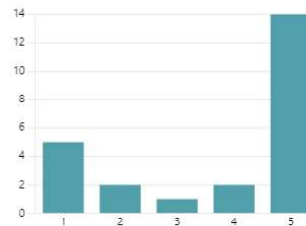


Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

9. Si tu grupo familiar ha participado de actividades recreativas de LAS VACACIONES RECREATIVAS en la vigencia 2023 como evalúas su ejecución?

[Más detalles](#) [Información](#)

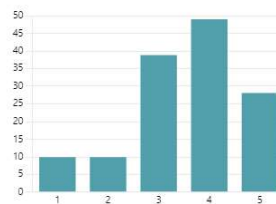
3.75
Clasificación promedio



10. Como evalúas las actividades asociadas al CLIMA y la CULTURA ORGANIZACIONAL, Asociada a los eventos corporativos? (ejemplo día de la mujer, día del hombre, cumpleaños, aniversarios, actividad ludica de fin de año entre otros)

[Más detalles](#) [Información](#)

3.55
Clasificación promedio



8.1.1.3. Resultados del diagnóstico realizado sobre medición de Riesgo Psicosocial.

La Medición de Riesgo psicosocial se realiza de acuerdo con la normatividad vigente sobre el tema, así como con los protocolos del Ministerio, de acuerdo con lo expresado el nivel de participación es significativo y este permite ofrecer una Muy buena Confiabilidad en relación con los resultados.

A continuación, se relaciona el número de personas que participan de la actividad y el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos.

Ficha técnica de estudio

Universo	295
Población apta de aplicación	295
Muestra	254 para un total de 86%
Duración promedio	50 – 90 minutos por cuestionario.
Pruebas anuladas	0 (Cero).
Personas que no participaron por motivos de vacaciones, incapacidad, viaje y otros.	40
Persona que no quiso participar en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial	1
Cobertura validez y confiabilidad de los resultados acorde a cumplimiento de perfil para la aplicación de las Baterías.	0,81 - 0,90 = Muy 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



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 48 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

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 (vigencia 2023) y parte del grupo de trabajo de talento humano, se encuentra lo siguiente:

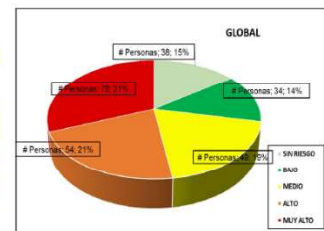
Lectura de resultados transformados a nivel global Consolidado

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
NIVEL DE RIESGO GLOBAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
30,4	32,6	21,7	25,5
RIESGO ALTO	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO MUY ALTO



Resultado global

GLOBAL		
Nivel de Riesgo	# Personas	% Personas
SIN RIESGO	38	15,0%
BAJO	34	13,4%
MEDIO	49	19,3%
ALTO	54	21,3%
MUY ALTO	79	31,1%
Medio, alto y muy alto	254	100,0%
INVALIDO	0	0,0%



CONCLUSIONES Y OBSERVACIONES

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

RIESGO MEDIO

Aburra Sur
Andes
Santa Rosa de Osos

PRÓXIMA EVALUACIÓN:

Resolución 2764 de 2022: 2 año

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:

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 49 de 110



- O.T. Aburra Sur
- O.T. Citara
- O.T. Tahamíes

De acuerdo con los resultados estas sedes de trabajo no tendrán que ser evaluadas en la próxima vigencia, se destaca de la medición anterior, que las sedes de Tahamíes y Citara presentaron un resultado muy alto en la medición realizada en la vigencia 2022.

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

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
- Control sobre el trabajo
- Demandas del trabajo
- Recompensas.

Las sedes que presentan mayores dimensiones a intervenir son:

- O.T. Aburra Norte
- O.T. Panzenú – Caucasia
- O.T. Cartama
- Sede Medellín.

8.2. Formulación Plan de Bienestar Social para la Vigencia 2024

Corantioquia ha realizado un proceso de medición a través de encuesta enviada a todo el personal (ver imagen de sensibilización realizada), esta encuesta ha permitido identificar las preferencias, necesidades e intereses de los servidores públicos en materia de Bienestar, es importante considerar que, para la vigencia actual, la formulación considera los lineamientos dados por el programa nacional de bienestar 2023-2026.

A continuación se relaciona imagen de la sensibilización realizada a todo el personal;



De: Corantioquia al Día <comunicaciones@corantioquia.gov.co>
Enviado: viernes, 12 de enero de 2024 6:00 a. m.
Asunto:  Corantioquia al Día. 12 de enero. No 1. Boletín 10 

Juntos Formulamos nuestro Plan de Bienestar Social

Con tus aportes diligenciando la encuesta permitirás estructurar nuestro Plan de Bienestar Social Corporativo 2024, que se proyectará en 5 ejes temáticos*

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público

¡Contamos contigo!

Ingreso AQUÍ o en el enlace adjunto. Hasta el martes 16 de enero 

*Ejes que hacen parte de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP.
Subdirección Administrativa y Financiera
GIT Talento Humano

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 50 de 110

En relacion con la participación dada por los funcionarios se encuentra que de un total de 434 servidores publicos activos en la planta de cargos, el total de participacion de 185 encuestas diligenciadas presentan un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5.5.

Nivel de confianza: 95% 99%

Margen de Error:

Población:

A continuacion se relaciona la participacion de la poblacion por cada sede de trabajo;

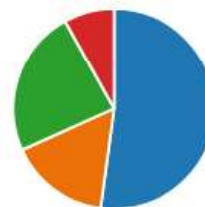
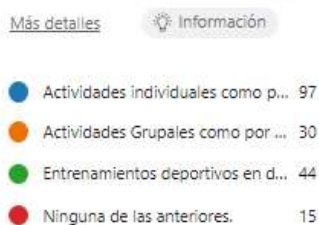


De acuerdo con los lineamientos dados por el plan Nacional de bienestar el plan de bienestar Social vigencia 2023-2026, A continuación, se relacionan los resultados obtenidos para los ejes temáticos que conforman el plan así;

- **Eje Equilibrio psicosocial**

A continuación, se relaciona la preferencia de la población para el componente deportivo;

3. Cuales son tus preferencias para el componente DEPORTIVO y sobre el cual te gustaria participar



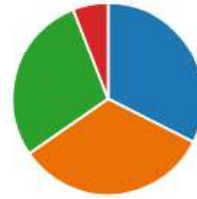
Los resultados asociados a las preferencias de la población para el componente recreativo son los siguientes;

4. Cuales son tus preferencia para el componente RECREATIVO en el cual te gustaria participar

[Más detalles](#)

Información

- Actividades como CAMINATAS E... 60
- Actividades que involucran a la f... 61
- Actividades para los funcionario... 53
- Ninguna de las anteriores 11

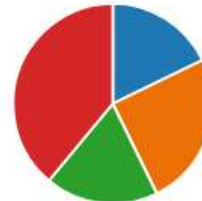


Para el componente cultural y artístico, a continuación, se relacionan los resultados que lo conforman así;

5. Cuales son tus preferencias asociadas al componente CULTURAL Y ARTÍSTICO sobre el cual te gustaria participar.

[Más detalles](#)

- Actividades como GRUPO VOCA... 33
- Actividades orientadas a fortale... 46
- Actividades como TERTULIAS LI... 34
- Ninguna de las anteriores 72

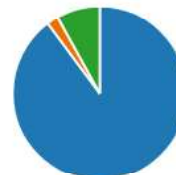


Como estrategia de intervención psicosocial, a continuación, se relacionan las alternativas preferidas por los servidores y servidoras públicas de acuerdo con lo expresado en la encuesta.

6. Como estrategia de intervención psicosocial cual de las siguientes alternativas consideras que es la mas conveniente a nivel personal.

[Más detalles](#)

- Tiquetera emocional para acced... 167
- Promover eventos artísticos y cu... 4
- Capacitaciones en artes y/o arte... 15



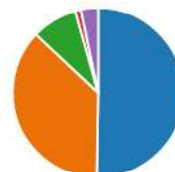
Para fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las alternativas preferidas por los servidores y servidoras públicas fueron las siguientes;

7. Para propiciar un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, cual de las siguientes alternativas consideras que es la mas importante.

[Más detalles](#)

Información

- Horarios flexibles 93
- Teletrabajo 68
- Iniciativas especiales por el día ... 16
- Acciones con ocasión del Día de... 2
- Acciones de formación en técnic... 6



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 52 de 110

Con el fin de fortalecer la calidad de vida las opciones mejor calificadas fueron las siguientes;

8. Para el mejoramiento de la calidad de vida cual de las siguientes opciones consideras que es prioritaria para el fortalecimiento Corporativo.

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Celebración de fechas especial... 69
- Realizar actividades de Coachin... 47
- Conocer las alianzas que hacen ... 69

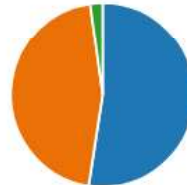


Para incrementar la salud física, a continuación, se relacionan las opciones más adecuadas según las preferencias expresadas a través de la encuesta socializada a todo el personal.

9. Con el fin de fortalecer la SALUD FÍSICA de los servidores y servidoras públicas, cual de las siguientes opciones consideras que es la mas adecuada para su intervención prioritaria.

[Más detalles](#)

- Fortalecimiento de hábitos de vi... 96
- Fortalecimiento de hábitos de v... 83
- Fortalecimiento de hábitos de vi... 4



- Eje Salud mental

Para el fortalecimiento de la salud mental fueron expresadas las temáticas sobre las cuales la entidad debe hacer un énfasis para la vigencia 2024 así;

10. Con el fin de fortalecer la SALUD MENTAL de los servidores y servidoras públicas, cual de las siguientes opciones consideras que es la mas adecuada, teniendo en cuenta la participación de profesionales en psicología.

[Más detalles](#)

- Abordaje de temáticas para el ... 0
- Abordaje de temáticas asociada... 43
- Abordaje de temáticas asociada... 101
- Adopción de programas de min... 40
- Otras 1



- Eje Diversidad e inclusion

Las actividades sobre las cuales la entidad debe orientar el fortalecimiento interno fueron expresadas de la siguiente manera;

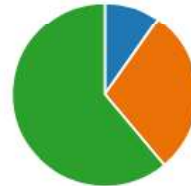
Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co
Página 53 de 110

11. En materia de DIVERSIDAD E INCLUSION es importante implementar medidas de prevención, selecciona el o los items que la entidad debe fomentar internamente

[Más detalles](#)

Información

La violencia contra las mujeres	18
La violencia de genero	54
La discriminación por razón de r...	113



- Eje Transformación Digital

Para este eje se retoma el proceso de caracterización realizado en la vigencia 2023, para este tema se detacan la informacion asociada a la calidad de vida de los servidores publicos de la siguiente manera;

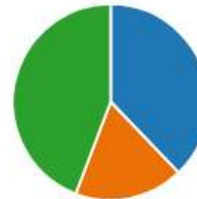
Tipo de vivienda de los servidores publicos,

45. ¿Cuál es el tipo de vivienda en el que vive actualmente?

