

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS.

RESOLUCIÓN N° 0061

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2025."

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, C.V.S., EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y

CONSIDERANDO:

Las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el medioambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente (Art. 23, Ley 99 de 1993).

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, creada mediante la Ley 13 de 1973 y regulada por la Ley 99 de 1993, tiene como misión trabajar de manera oportuna y adecuada por la conservación, protección y administración de los recursos naturales y el ambiente, para el desarrollo sostenible del departamento de Córdoba, mediante la gestión ambiental y la participación de la comunidad.

Que a partir de la divulgación de la Ley 489 de 1998 *"Estatuto Básico de la Organización y Funcionamiento de la Administración Pública"*, las entidades deben iniciar acciones destinadas a llevar a cabo la ejecución de manera organizada del Sistema de Desarrollo Administrativos, incluidos la elaboración y ejecución de los Planes Estratégicos.

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 están en la obligación de integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre ellos el Plan Estratégico de Talento Humano.

Que es necesario promover condiciones óptimas entre los servidores públicos de la Corporación para generar resultados esperados en la búsqueda de alcanzar la misión institucional aplicando prácticas de gestión humana que incorporan los principios éticos en armonía con las políticas de la entidad y el ordenamiento jurídico colombiano referentes al talento humano.

Que, de conformidad con lo anterior, la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, está en la necesidad de adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para el año 2025, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Corporación.

Handwritten signature and initials.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE, CVS.

RESOLUCIÓN N° 0061

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge para el año 2025."

Por lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, para la vigencia 2025, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2025, articula el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo articulado con el Sistema de Gestión Integral, los cuales cuentan con su propio documento.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan Estratégico de Talento Humano 2025, podrá ser ajustado durante la presente vigencia de acuerdo con las necesidades de los funcionarios de CVS.

ARTÍCULO CUARTO: Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano 2025 en la página web de la Corporación.

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

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Montería, a los 24 días del mes de enero de 2025.



ORLANDO RODRIGO MEDINA MARSIGLIA
Director General
CVS.

Elaboró: Alexandra Martínez/Profesional Especializado 2028-17 CVS (E) *AM*
Vo. Bo/ Dra. Adriana Negrón Cantillo/ Jefe Administrativa y Ejecutiva *Adriana Negrón Cantillo*
Vo. Bo/ Dr. César Otazo Flórez- Secretario General CVS. *César Otazo Flórez*
Vo. Bo/ Dra. María Angelica Sáenz- Asesor Dirección CVS. *María Angelica Sáenz*



**CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE LOS VALLES
DEL SINU Y DELSAN JORGE- CVS**

**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTEO HUMANO 2025**

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**MONTERÍA-CÓRDOBA
2025**

REPÚBLICA DE COLOMBIA
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	GENERALIDADES.	4
3.	OBJETIVOS.....	4
	Objetivo general	4
	Objetivos específicos	4
4.	MARCO NORMATIVO.	5
	Acuerdo 6176 de 2018.....	8
5.	ALCANCE.....	8
6.	MARCO CONCEPTUAL.....	8
7.	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.	9
	7.1. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.	11
	7.2. Caracterización de los funcionarios públicos.....	11
	7.3. Distribución de la planta de personal ocupada por dependencias.....	13
8.	DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ	
	GETH. 17	
9.	RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.	
	20	
10.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	21
	10.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	23
	10.2. Estrategia de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.....	24
	10.3. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	24
	10.4. Estrategia Plan Anual de Previsión y Recursos Humanos.	24
	10.5. Estrategia Plan Anual de Vacantes.....	2525
11.	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.	2525
12.	SEGUIMIENTO SIGEP II.....	2525
13.	PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS Y LABORALES.....	2726
	13.1. Estado Joven.	2727
	13.2. Convenios universitarios.	2727



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

13.3. *Ad Honórem* 27

14. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO..... 28

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. 2829

16. RESPONSABLES. 2929

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

1. INTRODUCCIÓN.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, admite que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, de modo que es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran dentro de la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de la dimensión de Talento Humano del MIPG, es ofrecerle a la entidad pública las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), esto relacionado con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia del personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo el principio de integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Las entidades públicas solicitan de manera constante contar con un talento humano idóneo escogido por medio los procesos de selección establecidos por la Función Pública, y que deben ser motivados y estimulados para retenerlos en las condiciones laborales adecuadas, todo resumido en su desempeño laboral, en la eficiente prestación del servicio, el incremento de los niveles de satisfacción y bienestar, la promoción y ejecución de actividades de formación y capacitación y la implementación de estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida.

En relación con esto, el Plan Estratégico de Talento Humano está conformado por otras herramientas (Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, entre otros) que influyen en el logro del propósito misional de la entidad con el acompañamiento de la misión, visión, estructura organizacional, iniciativas y planes de acción.

La Oficina Administrativa y Financiera de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge -CVS a través del Área de Talento Humano, define las estrategias para la implementación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual está conformado por: Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, como esenciales para conseguir los objetivos propuestos en materia de Talento Humano.

Este Plan Estratégico de Talento Humano está enmarcado en la Política de Integridad planteada en el MIPG, que busca en cada funcionario, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado; y en cumplimiento de las normativas legales colombianas.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

2. GENERALIDADES.

Como se había mencionado anteriormente, el Plan Estratégico de Talento Humano está referenciado por el MIPG y permite que las entidades ejecuten y hagan seguimiento, control y evaluación a su gestión para el beneficio de los ciudadanos. Más allá de generar nuevas exigencias, facilita la gestión integral de las organizaciones, promueve la participación ciudadana y fomenta el desarrollo de una cultura organizacional.

El Departamento de Función Pública publicó una Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, proporcionando orientaciones desde un enfoque sistémico y basado en el ciclo de calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), proporciona buenas prácticas organizacionales y cumpliendo estándares propuestos.

