

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 1 de 44

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO DE 2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 2 de 44

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1. OBJETIVOS	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO JURÍDICO	6
3. ALCANCE	11
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	12
4.1.1 Caracterización de la población:	12
4.1.2 Caracterización de los empleos	12
4.1.3 Caracterización de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR	14
4.1.4 Distribución de la planta de personal	16
4.2 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO –SIGEP	17
5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH	17
5.1 EJES POLITICA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	22
5.2 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	23
5.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI	25
5.4 RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2025	31
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	32
7. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO – POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	39
8. SEGUIMIENTO	41
9. PUNTOS DE CONTROL	42
10. RESPONSABLES	42

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 3 de 44

1 INTRODUCCIÓN

La administración pública enfrenta de manera permanente el reto de fortalecerse y adaptarse a los cambios derivados de la globalización, los avances tecnológicos y las nuevas dinámicas sociales, económicas y ambientales del entorno. En este contexto, la mejora continua de la gestión institucional se convierte en un factor determinante para responder de manera eficaz a las demandas de la ciudadanía y al cumplimiento de las políticas públicas que orientan el desarrollo del país, teniendo como eje central un talento humano competente, comprometido y alineado con los objetivos misionales.

La planeación estratégica constituye un proceso fundamental para definir el rumbo que ha de seguir la Corporación Autónoma Regional del Cesar, al permitir establecer de manera clara las acciones, programas y proyectos a desarrollar en el corto, mediano y largo plazo. A través de este ejercicio se determinan las estrategias institucionales, la secuencia de actividades, así como los recursos y tiempos necesarios para su ejecución. No obstante, más allá de orientar los esfuerzos organizacionales, la planeación estratégica facilita la evaluación del desempeño institucional mediante sistemas de seguimiento y medición basados en indicadores, los cuales permiten verificar si las estrategias implementadas desde la gestión del talento humano contribuyen efectivamente al logro de las metas y objetivos corporativos.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir de elementos esenciales como la misión, la visión, los objetivos estratégicos, las iniciativas y los planes de acción, los cuales inciden directamente en el cumplimiento del propósito misional y de los objetivos estratégicos de gestión de la Corporación. En este sentido, la gestión del talento humano se consolida como un eje transversal del Sistema Integrado de Gestión, orientado a garantizar la idoneidad, el desarrollo y el desempeño del recurso humano.

En concordancia con la política institucional, la Gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Cesar se enfoca en asegurar la competencia de sus servidores públicos, mediante el fortalecimiento de los perfiles profesionales, la aplicación del principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la promoción de la vocación de servicio, la implementación de estímulos e incentivos y una gestión orientada a resultados. Para ello, integra instrumentos como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, el Plan de Estímulos e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 4 de 44

de Recursos Humanos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, como mecanismos que contribuyen al mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

La Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematizada) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- ✓ Planeación: Plan de vacantes y previsión de empleos.
- ✓ Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, 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 de los planes de acción en materia de talento humano se ajustarían a los procesos de planeación, ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 5 de 44

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar, fortalecer, dinamizar y evaluar de manera integral la Gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, con el propósito de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, en armonía con los objetivos institucionales y el enfoque de resultados.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar y ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano, en concordancia con los lineamientos normativos, estratégicos y metodológicos vigentes.
- Diseñar, implementar y desarrollar el Plan de Bienestar Social, orientado a mejorar la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el bienestar integral de los servidores de la Corporación.
- Fortalecer la cultura de la prevención y la gestión de los riesgos laborales, mediante la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Potenciar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, a través de la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar de manera eficiente y oportuna los procesos de nómina y seguridad social, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y los derechos de los servidores de la Corporación.
- Coordinar y realizar la evaluación del desempeño laboral y la calificación de servicios de los servidores públicos, como herramienta para el mejoramiento continuo y la gestión por resultados.
- Gestionar los procesos de vinculación, permanencia, retiro y demás requerimientos administrativos de los servidores y ex servidores de la Corporación, conforme a la normatividad aplicable.
- Promover la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante acciones afirmativas en la gestión del talento humano, garantizando la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de la normatividad vigente.
- Actualizar y ejecutar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, asegurando una adecuada planeación y provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de las funciones institucionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 6 de 44