[Más detalles](#)

Información

Propia	159
Familiar	76
Alquiler	186

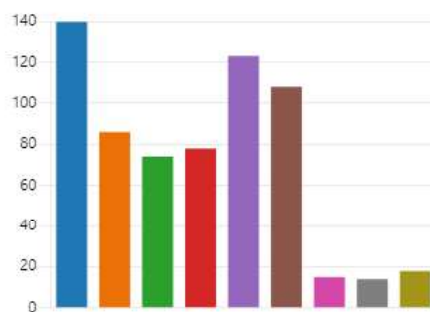


Prioridad financiera de los servidores publicos;

49. ¿Actualmente cuál es su prioridad financiera?

[Más detalles](#)

Adquisición de vivienda propia	140
Actividades de recreación y viajes	86
Vejez segura, manutención (cas...	74
Inversión / ahorro (bienes, accio...	78
Obligaciones crediticias (hipotec...	123
Educación (propia o familiar)	108
Cubrir gastos de salud	15
Adquirir vehículo	14
Otras	18



- Identidad y Vocación por el Servicio Público

A continuación se relacionan las preferencias para fortalecer el sentido de pertenencia.

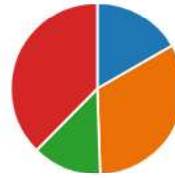
Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co
Página 54 de 110

12. Cual de las siguientes alternativas consideras que puede incrementar tu sentido de pertenencia e identidad institucional

Más detalles

Información

- Actividades para promover la vo... 31
- Actividades para el fortalecimie... 61
- Actividades para el fortalecimie... 24
- Actividades para reconocer y pr... 70



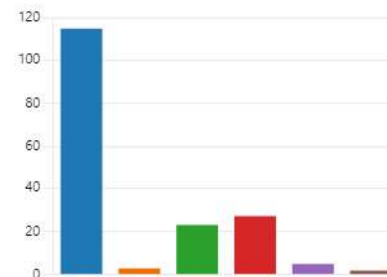
En caso de presentar propuestas de voluntariado los servidores y servidoras públicas expresaron las áreas que pueden ser de mayor interés.

13. Si la entidad ofrece propuestas de voluntariado (actividades para el beneficio de la sociedad), cual de las siguientes alternativas considera la mas apropiada.

Más detalles

Información

- Ambiental 115
- Cultural 3
- Social 23
- Educativo 27
- Ninguna de las anteriores 5
- Otras 2

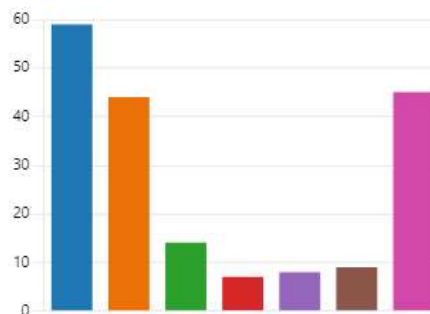


En relación con el código de integridad los valores con los cuales los servidores y servidoras públicas se identifican más son los siguientes;

2. De acuerdo con los valores corporativos de nuestro código de integridad, con cual valor te identificas mas?

Más detalles

- COMPROMISO 59
- HONESTIDAD 44
- RESPETO 14
- RESULTADOS 7
- DILIGENCIA 8
- JUSTICIA 9
- SERVICIO 45



8.2.1. Análisis

A través del Plan de Bienestar Social, conocemos la diversidad de nuestros servidores y servidoras, por eso generamos espacios y actividades planteadas según sus necesidades y estas a su vez estarán enmarcadas en los ejes temáticos formulados en el programa Nacional de Bienestar (2023-2026), adicionalmente se considera para el análisis el grupo poblacional, así como sus características con el fin de poder generar una propuesta adaptada a la cultura organizacional Corporativa.

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 55 de 110

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar, la formulación del plan de Bienestar de Corantioquia debe contar con una oferta amplia de actividades, así como con estrategias de intervención integral que les permita a las personas poder tener un mayor equilibrio personal, laboral, familiar y social que genere como consecuencia la prestación de un servicio efectivo a la comunidad, la cual es nuestra razón de ser.

A continuación, se presenta el análisis asociado a cada eje temático con el fin de poder orientar el plan de Bienestar Social de Corantioquia para la vigencia 2024.

Es importante tener presente que son cinco (5) ejes temáticos los que componen el Programa Nacional de Bienestar: 1) el eje de equilibrio psicosocial; 2) el eje de salud mental; 3) el eje de diversidad e inclusión; 4) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

- Eje Equilibrio Psicosocial;

De acuerdo con los resultados de la encuesta publicada a todos los servidores y servidoras públicos el orden de las preferencias para el componente deportivo es el siguiente; en un primer lugar se encuentran las actividades individuales como el gimnasio el cual se destaca con el puntaje más alto, en un segundo lugar se encuentran aquellas actividades en las que las personas realizan entrenamientos deportivos grupales guiados con un entrenador y donde las preferencias se presentan para las disciplinas de fútbol, voleibol, baloncesto, natación y rumba aeróbicos.

Por último, se encuentra una tendencia o interés por aquellas actividades en las que las personas pueden interactuar de manera grupal a través del deporte en las “tardes recreativas”.

Así mismo a nivel recreativo se encuentra que las preferencias se orientan en las actividades que involucran a la familia como “el día de la familia” o las “vacaciones recreativas”.

En segundo lugar, se ubican las actividades como las caminatas ecológicas (donde también participa el grupo familiar) y en tercer lugar se encuentran los torneos deportivos.

Par el componente cultural y artístico es necesario replantear los servicios ofrecidos y explorar nuevas alternativas, debido a que se encuentra que las actividades ejecutadas de manera tradicional como el Grupo vocal y guitarra se encuentran en un tercer lugar de preferencia, ubicándose por encima de estas actividades aquellas orientadas a fortalecer “los talentos internos”.

En un segundo lugar se encuentran la actividad de “tertulias literarias”, la cual está orientada a realizar el análisis de obras literarias.

A nivel Psicosocial, es fundamental para las personas poder contar con beneficios como la “Tiquetera emocional” (con la puntuación más alta en la

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

encuesta), en un segundo lugar poder participar en capacitaciones en artes y/o artesanías y en un tercer lugar, con una participación menor se encuentran las actividades de promoción de eventos artísticos y culturales.

En relación con el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral las alternativas preferidas por los servidores y servidoras públicas fueron las siguientes; en primer lugar los horarios flexibles, en segundo lugar el teletrabajo y en tercer lugar las iniciativas especiales para el día de la familia, las demás propuestas presentadas en la encuesta de bienestar estuvieron asociadas a acciones de formación técnica para el manejo del tiempo y la desconexión laboral, estas alternativas no fueron relevantes para los servidores y servidoras públicas así como las actividades relacionadas con el día de la niñez y la recreación.

Para el mejoramiento de la calidad de vida se encuentra que las opciones mejor calificadas por los servidores y servidoras públicas son las siguientes; en primer lugar, en un empate (con el mismo resultado) se encuentra la celebración de fechas especiales, así como la sensibilización sobre las alianzas del programa servimos (los cuales están relacionados con educación, salud, bienestar, turismo, recreación, cultura y seguros.

En un segundo lugar se encuentran las actividades relacionadas con coaching, mentoring para el desarrollo de habilidades y motivación entre otros.

Para finalizar se encuentra que en el eje Salud física las alternativas preferidas por los funcionarios están ubicados de la siguiente forma, en primer lugar actividades para el fortalecimiento de hábitos de vida saludable a través de la actividad física, en segundo lugar se encuentran el desarrollo de hábitos saludables a través de la nutrición y en un tercer lugar (con una participación mínima) se encuentran el fortalecimiento de hábitos saludables a través de la prevención del consumo de tabaco y alcohol.

- Eje Salud Mental

Al verificar los resultados de la encuesta en el tema de salud mental se encuentra en primer lugar con una votación alta, el abordaje de temáticas asociadas a síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

En un segundo lugar se encuentra el abordaje de temas como el síndrome de agotamiento laboral “burnout”.

Y en tercer lugar se encuentra la adopción de programas de mindfulness o atención plena las cuales contribuyen a reducir el estrés.

- Eje Diversidad e Inclusión

Los resultados de la encuesta indica en primer lugar de importancia para los servidores y servidoras públicas de implementar medidas de prevención para atender la discriminación por raza, etnia y religión.

En un segundo lugar se encuentra la violencia de género y en tercer lugar se encuentra la discriminación contra las mujeres.

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 57 de 110

La alta participación en estos temas indica a la entidad la necesidad de que sean realizadas acciones preventivas para mejorar la calidad de vida y promover prácticas que contribuyan a la construcción de un ambiente laboral saludable con espacios que generen confianza para las personas que lo habitan.

- Transformación Digital

En relación con el tema de transformación digital la corporación considera los resultados de la caracterización de la población realizados en la vigencia 2023 donde se destaca el tema de “Tipo de vivienda” así;

La mayor parte de la población, es decir un total de 262 servidores y servidoras públicas el tipo de vivienda es en alquiler (186) y vivienda familiar (76).

Así mismo, un total de (159) servidores y servidoras publicas cuenta con vivienda propia, lo que significa que este es un factor relevante para la economía familiar de la población de Corantioquia.

Igualmente, los resultados de la caracterización indican que las prioridades financieras se encuentran en primer lugar orientadas a la adquisición de vivienda propia (140 personas) en segundo lugar a la atención de las obligaciones crediticias (donde se encuentran la hipotecas, vehículos, educación, otros) y en tercer lugar educación (propia o familiar).

- Identidad y Vocación por el Servicio Público

Para el tema de sentido de identidad se evidencia que los servidores y servidoras públicas consideran relevante que los logros en su labor sean reconocidos, en un segundo lugar es importante que se lleven a cabo acciones para el fortalecimiento de las competencias personales.

En tercer lugar, de importancia es necesario llevar a cabo acciones para promover la vocación de servicio y en cuarto lugar se encuentra el fortalecimiento de los valores corporativos.

En cuanto a la presentación de posibles alternativas para generar propuesta de voluntariado se encuentra que las respuestas de servidores y servidoras públicas y funcionarias estuvieron orientadas hacia lo ambiental en primer lugar, en segundo lugar, lo educativo y en tercer lugar lo social.