3. OBJETIVOS.

Objetivo general

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en beneficio de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

Objetivos específicos

- Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano.
- Diseñar y desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de la entidad.
- Generar estrategias para el fortalecimiento de la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el ámbito laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, aptitudes, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en los cargos de trabajo, a través del Plan Institucional de Capacitación.
- Actualizar la caracterización de los servidores públicos de manera permanente, o cada que se presente una novedad.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los funcionarios de la Corporación.
- Administrar la vinculación, permanencia, retiro y requerimientos de los servidores públicos y retirados de la entidad.
- Actualizar y desarrollar los Planes de Previsión de Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

4. MARCO NORMATIVO.

En el siguiente cuadro se relaciona cronológicamente las normas que fundamentan la implementación del proceso de Gestión de Talento Humano y proporciona las bases que implementan los procedimientos y bases establecidas.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Constitución Política de Colombia de 1991	<i>Art 5. El Estado o reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.</i>	Programa de bienestar
	<i>Art 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</i>	Talento humano
Decreto 1661 de 1991	Por el cual modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento humano
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificación de bono pensional
Decreto 1567 de 1998, modificado y adicionado por el Decreto Ley 894 de 2017	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.	
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Talento humano
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Decreto 2177 de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento humano
Ley 1064 de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar
Ley 1562 de 2012, reglamentada y modificada parcialmente por los Decretos 2464 de 2012, 1637 de 2013 y 34 de 2013	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST).
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Ley 1811 de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 6176 de 2018	Establece el Sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del desempeño
Acuerdo 26 de 2019	Lineamientos sistemas propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamiento de la CNSC para sistemas propios de evaluación del desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamiento de la CNSC para sistemas propios

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

		de evaluación del desempeño
Código de Integridad del Servidor Público	El Departamento Administrativo de Función Pública crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento humano
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento humano
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST).
Resolución 390 de 2017	Formula el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 617 de 2018	CNSC Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba	Talento humano
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	
Decreto 815 de 2018	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	Talento humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Ley 1952 de 2019	Por el cual se expide el Código General Disciplinario	Talento Humano
Resolución 104 de 2020	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Plan Institucional de Capacitación
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma el Código General Disciplinario	Talento Humano

5. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge- CVS, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y finaliza con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. En consecuencia, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad instaurada.

6. MARCO CONCEPTUAL.

Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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 y al eficaz desempeño del cargo.

Competencia: capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Compromiso organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Educación formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Empleo público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Entrenamiento: Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata

Formación: Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y funcionarios de la entidad.

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".

Sistema de estímulos: El conjunto coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados corporativos.

7. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL.

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, contiene los siguientes empleos según el Acuerdo N° 482 del 16 de noviembre de 2022 "Por el cual se modifica la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge - CVS".

Nº PLAZAS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	NATURALEZA	NIVEL
1	Director General	0015 – 24	Periodo	Directivo

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

1	Secretario General	0037 – 20	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Jefe de Oficina	0137 – 18	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Jefe de Oficina	0137 – 17	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Subdirector	0040 – 16	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Asesor	1020 – 13	Libre nombramiento y remoción	Asesor
4	Profesional Especializado	2028 – 18	Carrera administrativa	Profesional
1	Profesional Especializado	2028 – 17	Libre nombramiento y remoción	Profesional
9			Carrera Administrativa	
6	Profesional Especializado	2028 – 16	Carrera Administrativa	Profesional
5	Profesional Especializado	2028 – 13	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Universitario	2044 – 11	Libre nombramiento y remoción	Profesional
13	Profesional Universitario	2044 – 09	Carrera Administrativa	Profesional
3	Técnico Administrativo	3124 – 15	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Administrativo	3124 – 14	Carrera Administrativa	Técnico
3	Técnico Operativo	3132 – 13	Carrera Administrativa	Técnico
1	Topógrafo	3136 – 10	Carrera Administrativa	Técnico
3	Secretario Ejecutivo	4210 – 21	Carrera Administrativa	Asistencial
3	Auxiliar Administrativo	4044 – 20	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar Administrativo	4044 – 18	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Secretaria Ejecutiva	4210 – 16	Carrera Administrativa	Asistencial

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

1	Conductor Mecánico	4103 - 15	Libre nombramiento y remoción	Asistencial
10	Auxiliar Administrativo	4044 - 15	Carrera Administrativa	Asistencial
TOTAL	77			

Para la gestión de la nómina la entidad cuenta con un aplicativo denominado Sistema de Pago de Nómina de Activos – SIAN, el cual se mantiene actualizado con relación a: Nombres, apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros aspectos relacionados.

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, implementó el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con la finalidad de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano. Esta herramienta es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.

Para la CVS, el aplicativo SIGEP II es otra herramienta que permite la administración del talento humano en cuanto a la sistematización de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas, así como tiempo de vinculación, tipo de vinculación, nivel educativo, experiencia laboral con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito.

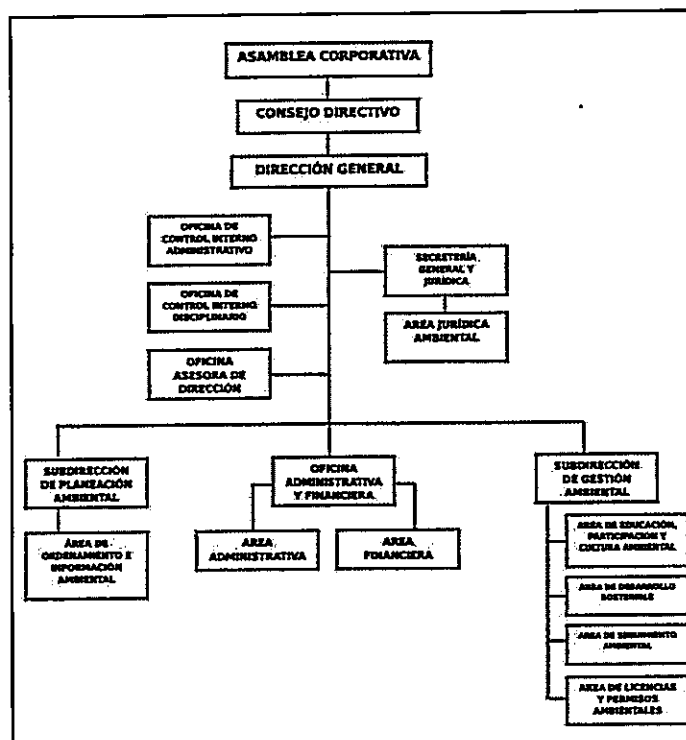
7.2. Caracterización de los funcionarios públicos.

