

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE.

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales.

Que la planeación estratégica es un proceso de desarrollo e implementación de planes para lograr objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de control, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano.

Finalmente, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos. En este contexto, las actividades constitutivas en materia de talento humano se realizan de acuerdo a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

9
NM

1. OBJETIVO

El objetivo principal del Plan Estratégico de talento humano de la Corporación Autónoma Regional es el Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

2. ALCANCE

El Plan de Estratégico de Talento Humano, será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles de Sinú y del San Jorge y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad.

3. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Ley 909 de 2004

Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC

Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN

Decreto ley 785 de 2005 – Requisitos y funciones NT

Decreto 2489 de 2006 – Nomenclatura de empleos

Ley 1010 de 2006

Ley 1221 de 2008

Ley 1562 de 2012

Ley 1651 de 2013

Ley 1712 de 2014

Ley 1780 de 2016

Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios

Decreto 1072 de 2015

Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016

Decreto Ley 894 de 2017

Decreto 648 de 2017

Decreto 1499 de 2017

Decreto 051 de 2018

4. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.



Figura No. 1 Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

De acuerdo al enfoque estratégico de los recursos humanos y a las líneas en este consideradas, para conseguir resultados que integren los enfoques tanto internos como externos a la planeación es necesario considerar lo siguiente:

- **Dimensionamiento de las personas:** La primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar.

Las mejoras en el campo del dimensionamiento del capital humano proceden principalmente desde Función Pública como organismo central generador de políticas. Las mejoras en el comportamiento de las personas son más responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados.

↙

on