8.2.2. Conclusiones generales

- Al interior de Corantioquia los resultados de las encuestas señalan la importancia de generar una oferta con alternativas o actividades asociadas a cada eje temático propuesto por el programa nacional de bienestar (2023-2026).
- Es importante contar con una oferta flexible, amplia y diversa que le permita a los servidores públicos y servidoras publicas crecer y a su vez

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 58 de 110

contar con un equilibrio personal, social y laboral que propicie una adecuada prestación del servicio público.

- La Corporación debe contar con alternativas de ejecución para cada eje temático del plan de Bienestar Social con el fin de atender de manera efectiva las preferencias e intereses de los servidores y servidoras, así como de su grupo familiar.

8.2.3. Formulación Del Plan De Bienestar Social

El plan se formula a través de las acciones que la Corporación requiere implementar para favorecer el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Bienestar Social;

Con base en lo anterior, a través del plan de bienestar social, es fundamental tener 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 donde se incluye Medellín y las oficinas territoriales que se relacionan a continuación;

- OT Cartama
- OT Cítara
- OT Hevéxicos
- OT Panzenú
- OT Tahamíes
- OT Zenufaná
- OT Aburra Norte
- OT Aburra Sur

Para la ejecución del plan de bienestar es importante poder llevar a cabo actividades que sean coherentes con los resultados de los diagnósticos o evaluaciones realizadas, así como con las líneas orientadoras dadas por los ejes del Programa Nacional de Bienestar (20223-2026).

Acorde a lo expuesto, a la formulación del plan estará orientada a las actividades que sean disfrutadas por los servidores públicos y sus familias.

A continuación, se presentan las actividades asociadas al plan de bienestar social, CORANTIOQUIA en cada uno de los cinco (5) ejes del programa; 1) el eje de equilibrio psicosocial; 2) el eje de salud mental; 3) el eje de diversidad e inclusión; 4) el eje de transformación digital y 5) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

- **Eje Equilibrio Psicosocial**

Actividades Deportivas

Se ofertarán las actividades más relevantes para el personal de la entidad, se tendrá como premisa el trabajo en equipo, el autocuidado y la práctica deportiva realizada con disciplina, igualmente la oferta es flexible es decir

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 59 de 110

podrá tener variaciones de acuerdo con las necesidades o preferencias de los servidores y servidoras públicas,

Actividades deportivas individuales.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
<p>Gimnasio Natación</p>	<p>Se realizará el apoyo en la modalidad de mensualidad o tiquetera (con un soporte de asistencia 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.</p> <p>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 \$62.000 mensuales, no obstante, esto dependerá de los recursos disponibles en el presupuesto asignado en el plan de Bienestar.</p> <p>La oferta para actividades individuales podrá modificarse. Es decir, podrán incluirse otras que sean de interés individual.</p> <p>Nota; 1. se dará continuidad el funcionario deberá diligenciar dicho formato de descuento como manifestación de aceptación de las condiciones indicadas.</p> <p>2. Para los cursos la asistencia se verificará una asistencia mínima del 80% al curso inscrito.</p> <p>3. las actividades son flexibles sin embargo previo al inicio se verificará la disponibilidad presupuestal.</p>

Actividades deportivas grupales.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
<p>Yoga, Streching, Rumba aeróbicos, Baloncesto Voleibol, Futbol, Natación</p>	<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

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 60 de 110

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
Torneos deportivos	<p>Corantioquia apoyara la participación de los servidores públicos en actividades asociadas a torneos deportivos,</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 - Bolos <p>Se tendrán en cuenta los requerimientos del SGSST para participar en los torneos minimizando los riesgos que se hayan evidenciado para la actividad.</p>

Actividades culturales y artísticas

La expresión cultural y artística les permite a las personas expresar sus habilidades, talentos o incluso su creatividad. A nivel institucional favorece la integración y la comunicación, igualmente se relacionan las actividades con mayor preferencia interna.

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
"Talentos Corantioquia"	Podrá está orientada al servidor público y familia, incluirá sensibilización, entrenamiento y socialización de las habilidades o talentos personales.
Guitarra	<p>Se realiza un proceso enseñanza de técnicas por medio de profesores expertos.</p> <p>La actividad deberá adaptarse y realizarse con el debido cumplimiento de los protocolos de bioseguridad</p>
Grupo Vocal Manualidades Pintura	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	<p>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.</p> <p>La actividad se realiza a partir de encuentros presenciales donde se amplía el conocimiento de las personas desde la literatura nacional o internacional.</p>

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 61 de 110

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, para lograrlo de manera efectiva a continuación se detallan las actividades asociadas a este componente:

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Vacaciones Recreativas	Se buscará la participación de la familia en la semana de receso educativo.
“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 optimo y que permita generar un mayor nivel de identificación entre las personas que laboran en la Corporación.
“Tarde de Hobbies”	Se llevarán a cabo actividades recreativas como “las tardes de Hobbies” con el fin de reforzar la integración entre los servidores públicos de una manera recreativa por medio de diferentes alternativas lúdicas, deportivas que propicien la integración entre los servidores y servidoras públicas.

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 62 de 110

Actividades para el fortalecimiento de los factores psicosociales

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Tiquetera 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
Mindfulness	Son las actividad o estado mental consistente en estar atento de manera consciente e intencional a lo que se hace en el momento presente, las practicas que pueden incluirse son el yoga, el baile o danzaterapia u otras que los grupos de trabajo puedan requerir en el proceso
Horarios flexibles	<p>los servidores públicos podrán acogerse a uno de los horarios flexibles, estipulados en la Resoluciones 040-RES1704-2093, adicionada por la Resolución 040-RES1807-4050, que son los siguientes:</p> <p>HORARIO TIPO A: De lunes a jueves de 6:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m. y los viernes de 6:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 3:30 p.m.</p> <p>HORARIO TIPO B: De lunes a jueves de 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 5:30 p.m. y los viernes de 7:30 a.m. a 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 4:30 p.m.</p> <p>HORARIO TIPO C: De lunes a jueves de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y los viernes de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.</p> <p>HORARIO ESPECIAL PARA LOS VIERNES (Aplica para cualquiera de las 3 opciones de horario): De 07:00 a.m. a 04:00 p.m.</p> <p>El servidor público que no diligencie el formato se entenderá que automáticamente queda inscrito en horario tipo B.</p>
Teletrabajo	Se promocionan las olas para que el personal pueda acceder a beneficio del teletrabajo en las modalidades autónomo o suplementario según la calibración de los cargos.
"Al trabajo en bici"	Actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional que se encuentra en coherencia con la misión de la entidad relacionada con la protección del medio ambiente.
Días de fechas especiales Como; Día de los Derechos Humanos de las mujeres, Día del hombre, día del padre, día de la madre,	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional donde se fortalece la cultura organizacional, incrementar la motivación, así como el sentido de pertenecía.

Día del conductor, día de la secretaria u otras fechas especiales que la organización identifique como prioritarias para el clima organizacional.	
Actividades de fin de año	<p>Bienvenida la navidad; Evento para el fortalecimiento de la cultura y el clima organizacional donde se inicia la navidad a través de un compartir navideño.</p> <p>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</p>
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.
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.
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>El proceso de desvinculación laboral por pensión abarca los 3 años antes de la jubilación, Debe aportar significativamente a mejorar las condiciones de vida de los servidores y servidoras públicas próximas a jubilarse, 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>La ejecución se realizará teniendo en cuenta lo siguiente;</p> <p>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)</p> <p>Etapa de cierre. Reconocimiento a La Labor Cumplida</p>

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 64 de 110

• **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. Igualmente, las actividades son flexibles, ya que esto permite adaptarse a las necesidades de los servidores y servidoras públicas.

Actividades asociadas a incentivos por evaluación del desempeño

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>
Incentivo el beneficio del incentivo educativo para loa hijos.	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: <ul style="list-style-type: none"> - Educación Preescolar - Básica Primaria - Básica Secundaria - Educación Superior (técnica, tecnológica, pregrado 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.

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 65 de 110



ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
	<p>No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la solicitud.</p> <p>El reconocimiento será hasta dos (2) SMMLV</p>

- **Eje Salud Mental**

Actividades para el mejoramiento de la salud física

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Nutrición Saludable	<p>Para la vigencia 2024 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.</p> <p>El servicio se suministrará teniendo en cuenta las siguientes premisas;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las orientaciones para regular la prestación del servicio serán socializadas mediante circular.</p> <p>NOTA DE INTERÉS</p> <p>El beneficio estará sujeto a las disponibilidades presupuestales y las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que puedan ocurrir durante la vigencia.</p> <p>La cantidad de servicios para cada uno de los funcionarios públicos de la Corporación estará sujeta a la disponibilidad presupuestal.</p>

Fortalecimiento de la salud mental; Actividades asociadas al manejo del estrés, ansiedad y depresión.

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 66 de 110

De acuerdo con los resultados de la medición realizada, se evidencia que es necesario retroalimentar a nivel individual a los servidores y servidoras públicas que presentaron riesgo alto y realizar un proceso de intervención para las condiciones intralaborales y manejo de estrés principalmente, con el fin de intervenir el riesgo, lo cual estará formulado en un plan de mejoramiento.

Actividad	Descripción de la actividad
"Máster positivamente saludable"	<p>A través del programa se desarrollan 13 competencias de desarrollo personal así;</p> <p>Autoconciencia emocional, cuídate, gestión del estrés, salud mental, autorregulación, pensamiento positivo, come bien, trabajo a distancia y familia, gestión del cambio, muévete, gestión del tiempo, duerme bien, prevención del consumo de sustancias.</p> <p>El programa combina la utilización de canales virtuales sincrónicos y asincrónicos, para el mejoramiento del factor humano, la calidad de vida y salud mental.</p> <p>Nota; programa exclusivo de Positiva Compañía de Seguros S.A para sus empresas afiliadas.</p>
Acompañamiento de Psico orientación.	<p>A través de una orientación interna los servidores públicos que requieran el servicio de acompañamiento psicológico podrán recibir una orientación inicial que facilite procesos de acompañamiento psicológico ya sea a través de los programas de la caja de compensación, ARL o EPS.</p>
Desarrollo de protocolos de conformidad con la resolución No. 2404 de 2019	<p>Implementar los protocolos específicos para la prevención e intervención de los factores de psicosociales como;</p> <p>Protocolo de atención y prevención de la violencia basa en género en el ámbito laboral</p> <p>Protocolo de prevención y actuación – síndrome de agostamiento laboral – "Burnout".</p> <p>Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral -reacción a estrés agudo.</p>
Primeros Auxilios Psicológicos	<p>Capacitar a los servidores y servidoras que participan en las brigadas internas en la atención de primeros auxilios psicológicos para garantizar una mayor cobertura al personal que pueda presentar una emergencia asociada a la salud mental.</p>
"Plan Servimos"	<p>El Plan "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor</p>

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 67 de 110

	<p>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.</p> <p>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</p> <p>El PLAN SERVIMOS será socializado permanentemente.</p>
<p>Medición de los factores de riesgo Psicosocial.</p>	<p>En atención a los resultados de la vigencia 2023, 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 2023.</p> <p>Las oficinas que no tendrán que ser intervenidas son; OT Tahamíes, OT. Citará, OT. Aburra Sur</p> <p>Las demás dependencias deberán participar de un nuevo proceso de medición de acuerdo con lo indicado</p>
<p>Semana de la salud</p>	<p>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.</p> <p>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 y se definirán las actividades que deberán apoyarse por su pertinencia como las jornadas de vacunación, sensibilización BTL,</p>

• **Eje Diversidad E Inclusión**

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 68 de 110



Actividad para el fortalecimiento de la violencia de género y la discriminación por raza, etnia, religión, discapacidad y orientación sexual.