La CVS para la administración del talento humano cuenta con información consolidada y actualizada sobre aspectos relevantes de la población y cargada en los aplicativos SIGEP II y SIAN.

La entidad está conformada por un Consejo Directivo, que dentro de sus funciones tiene alta dirección y toma de decisiones de la entidad; Dirección General que es la encargada de administrar los recursos naturales renovables de conformidad con las disposiciones legales y propender por el desarrollo sostenible del área de jurisdicción de la corporación; Oficina de Control Interno que tiene como función de diseñar e implementar mecanismos y estrategias para medir, controlar y evaluar planes, programas y proyectos y dependencias de la Corporación para el mejoramiento continuo de la gestión institucional y dirigir a la Corporación de conformidad con las normas del Código General Disciplinario; Secretaría General y Jurídica que se encarga de formular políticas institucionales para garantizar que la Corporación se encuentre dentro del componente jurídico indispensable para el cumplimiento misional; Subdirección de Planeación

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Ambiental que está a cargo de dirigir los procesos de planeación estratégica de la Corporación; Subdirección de Gestión Ambiental que tiene como función dirigir el proceso de ejecución de planes, programas y proyectos de la entidad; y por último, la Oficina Administrativa y Financiera que formula las políticas institucionales para administrar los recursos humanos, físicos y económicos de la entidad.



Para definir las estrategias que se desarrollarán en el presente plan, es necesario realizar una caracterización de la población de los funcionarios públicos de la entidad teniendo en cuenta los análisis que se hayan llevado a cabo que permita generar orientación y metodologías adecuadas frente a las estrategias que se planteen.

La ocupación de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, es la siguiente:

NIVEL	Nº DE CARGOS APROBADOS	Nº DE CARGOS PROVISTOS
Directivo	6	6
Asesor	2	2
Profesional	39	37
Técnico	8	5
Asistencial	22	22

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

TOTAL	77	72
--------------	-----------	-----------

La planta de personal de la CVS muestra una ocupación de 72 empleos, correspondiente al 93.5% del total y 5 vacantes equivalentes al 6.4% del total de la planta. Del total de cargos provistos, 51 están nombrados en carrera administrativa con ocasión a la realización de convocatorias para concursos por meritocracia, 10 mediante nombramiento provisional, 10 mediante libre nombramiento y remoción y uno (1) con nombramiento en periodo fijo.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD DE EMPLEADOS	NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD
Periodo fijo	1	1
Libre nombramiento y remoción	10	10
En Carrera administrativa	51	51
Provisionales	10	-
En periodo de prueba	0	-
TOTALES	72	62

7.3. Distribución de la planta de personal ocupada por dependencias.

La planta de personal está distribuida en las diferentes dependencias de la Corporación, en la siguiente tabla se detallará la organización del personal por dependencia.

DIRECCIÓN GENERAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Director General	0015 – 24	1
Profesional Universitario	2044 – 09	1
Auxiliar Administrativo	4044 – 20	1
Conductor Mecánico	4103 – 15	1
	TOTAL	4

OFICINA ASESORA DE DIRECCIÓN		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Asesor Dirección	1020 – 13	1
	TOTAL	1

OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO
--

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Asesor Control Interno Administrativo	1020 – 12	1
Técnico Administrativo	3124 – 15	1
	TOTAL	2

OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario	0137 – 18	1
Profesional Universitario	2044 – 09	1
	TOTAL	2

SECRETARÍA GENERAL Y JURÍDICA		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Secretario General	0037 – 20	1
Profesional Especializado	2028 – 18	1
	2028 – 17	3
Profesional Universitario	2044 – 09	1
Técnico Administrativo	3124 – 14	1
	3124 – 15	1
Auxiliar Administrativo	4044 – 18	1
	4044 – 15	3
	TOTAL	12

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Jefe de Oficina Administrativo y Financiero	0137 – 17	1
Profesional Especializado	2028 – 17	2
	2028 – 16	2
Profesional Universitario	2044 – 11	1
	2044 – 09	4
Técnico Operativo	3132 – 13	1
Secretario Ejecutivo	4210 – 21	2
Auxiliar Administrativo	4044 – 20	2
	4044 – 18	1
	4044 – 15	1
	TOTAL	17

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN AMBIENTAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Subdirector de Planeación Ambiental	0040 – 16	1
Profesional Especializado	2028 – 18	1
	2028 – 17	3
	2028 – 16	1
	2028 – 13	2
Secretaría Ejecutiva	4210 – 16	1
	TOTAL	9