2. MARCO JURÍDICO

- ✓ Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 5: El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.
- ✓ Ley 21 de 1982: Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 33 de 1985: Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.
- ✓ Decreto Ley 1661 de 1991: Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 190 de 1995: Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- ✓ Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 715 de 2001: Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- ✓ Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 7 de 44

- ✓ 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 797 de 2003: Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
- ✓ Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ La Ley 909 de 2004 incorporan el enfoque de inclusión y mérito en la gestión del talento humano
- ✓ Ley 931 de 2004: Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad debido a la edad.
- ✓ Ley 962 de 2005: Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Ley 1064 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto 2177 de 2006: Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
- ✓ Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 8 de 44

- ✓ la Ley 1346 de 2009 aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, obligando al Estado a garantizar su inclusión social y laboral.
- ✓ Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- ✓ Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- ✓ Decreto 019 de 2012: Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- ✓ La Ley 1618 de 2013 establece medidas para asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el acceso y permanencia en el empleo público, mediante acciones afirmativas.
- ✓ Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1752 de 2015: Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- ✓ Ley 1755 de 2015: Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- ✓ Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- ✓ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 1857 de 2017: Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 9 de 44

adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

- ✓ Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ✓ Decreto 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ Decreto 2011 de 2017: Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- ✓ El Decreto 2011 de 2017 reglamenta la vinculación laboral de esta población en las entidades públicas. Adicionalmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- ✓ Decreto 51 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ 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 726 de 2018: Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
- ✓ Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 10 de 44

Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

- ✓ Decreto 1299 de 2018: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
- ✓ 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.
- ✓ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ✓ Decreto 2106 de 2019: Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
- ✓ Decreto 2365 de 2019: Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- ✓ Circular Externa No. 10010 de 2014: Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ✓ Código de Integridad del Servidores Públicos 2017: El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
- ✓ MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
- ✓ Acuerdo No. 617 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 11 de 44

- ✓ Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- ✓ Acuerdo 003 de 2017 suscrito por el Consejo Directivo de Corpocesar: Por medio del cual se establece la planta de cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.
- ✓ Resolución 1111 de 2017: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ Resolución No. 0312 de 2019: Por medio de la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
- ✓ Acuerdo 006 de 2019 suscrito por el Consejo Directivo de Corpocesar: Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo 003 del 22 de establecer la planta de cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, y se concede autorización al director general para modificar el manual de funciones y proveer un cargo
- ✓ Resolución No. 1228 del 2019: Por medio de la cual se actualiza el manual específico de funciones, requisitos, nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.
- ✓ Resoluciones No. 1371 del 05 de diciembre de 2019, 0089 del 17 de febrero de 2020, 0290 del 28 de junio de 2021 y 0540 del 10 de noviembre de 2021: mediante las cuales se modifica parcialmente el manual específico de funciones, requisitos, nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR comprende desde la identificación y análisis de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 12 de 44

necesidades asociadas a cada uno de los componentes de la gestión del talento humano, hasta el seguimiento, evaluación y control de las acciones y actividades implementadas en su desarrollo. En este sentido, el Plan aplica a los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y, según corresponda, a los contratistas de la Entidad, de conformidad con la normatividad vigente y la naturaleza de cada plan o programa que lo integra.

4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con el MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y en su bienestar.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Corporación, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2025.

4.1.1 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Corporación, como el principal insumo para la administración del talento humano.

4.1.2 Caracterización de los empleos

La planta de cargos de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR, fue establecida mediante Acuerdo 003 del 23 de febrero de 2017, y fue modificada parcialmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global.