Actividad	Descripción de la actividad
Protocolo de prevención de violencia contra la mujer y protocolo para la prevención de los tipos de violencia.	Y se implementarán las actividades propias del protocolo como sensibilización (campañas), y prevención interna.
Conmemoración de fechas simbólicas e históricas	Evento para el fortalecimiento de la cultura organizacional donde se fortalece la diversidad, incrementar la motivación, así como el sentido de pertenecía.

- **Eje Transformación Digital**

Actividad a partir del uso de la información; caracterización del personal se obtienen datos relevantes con los cuales la entidad formula nuevas actividades que son prioritarias para los servidores públicos.

Actividad	Descripción de la actividad
Promoción de los servicios de vivienda	Divulgar y promocionar las actividades para el acceso a beneficios de vivienda a través del Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar.
Programas “Dialoguemos” y “Positivamente a tu lado”	La Caja de Compensación Familiar y la ARL Positiva, brindan acompañamientos psicológicos a través de herramientas tecnológicas en el cual los servidores públicos pueden ser escuchados y recibir orientación frente a situaciones de índole personal, familiar, laboral, social, entre otros.

- **Eje Identidad y Vocación Por El Servicio Publico**

Actividades para el fortalecimiento del sentido de pertenencia

Actividad	Descripción de la actividad
Fortalecimiento de los valores del código de integridad.	Se llevarán a cabo actividades para el fortalecimiento de los valores institucionales de la entidad a través de actividades como campañas, grupos primarios o eventos en los cuales se realice el reconocimiento por el logro de objetivos cumplidos de manera eficaz.

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 69 de 110

Medición de Clima Organizacional	Se llevará a cabo proceso de medición del clima organizacional, de acuerdo con los lineamientos dados por el decreto 1083 de 2015.
Fortalecimiento de competencias y/o grupos primarios	Fortalecimiento de las competencias individuales o grupales como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, y métodos de trabajo entre otras que puedan ser necesarias para el desarrollo de los equipos internos de trabajo. Igualmente se reforzarán los grupos primarios con el fin de fortalecer las competencias asociadas a trabajo en equipo, comunicación, logro de objetivos.
Actividades para el fortalecimiento del logro de objetivos	Se realizarán actividades enmarcadas en los grupos primarios como resultado del reconocimiento por el cumplimiento de objetivos al interior de la corporación, como resultado de concursos que promuevan el logro de metas o indicadores institucionales.

8.2.4. Seguimiento y Evaluación Del Plan De Bienestar Social

El plan de Bienestar Social será evaluado periódicamente con la finalidad de verificar su ejecución, así como el desarrollo de las actividades programadas desde su inicio hasta finalización de la actividad, igualmente como el plan atiende las necesidades de los servidores y servidoras públicas se podrán hacer los ajustes en contenidos o podrá modificarse la oferta en atención a los requerimientos que puedan surgir a nivel institucional.

Para la implementación de cambios o ajustes podrán utilizarse diferentes mecanismos como encuestas, reuniones de seguimiento, recomendaciones dadas a nivel institucional, implementación de nuevos procesos o la necesidad de llevar a cabo la implementación de nuevas competencias.

A nivel institucional se llevará a cabo el seguimiento a través del plan de acción institucional el cual realiza seguimiento trimestralmente.

Gestiones Para Nuestros servidores y servidoras con la Caja De Compensación Familiar

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.

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 70 de 110

- **Seguro de vida grupo**

Continúa para la vigencia 2024 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	\$ 100.000.000
Incapacidad total y permanente	\$ 100.000.000
Enfermedades graves 50%	\$ 50.000.000
Indemnización adicional por muerte/beneficiarios por desmembramiento	\$ 100.000.000
Auxilio funerario	\$ 6.000.000
Renta Diaria por Hospitalización y/o UCI	\$200.000 diarios hasta por 45 días continuos o discontinuos
Bono Canasta	\$4.000.000

- **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 servidores y servidoras con la administradora De Riesgos Profesionales -**

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.

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 71 de 110

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

- **Conformación de Comités – Para La Vigencia 2024**

- ✓ Comité de Convivencia Laboral conformado mediante resolución 040-RES2303-886 del 14 de marzo de 2023.
- ✓ Comité COPASST conformado mediante 040-RES2303-790 del 6 marzo de 2023.

8.3. Presupuesto

El valor total del Plan de Bienestar Social,

Detalle de la actividad	Valor total
Presupuesto total	1'.966.039.925

Nota; La ejecución del plan de bienestar, 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.



Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Subdirección Administrativa y Financiera

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

2024

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 73 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

SA-CER440982 SC-CER341300

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. Presentación

La Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia, es una entidad del orden nacional, creada por la Ley 99 de 1993, integrada por las entidades territoriales de su jurisdicción, encargada de administrar lo relacionado al medioambiente y los recursos naturales y propende por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.”*

De esta manera, y considerando lo previamente expuesto, la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia presenta el Plan Institucional de Capacitación 2024 cuyo propósito es contribuir al fortalecimiento de las competencias de nuestros empleados a través de actividades de aprendizaje, que han sido formuladas con la participación de diferentes miembros de la misma entidad por medio de una encuesta de diagnóstico de necesidades y comunicaciones a diversos grupos de interés. Obteniendo las necesidades de formación de temáticas misionales y otros asuntos transversales a la gestión, se brindará el adiestramiento necesario para favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes del talento humano de la Corporación para el logro de los objetivos estratégicos.

No obstante, dado que, para la fecha de expedición de este plan, la Corporación aún se encuentra definiendo su Plan de Acción 2024-2027, este podrá ser ajustado en caso de ser necesario según sus lineamientos.

2. Marco Normativo⁷

El ordenamiento legal que rige al sector público, iniciando con su base constitucional, enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, señalando en la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 53 lo siguiente:

⁷ Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

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

“La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Es clave recordar que con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1994 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos claros en la materia.

La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

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

g) Profesionalización del Servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Es claro entonces que todos los servidores públicos vinculados a la organización tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.

Lo anterior, orienta a que la Corporación haga un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades sobre la base de criterios que determinen el interés y el mejor desempeño organizacional.

3. Objetivo General

Propiciar espacios formativos para cerrar las brechas de competencias que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los servidores públicos de CORANTIOQUIA y las capacidades puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de estos en el ejercicio de sus funciones, a través de diversas actividades de aprendizaje, inducción y reinducción que juntos constituyen el plan institucional de capacitación.⁸

4. Objetivos específicos

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la Corporación, desde el ser, saber y hacer; a través de diversas actividades de aprendizaje que contribuyan a una mejor prestación del servicio.
- Integrar a los nuevos servidores públicos de la Corporación a la cultura organizacional, a través del proceso de inducción.
- Reorientar a los servidores públicos de la Corporación en los cambios de la entidad y el estado, a través del proceso de reinducción.
- Hacer seguimiento al desarrollo del entrenamiento en puesto de trabajo de los servidores públicos de la Corporación.

5. Conceptos

- **APRENDIZAJE:** “es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia” (Ertmer & Newby, 1993).

⁸ Fuente: Belloch, Consuelo (2013) como se citó en Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PIC DAFP ESAP (2023).

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 76 de 110

- **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** “Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia” (Pérez & Gardey, 2012). El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. (Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. DAFP 2017).
- **BRECHA DE COMPETENCIA:** Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo
- **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 INFORMAL:** La educación informal es “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Ley 115 1994).
- **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.
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** 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.
- **SERVIDOR PÚBLICO:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

6. Beneficiarios y Obligaciones

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos vinculados a la entidad los cuales tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y/o inscrito.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

7. Ejes temáticos⁹



10

- **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.
- **EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:** Está dirigido a los servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelven, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el

⁹ Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PIC DAFP ESAP (2023).

¹⁰ Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

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

desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

- **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
- **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:** La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.
- **EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.
- **EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

8. Pilares del Plan Institucional de Capacitación

Con el fin de acercar y sensibilizar las necesidades puntuales de capacitación con los nuevos ejes propuestos por el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, la Corporación ideó 12 pilares que incluyó en la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación que guardan una relación con el mapa de procesos, para que los servidores públicos pudieran identificar y asociar las temáticas a trabajar, los cuales se presentan a continuación:

- **Administración de los recursos naturales**
- **Atención al usuario**
- **Auditoría y control**
- **Direccionamiento estratégico**
- **Gestión contractual y jurídica**
- **Gestión de la información**
- **Gestión de las TIC**

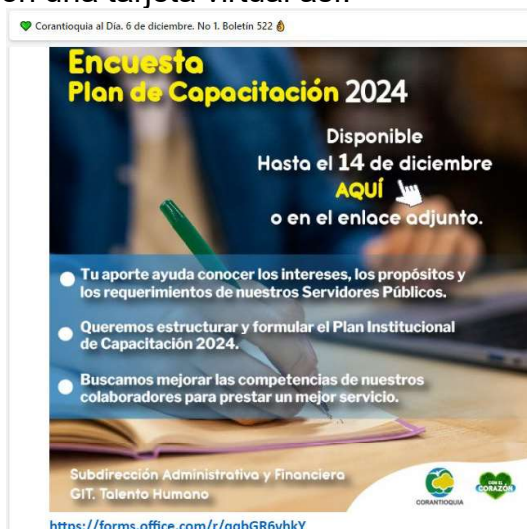
Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co

Página 79 de 110

- **Gestión financiera**
- **Laboratorio ambiental**
- **Seguridad y salud en el trabajo**
- **Sistema de gestión integral**
- **Talento humano**

9. Construcción del Plan Institucional De Capacitación

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 (lo anterior solicitado mediante memorando 190-MEM2312-8456) y las necesidades asociadas a los instrumentos de planificación estratégica (PGAR y Plan de Acción) y Sistema de Gestión Integral, entregados por la Subdirección de Planeación (lo anterior solicitado mediante memorando 190-MEM2312-8489), sumado a la identificación de necesidades individuales expuestas por los servidores públicos, según resultados de encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2024 enviada a todo el personal de la Corporación desde el 06 de diciembre mediante la cuenta institucional de capacitaciones con una tarjeta virtual así:



La encuesta fue atendida por 202 personas distribuidas así:

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 80 de 110

NECESIDADES PLAN DE CAPACITACION 2024

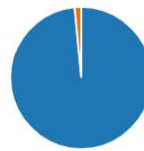
202 Respuestas	12:08 Tiempo medio para finalizar	Cerrado Estado
--------------------------	---	--------------------------

[Ver resultados](#) [Abrir en Excel](#)

1. Declaro de manera libre, expresa, inequívoca e informada, que AUTORIZO a CORANTIOQUIA para que, en los términos del literal a) del artículo 6 de la Ley 1581 de 2012, realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, y en general, tratamiento de mis datos personales, incluyendo datos sensibles. Se me ha informado además que por tratarse de datos sensibles no estoy obligado a autorizar el tratamiento de datos como los de salud y demás datos que puedan llegar a ser considerados como sensibles de conformidad con la Ley.