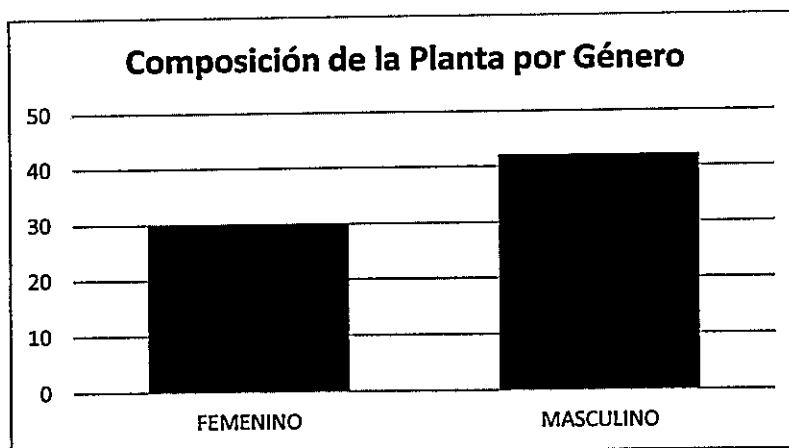
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Subdirector de Gestión Ambiental	0040 – 16	1
Profesional Especializado	2028 – 18	1
	2028 – 17	2
	2028 – 16	3
	2028 – 13	3
Profesional Universitario	2044 – 09	5
Técnico Administrativo	3124 – 15	1
Técnico Operativo	3132 – 13	0
Topógrafo	3136 – 10	0
Secretario Ejecutivo	4210 – 21	1
Auxiliar Administrativo	4044 – 20	0
	4044 – 18	2
	4044 – 15	6
	TOTAL	25

Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación que se encuentra provista, el 34,72% de cargos están ubicados en la Subdirección de Gestión Ambiental, 23,61% en la Oficina Administrativa y Financiera, 16,67% en Secretaría General y Jurídica, 12,5% en Subdirección de Planeación Ambiental, 5,56% en Dirección General, 2,78% en Oficina de Control Interno Administrativo y 1,38% para Oficina Asesora de Dirección y 2,78% Oficina de Control Interno Disciplinario.

La distribución de la planta de personal es la siguiente:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

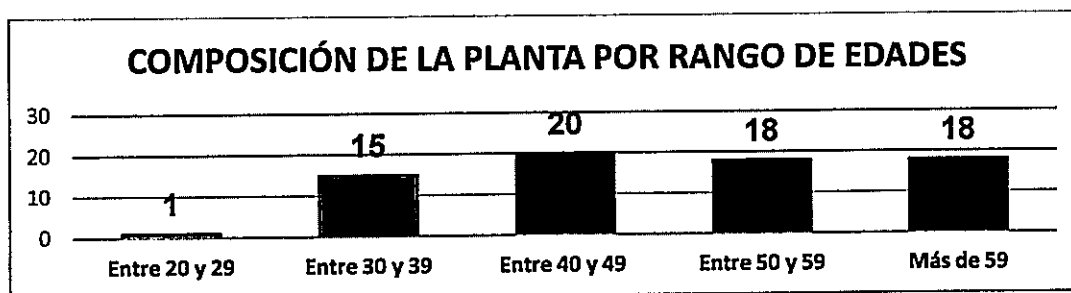
GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
Femenino	30	41,67%
Masculino	42	58,33%
TOTAL	72	100%



Del total de la planta de personal de la Corporación, el 41,67% está ocupada por servidores públicos del género femenino, mientras que el 58,33% está representada por el género masculino.

A continuación, se detallará la distribución de la planta de personal por rango de edades:

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Entre 20 y 29	1	1,39%
Entre 30 y 39	15	20,83%
Entre 40 y 49	20	27,78%
Entre 50 y 59	18	25,00%
Más de 59	18	25,00%
TOTAL	72	100%



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**

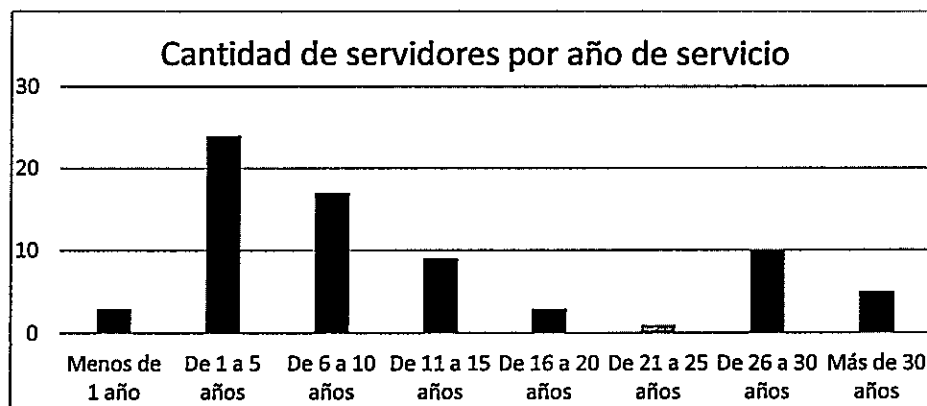


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

La distribución de la planta de personal por rango de edades, la cual está concentrada entre los rangos de los 40 a 49 años con un 27,70%

La clasificación del personal de planta según la cantidad de años de servicio dentro de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, es la siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
Menos de 1 año	3	4,2%
De 1 a 5 años	24	33,3%
De 6 a 10 años	17	23,6%
De 11 a 15 años	9	12,5%
De 16 a 20 años	3	4,2%
De 21 a 25 años	1	1,4%
De 26 a 30 años	10	13,9%
Más de 30 años	5	6,7%
TOTAL	72	100%



Cabe resaltar que el 37.5% de la planta de personal ha laborado menos de cinco (5) años en la entidad, debiéndose esto a la renovación de personal que ha adelantado la entidad y también, por la provisionalidad por encargo temporal de vacantes.

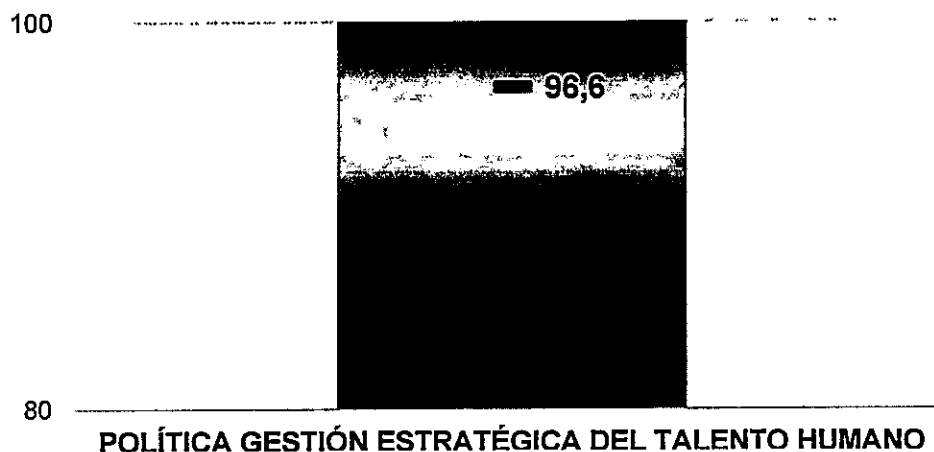
8. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.

El Área de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS tiene un papel fundamental dentro de la entidad, puesto que es el grupo encargado de administrar todo lo relacionado con la Gestión de Talento Humano, y servir de medio para que los funcionarios alcancen los objetivos institucionales e individuales.

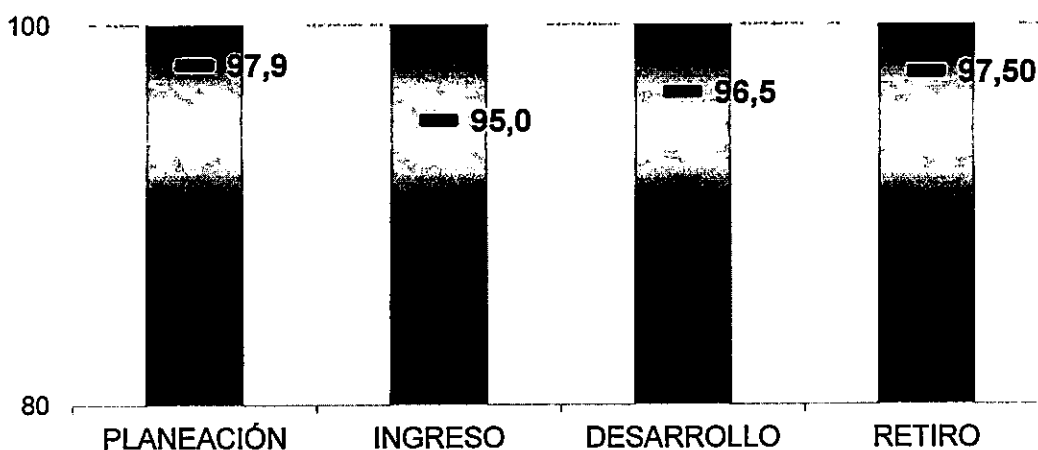
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Las actividades relacionadas en los procesos del Área de Talento Humano, respecto a la Gestión Estratégico del Talento Humano va referenciado por el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante el año 2024 en los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

Calificación total:

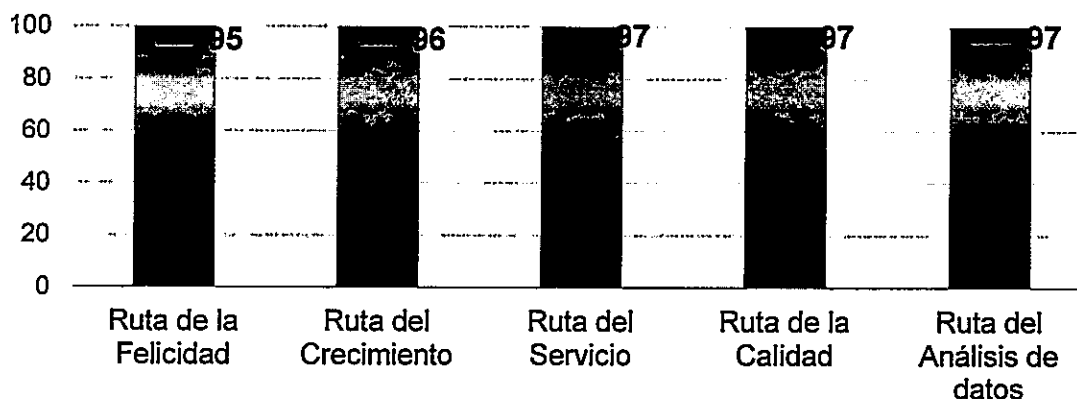


Calificación por componentes:



Calificación por Rutas de Creación de Valor:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



Rutas de creación de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	95	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	92 96 97 96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95 93 96 98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	97	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	98 96
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	97	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	96 97
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97

Para la calificación, el DAFP 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	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Para el caso específico de la CVS, el nivel resultante es de **Transformación**. Cada ruta se desarrollará de la siguiente manera:

RUTAS	DESARROLLO
Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos	• Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos: Actividades que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos (Fortalecimiento de salud mental, Manejo de riesgo psicosocial, horarios flexibles, salario emocional, programa de incentivos).
Ruta del crecimiento: Liderando talento	• Plan Institucional de Capacitación: Actividades de formación para el trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de competencias gerenciales.
Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos	• Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos • Plan Institucional de Capacitación. Ambos enfocadas en la orientación al resultado y atención al ciudadano
Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien	• Código de Integridad: En la socialización del código de integridad, donde se define la actuación de un servidor público íntegro.
Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento. Entendiendo personas a través del uso de los datos	A través de: • Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. • Plan Anual de Vacantes. • Plan de Previsión y Recurso Humano • Plan Institucional de capacitación. • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