[Más detalles](#)

- He leído y comprendo 199
- He leído y no acepto. 3

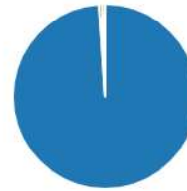


2. ¿Qué relación tienes con la Corporación?

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Vinculado 197
- Contrato de Prestación de Servi... 1
- Practicante 1



3. Cédula (sin comas ni puntos)

[Más detalles](#)

197
Respuestas

Respuestas más recientes

"43676756"

"1020450362"

"1152435769"

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 81 de 110



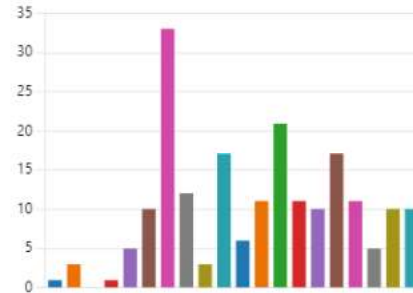
SA-CER440982 SC-CER341300

Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

4. Seleccione la dependencia a la que está adscrito su empleo:

[Más detalles](#)

- Oficina Asesora de Comunicac... 1
- Oficina de Control Interno 3
- Oficina Jurídico Ambiental 0
- Oficina de Control Interno Disci... 1
- Dirección General 5
- Secretaría General 10
- Subdirección Administrativa y Fi... 33
- Subdirección de Planeación 12
- Subdirección de Participación y ... 3
- Subdirección de Gestión Ambie... 17
- Subdirección de Ecosistemas 6
- Subdirección de Sostenibilidad ... 11
- Oficina Territorial Aburra Norte 21
- Oficina Territorial Aburra Sur 11
- Oficina Territorial Cartama 10
- Oficina Territorial Citará 17
- Oficina Territorial Hevéxicos 11
- Oficina Territorial Panzenú 5
- Oficina Territorial Tahamiles 10
- Oficina Territorial Zenufaná 10



De igual manera, se enviaron comunicaciones a órganos bipartitos y representativos de la entidad como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia, la Comisión de Personal, para que de acuerdo con lo de su competencia presentarán sugerencias de temáticas a trabajar en el plan de capacitación. Lo anterior mediante algunos memorandos como el 190-MEM2312-8487 y 190-MEM2312-8485.

Por otro lado, a los diferentes directivos de la entidad se les envió una comunicación el pasado 05 de diciembre de 2023 en los siguientes términos:

“Buenas tardes jefes,

Para el Grupo Interno de Talento humano es importante conocer las necesidades de capacitación que tienen para sus dependencias, también las necesidades de capacitación originadas de los planes de mejoramiento de la evaluación del desempeño laboral, competencias funcionales, comportamentales o de los Acuerdos de Gestión.

Para remitir la información considere por favor la siguiente estructura para su diligenciamiento:

Tema requerido de capacitación	Contenido del tema	Breve justificación de la capacitación solicitada	Cantidad de personas objetivo
---------------------------------------	---------------------------	--	--------------------------------------

Estaremos muy atentos a recibir la información, a través de este medio, a más tardar el 14 de diciembre del 2023.

Si tienen dudas al respecto por favor comunicarse con los servidores públicos Camilo Alejandro Ramírez Roldán (camilo_ramirez@corantioquia.gov.co) y Liliana María Arango (larango@corantioquia.gov.co).

Cordialmente.

GIT Talento Humano”

Necesidades de Capacitación 2024

Grupo Talento Humano -CORANTIOQUIA-

Para: Ana Ligia Mora Martínez; Martha Elena Montoya Herrera; Andrés Orlando Bustamante Álvarez; Paula Marcela Sepúlveda Uribe; Lina María Roldán Jaramillo; Julián David Jaramillo Vásquez; Juan Carlos Londoño Mesa; María Luisa Triana Yepes; Llanedt Rosa Martínez Ruiz; José Nilson Lectamo Silva; Jenny Marcela Ruiz Saldarriaga; Gustavo Adolfo Restrepo Guzmán; Adriana Patricia Gaviria Monsalve; Carlos Mario Gutiérrez Mejía; Elkin Darío Jaramillo Jaramillo; Balmore González Mira; Juliana Lucía Palacio Bermúdez; Sebastián Villa Metaute; Carolina Bahamón Urrea; Gabriel Jaime Ayora Hernández; Carlos Alberto Velásquez López

CC: Camilo Alejandro Ramírez Roldán; Liliana María Arango Arroyave; Janeth Cristina Aguirre Montoya

Mar 05/12/2023 14:59

Buenas tardes jefes,

Para el Grupo Interno de Talento humano es importante conocer las necesidades de capacitación que tienen para sus dependencias, también las necesidades de capacitación originadas de los planes de mejoramiento de la evaluación del desempeño laboral, competencias funcionales, comportamentales o de los Acuerdos de Gestión.

Para remitir la información considere por favor la siguiente estructura para su diligenciamiento:

Tema requerido de capacitación	Contenido del tema	Breve justificación de la capacitación solicitada	Cantidad de personas objetivo
--------------------------------	--------------------	---	-------------------------------

Estaremos muy atentos a recibir la información, a través de este medio, a más tardar el 14 de diciembre del 2023.

Si tienen dudas al respecto por favor comunicarse con los servidores públicos Camilo Alejandro Ramírez Roldán (camilo_ramirez@corantioquia.gov.co) y Liliana María Arango (larango@corantioquia.gov.co).

Es importante destacar que también se realizaron sesiones para revisar el proceso de inducción y reinducción que se venía realizando en la entidad con la colaboración de integrantes de la Oficina Asesora de Comunicaciones y la Subdirección de Planeación, con el fin de identificar posibles cambios. Frente a la inducción corporativa se realizó también una reunión con todos los expositores actuales, con el fin de revisar con este personal los cambios que se deban emprender.

Todas estas acciones dan muestra de que la sensibilización, diagnóstico y formulación del plan institucional de capacitación es una construcción colectiva de la Corporación que refleja el compromiso, sentido de pertenencia, trabajo en equipo y responsabilidad de los servidores públicos que forman la corporación.

10. Cronograma Plan de Trabajo Plan Institucional de Capacitación 2024

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 83 de 110

Con el insumo compartido por las personas, se presentan las siguientes necesidades formativas a trabajar considerando algunos criterios como: la cantidad de personas que demandaron la necesidad de formación, si es requerimiento legal, si es una necesidad de formación que se presentó para trabajar en otras vigencias, si es una necesidad que se plasmó de manera específica en las reuniones de trabajo de formulación de manera reiterativa, si fue solicitada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o el Comité de Capacitación o si requiere financiación.

Actividad	Eje	Pilar	Tema	Programación	Oferente
1	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestión de la Información	Gestión documental	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Archivo General de la Nación
2	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Atención al usuario	Lengua de señas	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO
3	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Atención al usuario	Atención al Usuario	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO
4	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Atención al usuario	Lenguaje Claro	Semestre 1 y 2 2024	Departamento Nacional de Planeación
5	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Programación Neurolingüística	Semestre 2 2024	EXTERNO
6	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Atención al usuario	Inglés	Semestre 1 y 2 2024	Servicio Nacional de Aprendizaje
7	MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Talento Humano	Prevención de la violencia de género	Semestre 1 y 2 2024	Escuela Superior de Administración Pública
8	PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Talento Humano	Resolución de conflictos y habilidades de negociación (acuerdo sindical)	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO
9	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Inteligencia emocional	Semestre 2 2024	EXTERNO
10	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Sistema de Gestión Integral	MECI	Semestre 2 2024	EXTERNO
11	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Sistema de Gestión Integral	MIPG	Semestre 1 y 2 de 2024	Departamento Administrativo de la Función Pública
12	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Empleo Público	Semestre 2 2024	EXTERNO

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 84 de 110

13	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Evaluación de Desempeño	Semestre 1 y 2 2024	Comisión Nacional de Servicio Civil y Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
14	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Gestión Contractual y Jurídica	Actualización en contratación estatal, supervisión e interventoría	Semestre 1 2024	EXTERNO
15	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Gestión Contractual y Jurídica	Actualización en Derecho Administrativo	Semestre 1 2024	EXTERNO
16	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Gestión de la Información	Transparencia y Acceso a la información pública	Semestre 2 2024	EXTERNO
17	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Conferencias día del servidor público y reinducción	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO
18	PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	Talento Humano	Integridad (valores del servidor público)	Semestre 1 2024	Departamento Administrativo de la Función Pública
19	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Primeros Auxilios psicológicos	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
20	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Primeros Auxilios	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
21	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Trabajo en alturas nivel trabajador autorizado	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
22	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad vial	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
23	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgo Público	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
24	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgo Químico	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST

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 85 de 110

25	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	50 horas SGSST y actualización 20 horas	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
26	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Riesgo Biológico	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
27	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Manejo de DEA y reanimación cardiopulmonar	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
28	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Auditoria del programa de seguridad vial	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
29	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Higiene postural	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
30	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Atención prehospitalaria	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
31	SST	Talento Humano	Estilos de Vida Saludable	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
32	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo	Higiene del sueño	Sujeto al plan de trabajo de SST	Sujeto al plan de trabajo de SST
33	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Derecho Ambiental Pasivos Ambientales, Impactos Ambientales, Servicios Ecosistémicos	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
34	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Determinantes Ambientales y áreas protegidas	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
35	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Valoración económica de daños ambientales (bienes e impacto ambiental)	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
36	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los	Valoración económica	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio