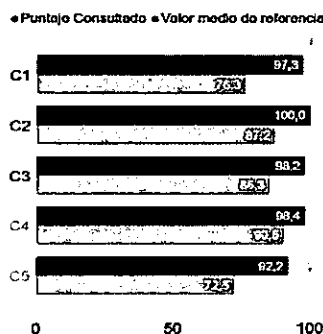
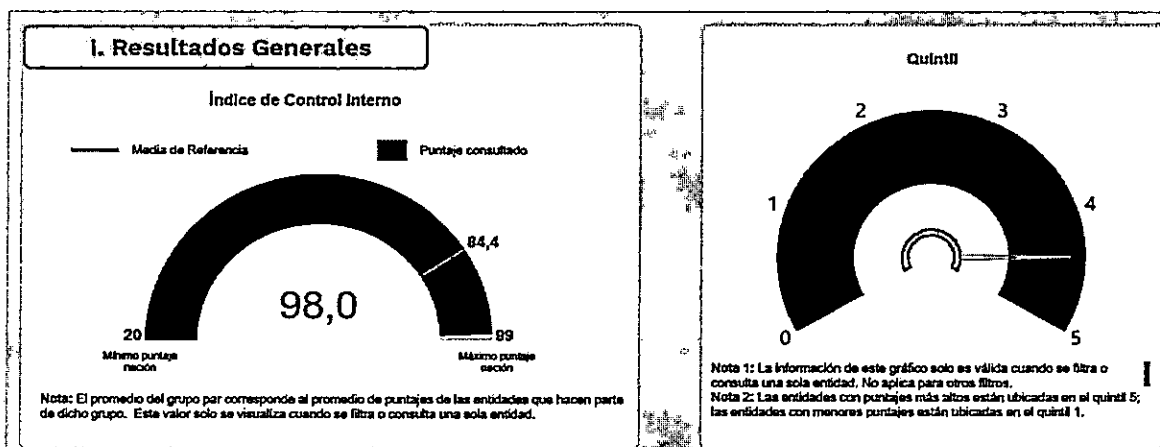
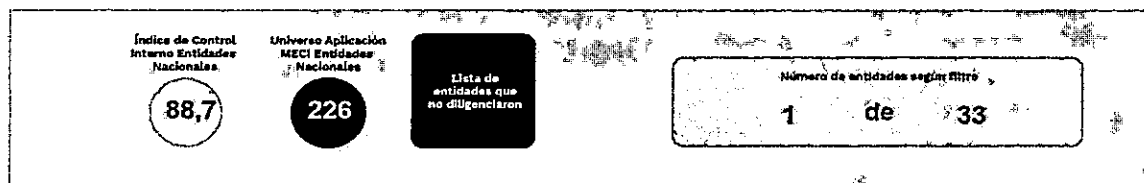
9. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

El Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión - FURAG es un instrumento de política diseñado para la verificación, medición, monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional de acuerdo al marco del MIPG, sus 7 dimensiones y 18 políticas y sobre el avance del Sistema de Control Interno. Para la vigencia 2023 el índice de resultado para la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge - CVS fue de 98,0.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



Componentes

- C1: Ambiente propicio para el ejercicio del control
- C2: Evaluación estratégica del riesgo
- C3: Actividades de control efectivas
- C4: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora
- C5: Información y comunicación relevante y oportuna para el control

10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

Para toda entidad, la planeación del talento humano es una práctica fundamental y permanente, este proceso se inicia con la previsión de las necesidades de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, desarrollará el Plan Estratégico de Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, permanencia y retiro. El enfoque de este plan estratégico serán las variables identificadas en el autodiagnóstico de la matriz de GETH del modelo MIPG, articuladas a los diagnóstico de bienestar y capacitación.

OBJETIVOS		
Para el ingreso	Para la permanencia	Para el retiro
• Registro y verificación de información del servidor público en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II. • Adecuado entrenamiento en el puesto de trabajo. • Inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	• Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: Evaluaciones de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, implementar mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano. • Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes que participaron en las actividades. • Realizar reintroducción a todos los servidores públicos. • Desarrollo del Plan Institucional de capacitación. • Desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. • Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como	• Detallar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, identificando las razones por la que los servidores se retiran de la entidad. • Contar con el mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados. • Acompañar el proceso de retiro de los servidores de la Corporación entendiendo la dinámica de cada caso (Pensionados, terminación de provisionalidad, entre otros).

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

	liderazgo, toma de decisiones, planeación, desarrollo de personal, entre otros.	
--	---	--

Para el año 2025, tendremos las siguientes estrategias:

10.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Desarrollar y Fortalecer los conocimientos, actitudes, destrezas, valores y competencias laborales de los servidores públicos de la CVS, con la implementación de capacitaciones internas y externas; orientados a consolidar saberes, actitudes, destrezas y habilidades que causen la prestación oportuna, eficiente y eficaz de los servicios brindados.

Por medio del Plan Institucional de Capacitación, se busca el fortalecimiento de las habilidades, aptitudes, capacidades y competencias de los funcionarios de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Para el logro de este plan, se toma como punto de partida las recomendaciones de los informes de ley, de seguimiento, auditorías internas, auditorías externas y planes de mejoramiento, proporcionados por la Oficina de Control Interno Administrativo y el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

Cabe resaltar que la implementación de este plan está fundamentada por una estrategia de promoción, motivación, así como mecanismos de seguimiento, evaluación y control. En el siguiente cuadro se describirán los ejes temáticos donde se desarrollarán los temas de capacitación:

EJES TEMÁTICOS	
Gestión del conocimiento y la innovación	Busca entender el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento.
Creación del valor público	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.
Transformación digital	Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Probidad y ética de lo público	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.
--------------------------------	--

10.2. Estrategia de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Objetivo: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la CVS, de sus familias y de su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo integral de la entidad.

El programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos está integrado por las dimensiones del ser, el saber y el hacer, de esta forma se generen procesos permanentes encausados a crear, mantener y mejorar las condiciones que garanticen el desarrollo integral del funcionario. Este plan se desarrollará a partir del programa de bienestar social y el programa de incentivos.

El programa de bienestar social está conformado por actividades de estilo de vida, equilibrio social, higiene, salud física, salud mental y convivencia social. Mientras que el programa de incentivos se desarrolla por reconocimientos pecuniarios, no pecuniarios y apoyo a la educación formal.

10.3. Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Objetivo: Desarrollar el Plan de Trabajo Anual en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan de SG-SST para el año 2025 se formula teniendo en cuenta los estándares mínimos contemplados en la normatividad vigente: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 312 de 2019 y promueve 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 y mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo se pretende fomentar el autocuidado, creando hábitos saludables y fomentando el cuidado y fortalecimiento de la salud física y mental de todos los servidores de la Corporación.

10.4. Estrategia Plan Anual de Previsión y Recursos Humanos.

Objetivo: Contar con información veraz y oportuna relacionada con la planta de cargos vigente en la Corporación, con la finalidad de proveer mediante cualquiera de las formas de provisión de

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

empleo, los cargos en vacancia definitiva en la misma, de forma que se garantice el normal funcionamiento y prestación del servicio público de CVS.

La CVS anualmente mediante el Plan de Previsión y Recursos Humanos se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, también se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

Para el año 2025 el Plan de Previsión y Recursos Humanos atenderá las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, a partir de un diagnóstico de necesidades de personal contrastado con el estado actual de la planta vigente, número de empleos provistos, número de vacantes y número de cargos por encargos.

10.5. Estrategia Plan Anual de Vacantes.

Objetivo: Proveer una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa.

El plan Anual de Vacantes lo podemos definir como instrumento de gestión que tiene como objetivo administrar y actualizar 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.

Con esta información, la CVS coordina con la CNSC el proceso de proveer dichas vacantes. Dicha vacancia debe ser gestionada por medio de un convenio entre dichas entidades y ser reportada al aplicativo SIMO por medio de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC. Actualmente las vacantes no están en convenio con la CNSC y se espera para el año 2025 queden dentro de los concursos de méritos que adelanta dicha entidad.

11. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.

Las evaluaciones de desempeño laboral es un sistema evaluativo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores públicos de carrera administrativa y los nombrados en periodo de prueba. El Área de Talento Humano de la CVS servirá de apoyo a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, seguimiento, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva y verificar que se lleven a cabo dentro de los plazos señalados.

12. SEGUIMIENTO SIGEP II.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Como está descrito anteriormente, el SIGEP II es una herramienta al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, allí contiene información relacionada sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas: Datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas, procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El Área de Talento Humano de la CVS adelantará las acciones pertinentes para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a través de la plataforma del SIGEP II de los servidores públicos vinculados a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro; así mismo, sensibilizar a los funcionarios sobre la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP II, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

13. Negociación colectiva

Actualmente se encuentra vigente el Acuerdo Colectivo (2024 – 2027) suscrito entre la Corporación CVS y la organización sindical SINTRAMBIENTE, a través del cual se establecieron políticas de Bienestar social, incentivo y capacitación.

14. Desvinculación asistida y transferencia de conocimiento

Brindar apoyo socio laboral y emocional a los empleados que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración o concursos de mérito.

De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar al cambio, mediante un plan de desvinculación asistida el cual fue adoptado a través de Resolución N° 3 – 2893 del 18 de septiembre de 2024, y así contar con los mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores con el fin de fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de pertenencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y emocionales en actividades conjuntas con la Caja de Compensación y la ARL a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Finalmente, se realizará un plan con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados y lleguen a ocupar los cargos de manera definitiva.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

15. PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS Y LABORALES.

15.1. Estado Joven.

Este programa liderado por el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, por medio de la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

El Área de Talento Humano de la CVS para el 2025 gestionó la vinculación a este programa de 10 cupos en los perfiles de ingeniero de sistemas, ingeniero ambiental, administrador de empresa, ingeniero industrial, derecho, comunicador social y geólogo; esto con la finalidad que estudiantes recién graduados se vinculen a la vida laboral sin experiencia y se familiaricen con los procesos institucionales y desarrollen sus conocimientos y habilidades, sin embargo es de resaltar que a la fecha de expedición del presente plan no se cuenta con las directrices del Ministerio del Trabajo para la aplicación de las plazas y la correspondiente publicación de las mismas ante las universidades con el fin de que se postulen los profesionales.

15.2. Convenios universitarios.

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge - CVS, a favor de apoyar a jóvenes universitarios en proceso de grado, a desarrollar habilidades y actitudes para lograr un desempeño profesional competente; para el año 2025 tiene convenios con las siguientes universidades para la vinculación de estudiantes practicantes de cualquier profesión:

- Universidad Pontificia Bolivariana.
- Universidad de Córdoba.
- Fundación Universitaria del Área Andina.
- Universidad Pontificia Javeriana.
- Universidad de Cartagena.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.
- Universidad de Sucre.
- Universidad del Sinú.
- Corporación Universitaria Remington.
- Corporación Unificada Nacional de Educación Superior.

- Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad Internacional de la Rioja.

15.3. *Ad Honórem.*

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Para dar cumplimiento a la Ley 1322 de 2009, La CVS reglamentó por Resolución N°1-4944 la vinculación de auxiliar jurídico *Ad Honórem* como requisito para optar el título de abogado y que para la vigencia 2025 tiene 3 estudiantes practicantes ejerciendo judicatura voluntaria para optar el título de abogado, en reemplazo de la tesis de grado.

16. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano 2025 se realizará a través de los lineamientos establecidos por el DAFP, específicamente por la política de Talento Humano del MIPG:

- Matriz GETH – Vigencia 2025.
- FURAG.
- Evaluación de gestión por dependencias.
- Evaluación de Desempeño Laboral.

17. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO.

El Plan de acción que determinó la Matriz GETH va enfocada a la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional y su inclusión en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. El DAFP lo describe como el conjunto de percepciones compartidas que los funcionarios públicos desarrollan en relación con las características de la entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Es significativo evaluar dichos comportamientos para conocer y comprender como perciben la realidad laboral, identificar áreas de conflicto y planificar modificaciones que conduzcan a una mayor productividad y un mejor bienestar.