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 86 de 110

		Recursos Naturales	de servicios ambientales		de Ambiente y Desarrollo Sostenible
37	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Ordenamiento del Territorio	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
38	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Planificación y gestión de recurso hídrico	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
39	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Tramites ambientales	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
40	TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Administración de los Recursos Naturales	Cambio Climático	Semestre 1 2024	EXTERNO y/o Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
41	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de las TIC	Manejo en Drones	Semestre 2 2024	EXTERNO
42	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de las TIC	Sistema de información geográfica	Semestre 2 2024	EXTERNO
43	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de las TIC	Programas Ofimáticos	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO
44	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Direccionamiento estratégico	Prospectiva	Semestre 2 2024	EXTERNO
45	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de las TIC	Herramientas Tecnológicas Corporativas	Semestre 1 y 2 2024	EXTERNO Y Grupo Interno de Trabajo de TICS
46	TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA	Gestión de las TIC	Seguridad de la información	Semestre 2 2024	EXTERNO

Observaciones

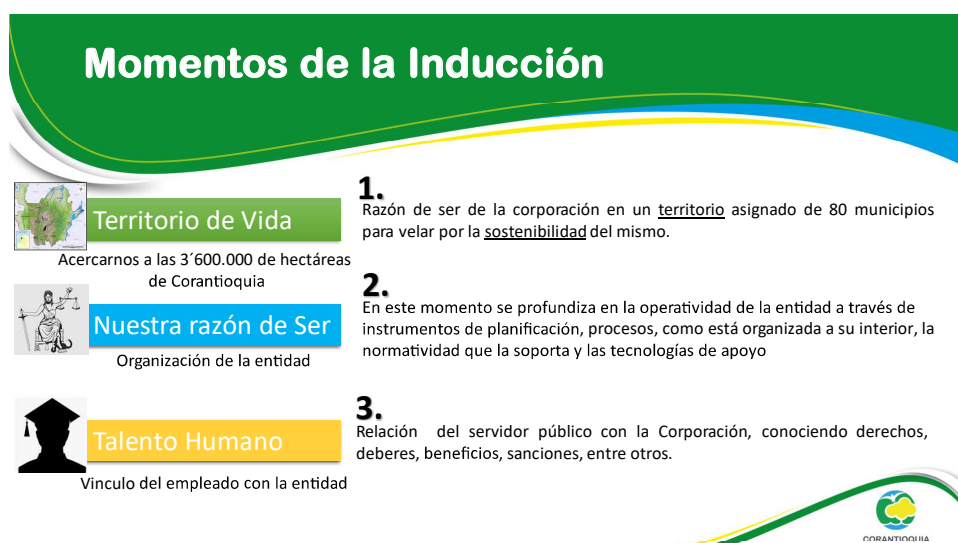
- Las capacitaciones mencionadas en el cronograma están sujetas a cambios teniendo en cuenta que para la realización de algunas de ellas se debe contar con la programación de capacitadores externos a cero costos y otros dependerán del proceso de contratación.

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 87 de 110

- Si excepcionalmente, no se puede ejecutar la capacitación de algún tema, se dejará constancia de ello.
- Este cronograma es dinámico conforme a las necesidades del servicio de la Corporación.
- Las capacitaciones para los servidores públicos de la Corporación deberán estar relacionadas con su manual de funciones y competencias. Lo anterior, con el objeto de buscar el mejoramiento en el puesto de trabajo.
- Red de aliados: La Red de aliados de Capacitación, ofrece actividades de aprendizaje a la Corporación que buscan fortalecer la administración pública y con quienes se puede contar como proveedores para cubrir las necesidades identificadas:
 - Escuela Superior de Administración Pública
 - Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible
 - Departamento Administrativo de la Función Pública
 - Comisión Nacional del Servicio Civil
 - Servicio Nacional de Aprendizaje
 - Aseguradora de Riesgos Laborales
 - Departamento Nacional de Planeación
 - Archivo General de la Nación
 - •Caja de Compensación Familiar
 - •Contraprestaciones de contratos de la Corporación.
 - Otras entidades que puedan cooperar.

11. Inducción corporativa

El programa de inducción está propuesto para que se desarrolle de manera que facilite una experiencia significativa y cautivadora, la cual está distribuida en tres momentos, que permitirán al nuevo servidor público darle 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.



Dichos momentos están distribuidos con las siguientes temáticas:

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 88 de 110

- **MOMENTO 1 TERRITORIO DE VIDA**, el cual incluye los siguientes espacios:
 - Bienvenida, reflexión y presentación de la jornada.
 - Actividad participativa “reconociendo el territorio”
 - Estructura del estado
 - Contexto normativo, historia y funciones de las CAR
- **MOMENTO 2 NUESTRA DE RAZÓN DE SER**, el cual incluye los siguientes espacios:
 - Recorrido experiencial “el quehacer de las dependencias”
 - Instrumentos de proyección PGAR y Plan de Acción
 - Modelo integrado de planeación y gestión
 - Gestión por procesos
 - Modelo estándar de control interno
 - Auditorías internas y externas
 - Herramientas tecnológicas
 - Gestión documental
 - Atención al usuario
 - Comunicaciones y redes corporativas
- **MOMENTO 3 TALENTO HUMANO**, el cual incluye los siguientes espacios:
 - Política de integridad y código disciplinario
 - Conducto regular y órganos internos de la entidad
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Evaluación de desempeño
 - Situaciones administrativas
 - Nómina
 - Prestaciones sociales
 - Seguridad social
 - Bienestar
 - Capacitación

Nota: Los temas propuestos para la inducción, están sujetos a cambios según las situaciones del proceso, recursos o las necesidades de la Corporación.

12. Reinducción Corporativa

En la presente vigencia se realizará la reinducción la cual permitirá la actualización de todos los servidores públicos en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad y el estado en general.

Se considerarán los siguientes temas:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad y del medio ambiente.
- Presentación del plan de acción y políticas vigentes dentro de la administración.

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 89 de 110



- Redefinición de metas y procedimientos, presentación de proyectos e indicadores de gestión.
- Revisión y afianzamiento de los valores que sustentan la prestación del servicio público.
- Ética y moral administrativa pública.

Nota: Los temas propuestos para la reinducción, están sujetos a cambios según las situaciones del proceso, recursos o las necesidades de la Corporación.

13. Entrenamiento en el Puesto De Trabajo¹¹

El responsable del entrenamiento es el jefe de la dependencia (este podrá delegar otra persona que brinde el entrenamiento) en la cual desempeñará las funciones el servidor público nuevo en la entidad, también será necesario brindar entrenamiento a las personas cuando se hacen movimientos horizontales o verticales entre dependencias (cambio de la persona de una dependencia a otra, o cuando se da un cambio para desempeñar funciones diferentes).

Para garantizar un adecuado entrenamiento, como mínimo el jefe de la dependencia o su delegado tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- Presentación y articulación del servidor público con el equipo humano que se relacionará laboralmente
- Suministro de material teórico, manuales, procedimientos, normas, guías, formatos y en general todo documento o información relacionado y transversal al cargo.
- Entrenamiento practico guiado en las funciones asignadas, por su superior jerárquico o quien este delegue, con el fin de garantizar la adecuada transferencia de conocimientos al ejercicio del cargo.

Nota: Para el entrenamiento en puesto de trabajo diligenciar el formato dispuesto por la Corporación y enviarlo para su archivo en la historia laboral.

14. Presupuesto

El presupuesto para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2024 es el siguiente:

¹¹ Parra, Herson, como se citó en PIC Ministerio de Salud y Protección Social 2022. Corantioquia está comprometida con el tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Por favor consulte nuestra Política de Tratamiento de datos personales en nuestra página web: www.corantioquia.gov.co
Página 90 de 110

Presupuesto

Fuente	MODALIDAD	ADQUISICIÓN PLANEADA - OBJETO	VALOR PRESUPUESTADO 2024
200101	DIRECTA	Capacitación Entrenamiento puesto de trabajo	\$ 110,189,362
200530	DIRECTA	Capacitación Entrenamiento puesto de trabajo	\$ 70,093,644
200102	DIRECTA	Viáticos eventos de capacitación	\$ 18,524,000

\$180.283.006 Inversión en capacitación

\$18.524.000 Viáticos para capacitaciones

\$198.807.006 TOTAL PLAN DE CAPACITACIÓN



15. Evaluación y Seguimiento De Actividades

El presente plan se evaluará con los formatos corporativos:

- Evaluación evento o capacitación
- Evaluación de capacitaciones efectividad servidor público
- evaluación de capacitaciones efectividad jefe inmediato

El seguimiento y aprobación de actividades o recursos que tengan relación con este plan se realizará con el acompañamiento permanente del comité de capacitación, adicionalmente una vez por semestre para revisar el avance en la ejecución, entre otros aspectos relevantes y de competencia establecidos en la circular interna 040-CIR1904-15.



Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

PLAN ANUAL DE VACANTES



Subdirección Administrativa y Financiera

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

2024

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 92 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

SA-CER440982 SC-CER341300

4. PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

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 -PAV** “constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND)”. Función Pública.

2. Objetivos

- Proveer mediante diferentes mecanismos legales de provisión del empleo, los cargos en vacancia definitiva, de manera que se garantice el funcionamiento y la prestación del servicio público de CORANTIOQUIA.
- Contar con información clara, actualizada y oportuna, relacionada con la planta de cargos vigente en la Corporación, con el fin de proveer los cargos en vacancia definitiva.

3. Alcance

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 93 de 110



El Plan Anual de Vacantes, será 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.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. Definiciones

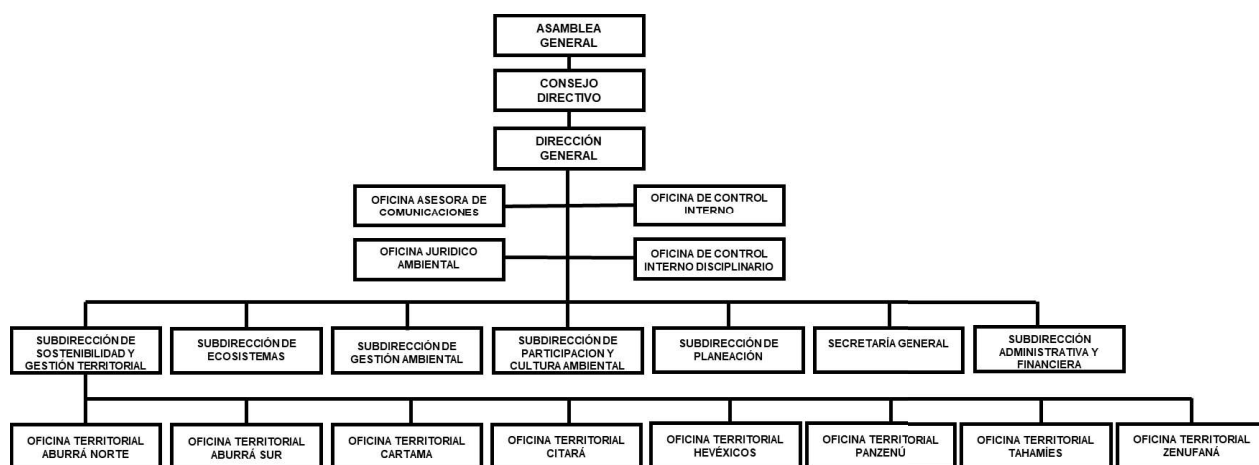
- **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución. '
- **Encargo:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **Provisionalidad:** Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.
- **Vacancia Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. (Art. artículo 2.2.5.2.1. Decreto 1083 de 2015)
- **Vacancia Temporal:** aquella cuyo titular se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc. (Art. artículo 2.2.5.2.2 Decreto 1083 de 2015)

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 94 de 110

6. Análisis 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:

Estructura Orgánica de CORANTIOQUIA



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, de éstos un (1) empleo es de Periodo, 24 de libre nombramiento y remoción, 436 de carrera administrativa. A continuación, se describe el número de empleos según el nivel, código y grado:

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	PRROFESIONAL 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

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

No. PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO
5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-23
23	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-22
7	CONDUCTOR MECÁNICO	4103-18
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064-17
462 empleos		

Al 31 de diciembre de 2023, Corantioquia cuenta con **97** vacantes definitivas, de las cuales 16 están sin proveer, en la siguiente tabla se detalla según la naturaleza del cargo: Encargo Vacancia definitiva, Provisionalidad Vacancia Definitiva, sin proveer Vacancia Definitiva.

Vacantes definitivas/ Naturaleza del cargo				
Denominación del Empleo	Encargo vacancia definitiva	Provisionalidad vacancia definitiva	Sin proveer vacancia definitiva	Total
Auxiliar Administrativo	2	2	2	6
Profesional Especializado	25	7	3	35
Profesional Universitario	8	15	9	32
Secretario Ejecutivo	2			2
Técnico Administrativo	1	6	1	8
Técnico Operativo	2	11	1	14
Total	40	41	16	97

A continuación, se relacionan los 16 cargos en vacancia definitiva sin proveer, al 31 de diciembre de 2023:

No.	Dependencia a la que está adscrito	Denominación del empleo	Código/Grado
1	Oficina Territorial Aburrá Norte	Profesional Universitario	2044-09
2	Oficina Territorial Aburrá Sur	Profesional Especializado	2028-17
3	Oficina Territorial Aburrá Sur	Técnico Operativo	3132-18
4	Oficina Territorial Aburrá Sur	Auxiliar Administrativo	4044-22
5	Oficina Territorial Cártama	Profesional Especializado	2028-17
6	Oficina Territorial Cártama	Profesional Universitario	2044-09
7	Oficina Territorial Cártama	Técnico Administrativo	3124-18
8	Oficina Territorial Panzenú	Profesional Universitario	2044-09
9	Oficina Territorial Panzenú	Auxiliar Administrativo	4044-22
10	Oficina Territorial Tahamíes	Profesional Universitario	2044-09
11	Oficina Territorial Zenufaná	Profesional Universitario	2044-09
12	Oficina Territorial Zenufaná	Profesional Universitario	2044-09

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 96 de 110

13	Oficina Territorial Zenufaná	Profesional Universitario	2044-09
14	Subdirección de Participación y Cultura Ambiental	Profesional Universitario	2044-11
15	Subdirección de Planeación	Profesional Universitario	2044-09
16	Subdirección de Planeación	Profesional Especializado	2028-17

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 2024, emprenderá acciones para proveer las vacantes definitivas y temporales, a través de las siguientes medidas:

8. 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:

9. Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera.

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

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

- **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.**

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.

10. Medidas Externas

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera.

Continúa en desarrollo la convocatoria nacional adelantada por la CNSC No.1445 de 2020; donde se autoriza por parte de la entidad el uso de la lista de elegibles o empleo equivalente, para los nombramientos que hacen parte de la etapa final de dicho proceso. 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.

Así mismo, se reportará a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC las vacantes definitivas que se generen en la Corporación, en los tiempos establecidos para ello, generando un registro actualizado.

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 98 de 110



11. Disponibilidad Presupuestal.

La Corporación cuenta con las respectivas disponibilidades presupuestales para proveer las vacantes definitivas y temporales.

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 99 de 110



SA-CER440982 SC-CER341300



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO



Subdirección Administrativa y Financiera

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

2024

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 100 de 110



SA-CER440982 SC-CER341390



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

5. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024

1. Introducción

“El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado”. DAFP.

De acuerdo con los lineamientos de la **Ley 909, Artículo 15, Las unidades de personal de las entidades** (...) son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, (entre otras) las siguientes: “(...) c) *Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública; d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.*”

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. 1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

2. Objetivos

- Identificar las necesidades de personal para diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano dentro de la planta global de la Corporación y que son asignadas en cada una de las dependencias que la conforman.
- Gestionar el estudio de actualización de los manuales de funciones de los empleos en la Corporación, que correspondan a los cambios en las necesidades de las dependencias y dinámicas actuales de los empleos.

3. Alcance

El Plan Anual de Previsión de Recurso Humano, será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia - CORANTOQUIA y por tanto sus medidas comprenderán todos los empleos y dependencias de la entidad.

4. Marco Normativo

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 (...)”. Documento Nacional Programa Bienestar

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

Desde el gobierno nacional, se brinda los lineamientos para promover el Plan de Formalización Laboral:

“el objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio. Para ello, cada entidad, dentro de su autonomía, debe hacer un estudio de cargas laborales y establecer los recursos de talento humano que necesite.

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanencia. Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la Ley.

Para la provisión de los cargos creados en plantas temporales, primero las entidades deberán revisar si hay listas de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil con personas que cumplan con el perfil requerido. Luego

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 102 de 110

deben revisar si en la planta existente hay un servidor o servidora de carrera con un grado menor al cargo creado en planta temporal que pueda ocupar dicho perfil. En caso de que no se pueda ocupar el perfil con los mecanismos anteriormente descritos, cada entidad podrá proveer los cargos creados a partir de convocatorias públicas basadas en el mérito y la equidad”. Abecé del plan de formalización laboral para la administración pública en equidad.

Der acuerdo a la Circular Conjunta 100-005 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública, si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.

De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, Víctimas de la violencia entre otras buscando siempre la paridad de género Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos organismos y entidades de la Administraciones Publicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

5. Definiciones

Las plantas temporales: son una figura reglada por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, dentro de las cuales se crean cargos temporales previstos para el cumplimiento de tareas específicas por un periodo determinado de tiempo. En este sentido, la creación de la planta temporal responde a una necesidad o proyecto de la entidad que requiere talento humano. Aquí es importante señalar que bajo la figura de planta temporal se protegen los derechos laborales de los empleados nombrados en dicha planta y cuentan con todas las prestaciones de Ley.

6. Necesidades:

- **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,

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 103 de 110

enmarcado dentro de los 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 modelo de administración de los recursos naturales), por lo tanto, se requiere contar con una estructura organizacional que permita sus ejecuciones con mayores niveles eficiencia, eficacia y efectividad. Sin embargo, el estudio no fue implementado, por tanto, se hace necesario realizar un nuevo estudio en línea con la estrategia de modernización y formalización del empleo, acorde con el plan de acción 2024-2027.

“De acuerdo con los estudios técnicos que las entidades realicen, cada una está en libertad de determinar los perfiles que necesita para cumplir con sus labores misionales y permanentes, y bajo qué figura crea los cargos requeridos. En este sentido, la creación de cargos nuevos en plantas globales y de plantas temporales está sujeta a las necesidades particulares de cada entidad”.

- **Estudio Técnico De Modernización:**

- Diagnóstico
- Estudio técnico de cargas laborales
- Actualización y/ compilación del Manual de Funciones

El estudio técnico de modernización queda sujeto al presupuesto con el que cuente la entidad y la priorización en el plan de acción 2024-2027, la ejecución de los resultados del estudio dependerá de la capacidad presupuestal con el que cuente la Corporación.

El seguimiento a este plan se hará de forma trimestral, en los mismos términos el seguimiento a los indicadores del plan de acción 2024-2027.



Sistema de Gestión Integral (SGI)

Resolución

Código: F-PGI-31, versión: 03

PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Subdirección Administrativa y Financiera

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

2024

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 105 de 110



Carrera 65 n.º 44A - 32. Tel: 604 493 88 88 - Ext. 1600
www.corantioquia.gov.co - Municipio: Medellín, Antioquia
Correo electrónico: direccion@corantioquia.gov.co

SA-CER440982 SC-CER341300

6. PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2024

1. Introducción

La Corporación Autónoma Regional del Centro de Antioquia consciente del cumplimiento de las funciones asignadas en virtud de la (Ley 99, 1993), los requisitos de los actores del territorio en términos de planeación y gestión, control interno, calidad, gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo y de mejorar continuamente, ha determinado implementar y mantener un SGI que dé respuesta a los cambios del entorno y a las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Corantioquia ajustó sus procesos de forma que le permitan dar cumplimiento a los requisitos establecidos en las normas de sistema de gestión: de la calidad, bajo la (NTC-ISO 9001); ambiental, bajo la (NTC-ISO 14001); y de seguridad y salud en el trabajo, bajo la (NTC-ISO 45001) y el (Decreto 1072, 2015). Título 4, capítulo 6 “por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST”, con el propósito de cubrir todas las actividades de la corporación y orientarlas hacia el logro de los objetivos en la articulación de los modelos aplicables, incluyendo el sistema de gestión del laboratorio ambiental implementado bajo la (NTC-ISO/IEC 17025) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual incluye como una de sus dimensiones el control interno, bajo el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

El Sistema de Gestión Integral (SGI) se articula con el Sistema de Control Interno, a través del MIPG, modelo que lo incorpora en la séptima dimensión. Esta dimensión tiene como propósito proporcionar una estructura de control a la gestión, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que se establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores se constituyen en parte integral (autocontrol).