De acuerdo con el DAFP el clima organizacional se debe medir por lo menos cada dos años, dónde se defina, ejecute y evalúe estrategias de intervención. Las variables a tener en cuenta para el diagnóstico e intervención del clima organizacional, son:

- Orientación organizacional: Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- Administración del talento humano: Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

- **Estilo de dirección:** Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.
- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.
- **Trabajo en grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Medio ambiente físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

De acuerdo con lo anterior, la CVS para el periodo 2025 se encargará de enfocar los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación a la medición, evaluación y mejoramiento del clima organizacional con la asesoría de personal interno o externo idóneo para impulsar a los funcionarios un entorno físico adecuado, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad.

18. RESPONSABLES.

La Oficina Administrativa y Financiera por medio del Área de Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión de talento humano, esto con la finalidad de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal. Particularmente el Área de Talento Humano es responsable de:

- Verificar, ejecutar y asesorar a la Dirección General en los procesos relacionados con la selección, registro, promoción y evaluación del desempeño del personal de la CVS.
- Gestionar y adelantar todas las actuaciones necesarias para ejecutar los programas de capacitación, bienestar social y salud ocupacional del personal de la CVS.
- Realizar los informes necesarios para dar inicio a los procesos disciplinarios a que haya lugar, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- Elaborar los proyectos de resoluciones, certificados, constancias y demás actos administrativos relacionados con las novedades y situaciones administrativas del personal de la Corporación.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

- Informar y actualizar en forma mensual a la oficina de presupuesto acerca de los elementos necesarios para la liquidación de nóminas, prestaciones y demás novedades de los servidores de la Corporación y verificar que se efectúen las deducciones, retenciones o embargos a que haya lugar y que las mismas cumplan con lo establecido en la normatividad pertinente.
- Realizar de forma mensual la liquidación de nóminas, prestaciones y demás novedades de los servidores de la Corporación
- Realizar los trámites requeridos para la inclusión en nómina de pensionados de los funcionarios que ya tengan el cumplimiento de los requisitos de ley.
- Coadyuvar ante los fondos de cesantías, con los trámites requeridos para la obtención de préstamos de vivienda, reparaciones locativas y/o liquidación de las cesantías.
- Mantener actualizadas y organizadas las hojas de vida de los servidores de la Corporación.
- Realizar estudios sobre clima organizacional y relaciones humanas y adelantar programas que conduzcan a mejorar las relaciones laborales.
- Elaborar, proponer y ejecutar programas de promoción, motivación y estímulos para los funcionarios de la Corporación.
- Velar por el mantenimiento actualizado del Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los diferentes empleos de la Corporación.
- Tramitar la afiliación de los empleados al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos profesionales y caja de compensación, a través de las entidades que cada uno de ellos seleccione.
- Diligenciar los formatos de autoliquidación de aportes y transferencias que se requieran para reportar a las entidades competentes las novedades del personal de la Corporación.
- Atender consultas sobre liquidaciones de los diferentes pagos que se realizan a los servidores de la Corporación.
- Adelantar en coordinación con el jefe de presupuesto las actividades requeridas para el trámite de las diferentes novedades de personal relativas a descuentos, aportes parafiscales y transferencias de los funcionarios de la Corporación.
- Ejecución del módulo de Talento Humano del software Administrativo y Financiero, SUIP, o cualquier otra aplicación que se implemente para el manejo de información de personal.
- Diligenciar y mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, en lo que a sus competencias corresponda.
- Elaborar los informes requeridos por las autoridades competentes sobre las novedades del personal de la Corporación.
- Proponer, actualizar e implementar los manuales de procesos y procedimientos de la dependencia en coordinación con la Subdirección de Planeación.
- Orientar las acciones del área al mejoramiento continuo para el Sistema Integral de Gestión de la Corporación.
- Diseñar el plan anual de talento humano y vigilar su ejecución conforme a las políticas de la Corporación.
- Realizar estudios técnicos para modificaciones en la estructura y en la planta de empleos de la Corporación.
- Desarrollar las directrices relacionadas con la planta de personal de la Corporación, procurando que las dependencias cuenten con el personal necesario para la adecuada prestación del servicio.

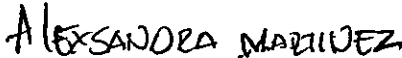
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y
DEL SAN JORGE CVS.**



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

- Proponer, ejecutar y efectuar seguimiento al desarrollo de la política institucional para la selección, promoción, inducción, re-inducción, desarrollo y desvinculación del recurso humano de la Corporación.
- Diseñar y ejecutar los planes institucionales de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, seguridad y salud en el trabajo, dentro de los parámetros y términos establecidos por ley.
- Ejecutar el procedimiento de liquidación de nómina, prestaciones sociales y demás emolumentos de acuerdo a la normatividad vigente.
- Gestionar el cumplimiento del pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y demás pagos inherentes a la nómina de la Corporación, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Administrar el sistema de evaluación del desempeño y competencias laborales de los servidores públicos de la Corporación, conforme a la ley y las directrices establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Diseñar y ejecutar el programa institucional de formación y capacitación para los funcionarios de la Corporación, de acuerdo con las normas legales sobre la materia.
- Responder por la custodia de las hojas de vida de los funcionarios, ex funcionarios y demás documentación relacionada con la información del personal y expedir las respectivas certificaciones, de acuerdo con los procedimientos establecidos para tal fin.
- Gestionar la implementación del Sistema de Información de las hojas de vida de los servidores públicos de la Corporación.
- Proponer las actualizaciones y/o modificación al manual específico de funciones y competencias laborales, previa justificación técnica y de acuerdo con las necesidades de la Corporación.
- Realizar de forma oportuna el cargo de los empleos a la Oferta de Empleos Públicos de Carrera, cuando así se requiera.


ADRIANA NÉGRETE CANTILLO
Jefe Administrativa y Financiera.


ALEXSANDRA MARTÍNEZ MORALES
Profesional de Talento Humano (E)