El SGI se encuentra estructurado bajo el enfoque basado en procesos, integrando los elementos comunes, permitiendo gestionar de manera sistémica e interrelacionada los procesos de acuerdo con la misión, visión, planes, programas, proyectos, metas e indicadores de la entidad, garantizando así que todos los servidores públicos trabajen en equipo y en la misma dirección, obteniendo una gestión eficiente, eficaz y efectiva, la satisfacción de los usuarios y partes interesadas, la identificación de oportunidades de mejora, así como la prevención de la contaminación y el control de los riesgos y peligros en la ejecución de sus actividades.

El mantenimiento y mejora del SGI corresponde a una de las prioridades de la Dirección General y su equipo de trabajo articulándolo con los instrumentos de planificación estratégica y los recursos requeridos para ello, La corporación dispone de un Sistema de Gestión Integral (SGI) Calidad, Ambiental y SST

2. Objetivos

- Promover mecanismos de prevención, en seguridad y salud en el trabajo, mediante un proceso participativo que involucra servidores y servidoras públicas, orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo y a su vez sensibilizar en responsabilidades de autocuidado, prevención de accidentes, enfermedades laborales, identificación de peligros inherentes a su actividad para mantener una vida saludable en el trabajo
- 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

3. Alcance

El programa de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para todos los funcionarios públicos y contratistas, que desempeñan actividades en la Corporación

4. Marco Normativo

- **Decreto 1295 de Ley 1994** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 1562 de 2012** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- **Decreto 1072 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector Trabajo.
- **Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGI

5. Definiciones

- **Inducción:** Proceso establecido con el fin de dar a conocer el entorno laboral a un nuevo funcionario
- **Capacitación:** Actividades planeadas con temarios generales basadas en la prevención de los riesgos potenciales, fundamentadas en conocimientos específicos de los temas a tratar y orientadas a la fácil comprensión, desempeño, actitud y aptitud de los trabajadores con la finalidad de desarrollar sus habilidades para alcanzar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- **Entrenamiento:** Proceso educativo a corto plazo aplicado para la adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades. Este entrenamiento imparte el aprendizaje que se desarrolla en el lugar de trabajo para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Este entrenamiento supone la práctica con las herramientas, equipos, documentos o materiales que se utilizan en forma cotidiana.
- **Curso:** Formación centralizada evaluable y certificada con la finalidad de desarrollar las habilidades para alcanzar los objetivos de seguridad

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 107 de 110

y salud en el trabajo. El personal que dicta los cursos debe tener formación especializada en el tema a tratar

6. Plan de Capacitación SST

No.	Dirigido	Tema de capacitación	Recursos
1	Comité de convivencia	Roles y responsabilidades	ARL
2	Comité de convivencia	Normatividad aplicable	ARL
3	Comité de convivencia	Resolución de conflictos	ARL
4	Copasst	Roles y responsabilidades	ARL
5	Copasst	Investigación de accidentes	ARL
6	Copasst	Inspecciones de seguridad	ARL
7	Comité de seguridad vial	Actores viales	ARL
8	Brigada de emergencia	Capacitación primeros auxilios	ARL
9	Brigada de emergencia	Campo de entrenamiento.	ARL
10	Brigada de emergencia	Capacitación primeros auxilios psicológicos	ARL
11	Teletrabajadores	Capacitación manejo de emociones.	ARL
12	Todos los servidores	Riesgo público	ARL
13	Todos los servidores	Evaluación y diagnóstico DME (desorden músculo esquelético)	ARL
14	Todos los servidores	Pausas Activas	ARL
15	Comité de emergencias	Acompañamiento simulacro de evacuación	ARL
16	Todos los servidores	Higiene del sueño	ARL
17	Todos los servidores	Nutrición saludable	ARL
18	Todos los servidores	Actividades semana de la salud	ARL
19	Lideres brigada	RCP y manejo de DEA	Convenio alcaldía Medellín -Hospital General
20	Todos los servidores	Capacitación riesgo químico	ARL
21	Servidores con condiciones especiales musculo esqueléticas	Inspección puestos de trabajo	ARL
22	Servidores públicos que realizan trabajo en alturas	Trabajador autorizado	ARL y Caja de Compensación
23	Equipo SGI	Audidores PESV	Sin definir proveedor
24	Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro.	Salud Vital	\$98.560.000
25	Compra de Elementos de Protección personal y seguridad, asociados a la implementación del SGSST	Sin proveedor asignado	\$56.000.000

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 108 de 110

26	Mediciones ambientales de sustancias químicas laboratorio - Riesgo químico para el personal.	Sin proveedor asignado	\$24.640.000
27	Actividades semana de la salud	Sin proveedor asignado	\$20.194.383
		Total, del presupuesto SST	\$109.997.886

7. Anexo.

Se anexa plan anual de trabajo SGI código F-PPO-24.

8. Disponibilidad Presupuestal.

La Corporación cuenta con las respectivas disponibilidades presupuestales para proveer. las actividades requeridas por SST

9. Seguimiento

Se realiza seguimiento mensual con el equipo SGI, en aras de cumplir los indicadores de cobertura, y en caso de que la actividad no se pueda realizar con el proveedor asignado, se plantea un plan de contingencia para cubrir la necesidad de capacitación para los servidores públicos de la Corporación.

Referencias Bibliográficas

- 1.1 Cartilla Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Dirección Empleo Público DAFP. Bogotá. Diciembre 2023.
 - 1.2 Guía formulación Plan Institucional de Capacitación.
 - 1.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, DAFP. Bogotá. Agosto 2023.
 - 1.4 Guía Gestión Estratégica Talento Humano. Versión 2. Dirección Empleo Público DAFP. Bogotá. Noviembre 2022.
 - 1.5 Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico.
 - 1.6 Ley 2204 de 2023.
 - 1.7 Decreto 815 de 2018
 - 1.8 Decreto 612 de 2018
 - 1.9 Decreto 1083 del 2015
 - 1.10 Decreto 1567 de 1998
 - 1.11 Decreto 1072 de 2015
 - 1.12 Resolución 0312 de 2019
 - 1.13 Ley 909 de 2004
-

Elaboró Subdirectora de Planeación Llaned Rosa Martínez Ruíz

Fecha de aprobación (aaaa-mm-dd) 2023-01-30

Recursos: Los recursos para el SGI (Calidad, ambiental, SST, MECI, MIPG y confiabilidad del laboratorio del Laboratorio Ambie

n.º actividad	Actividad	n.º subactividad	Subactividades	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Producto	Componente	Responsable
3	Gestionar riesgos y oportunidades, AEI, peligros y riesgos	3.3	Gestionar matriz de peligros y riesgos (Articulación con el operador del SVCA)	5	4	4	4	Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (F-PPO-29): a) Citará b) Cartama c) Panzenú d) Zenufaná e) Tahamíes f) 9 estaciones de monitoreo del SVCA	SST	GIT Talento Humano - SST
3	Gestionar riesgos y oportunidades, AEI, peligros y riesgos	3.4	Gestión de riesgo psicosocial (En articulación con el plan de bienestar).	4	5			1. Medición. 2. Socialización de resultados. 3. Medidas de intervención	SST	GIT Talento Humano - SST
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.4	Reuniones con el Personal SST	12	12	12	12	Registro de sesiones de trabajo (F-PPO-05), Listado de asistencia (F-PGI-08)	SST	GIT Planificación y Gestión Integral - Equipo SGI GIT Talento Humano - SST
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.5	Reuniones Copasst	12	12	12	12	Acta (F-PGI-27)	SST	
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.6	Sensibilización Comité de Convivencia (capacitación en roles y responsabilidad, resolución de conflictos, acoso y normatividad - con apoyo de la ARL)	4	4		4	Acta (F-PGI-27)	SST	
			Comité de emergencias	2	2	2	2	Reuniones semestrales. Listado de asistencia (F-PGI-08)	SST	
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.7	Brigada de emergencias	4	4	4	4	Reuniones trimestrales. Listado de asistencia (F-PGI-08)	SST	GIT Talento Humano - SST
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.8	Comité de Seguridad Vial						SST	
		4.9	ARL	12	12	12	12	Registro de sesiones de trabajo (F-PPO-05), Listado de asistencia (F-PGI-08)	SST	
4	Roles, responsabilidades y autoridades	4.10	Intermediario de riesgos laborales	4	4	4	4	Registro de sesiones de trabajo (F-PPO-05), Listado de asistencia (F-PGI-08)	SST	GIT Talento Humano - SST
5	Planificar el SGI	5.4	Implementar programa estratégico de seguridad vial (Articular capacitación con el PIC)	50%	70%	80%	100%	Programa estratégico de seguridad vial	SST	Subdirección Administrativa y Financiera
6	Implementar controles operacionales	6.1	Coordinar exámenes médico ocupacionales	346	196	496	346	Informe exámenes médico ocupacionales	SST	GIT Talento Humano - SST
6	Implementar controles operacionales	6.2	Entregar elementos de protección personal (EPP)	80	80	80	80	Entrega de elementos de protección personal (F-GTH-43)	SST	GIT Talento Humano - SST
6	Implementar controles operacionales	6.3	Investigar incidentes y accidentes de trabajo	13	13	12	12	Informe investigación de accidentes e incidentes de trabajo (F-GTH-33)	SST	GIT Talento Humano - SST
6	Implementar controles operacionales	6.4	Investigar condiciones inseguras	18	18	18	18	Reporte de condiciones inseguras e incidentes de trabajo (F-GTH-20)	SST	GIT Talento Humano - SST
6	Implementar controles operacionales	6.10	Realizar semana de la salud (en articulación con el plan de bienestar social)	1	1	1	1	Listado de asistencia (F-PGI-08), registro fotográfico	SST	GIT Talento Humano - SST
7	Planes de emergencia y contingencia ambientales	7.1	Actualizar plan emergencias y contingencia ambientales	4	8			Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias (F-GTH-64)	SST	GIT Planificación y Gestión Integral - Equipo SGI GIT Talento Humano - SST Comité de Emergencias Brigada de Emergencias

Elaboró: Subdirectora de Planeación Llanedt Rosa Martínez Ruíz

Fecha de aprobación (aaaa-mm-dd): 2023-01-30

Recursos: Los recursos para el SGI (Calidad, ambiental, SST, MECI, MIPG y confiabilidad del laboratorio del Laboratorio Ambie

n.º actividad	Actividad	n.º subactividad	Subactividades	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Producto	Componente	Responsable
7	Planes de emergencia y contingencia ambientales	7.3	Realizar simulacro/simulación (ambiental y SST)	2	2	2	2	Planificación y evaluación de simulacros de emergencia (F-GTH-25)	SST	GIT Planificación y Gestión Integral - Equipo SGI GIT Talento Humano - SST
18	Auditoría/evaluación externa	18.10	Evaluación de estándares (ARL y Ministerio)	1	1	1	1	Informe de estándares mínimos al SG-SST	SST	GIT Talento Humano - SST ARL Colmena