TABLA – Planta Actual Corporación Autónoma Regional Del Cesar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 13 de 44

NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS	No. DE CARGOS VACANTES
TABLA DE LA PLANTA ESPECIFICA (De Periodo y/o Libre Nombramiento y Remoción)						
Directivo (De Periodo)	Director General	0015	22	1	1	0
Directivo (LNR)	Secretario General	0037	18	1	1	0
	Subdirector Administrativo Y Financiero	0040	18	1	1	0
	Subdirector De Gestión Ambiental	0040	18	1	1	0
	Subdirector De Planeación	0040	18	1	1	0
	Jefe de Oficina Jurídica	0137	12	1	1	0
	Jefe de Oficina De Control Interno	0137	12	1	1	0
Asesor (LNR)	Asesor	1020	8	1	1	0
Asistencial (LNR)	Tesorero	4225	26	1	1	0
	Pagador	4173	24	1	1	0
	Auxiliar Administrativo	4044	25	1	1	0
	Secretaria	4210	22	1	1	0
	Conductor Mecánico	4103	13	1	1	0
TABLA DE LA PLANTA GLOBAL (CARRERA ADMINISTRATIVA)						
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	5	47	1
	Profesional Especializado	2028	16	5	3	2
	Profesional Especializado	2028	15	5	3	2
	Profesional Universitario	2044	7	5	4	1
	Profesional Universitario	2044	6	6	5	1
	Profesional Universitario	2044	5	4	3	1
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	5	3	2
	Técnico Administrativo	3124	14	7	1	6
	Técnico Administrativo	3124	13	2	0	2
	Técnico Operativo	3132	13	4	1	3
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20	5	2	3
	Secretario Ejecutivo	4210	18	5	2	3
	Auxiliar Administrativo	4044	19	3	1	2
	Auxiliar Administrativo	4044	13	2	1	1
	Auxiliar Administrativo	4044	11	4	4	0
	Operario Calificado	4169	17	10	9	1
	Operario Calificado	4169	13	5	3	2
	Operario Calificado	4169	11	5	0	5
	Conductor Mecánico	4103	13	3	2	1
	Auxiliar De Servicios Generales	4064	9	3	3	0
TOTAL				106	67	39

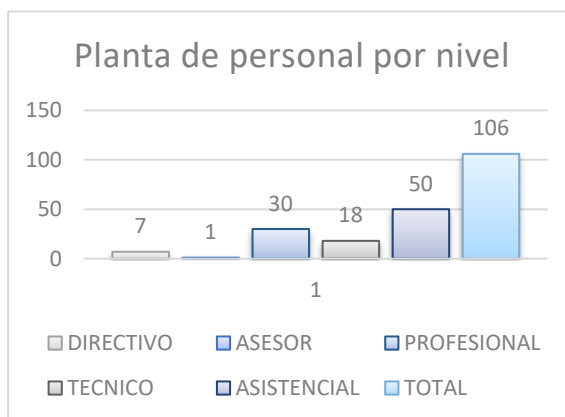
Fuente: Acuerdo 006 de junio 21 de 2019 – Corpocesar

Tabla – Distribución de la planta de personal por nivel

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 14 de 44

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	7	6,6%
ASESOR	1	0,9%
PROFESIONAL	30	28,3%
TECNICO	18	17,0%
ASISTENCIAL	50	47,2%
TOTAL	106	100%

Ilustración – Número de empleos de la Corporación por nivel



Lo anterior indica que por lo menos el 36% del total de los empleos exige como requisito mínimo tener estudios profesionales titulados y un 64% otro nivel de estudios académicos. Del total de la Planta específica, hay un (1) cargo de periodo fijo del nivel Directivo y doce (12) cargos de Libre Nombramiento y Remoción distribuidos así por nivel: seis (6) cargos del nivel Directivo, uno (1) del nivel Asesor y cinco (5) del nivel Asistencial. La planta global esta distribuida por niveles de la siguiente manera: treinta (30) empleos del nivel profesional, dieciocho (18) empleos del nivel técnico y cuarenta y cinco (45) del nivel asistencial, para un total de noventa y tres (93) cargos de carrera administrativa.

4.1.3 Caracterización de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR

Para definir las estrategias que se desarrollaran en el presente plan, se hace necesario realizar una caracterización de la población de los servidores públicos de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 15 de 44

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.

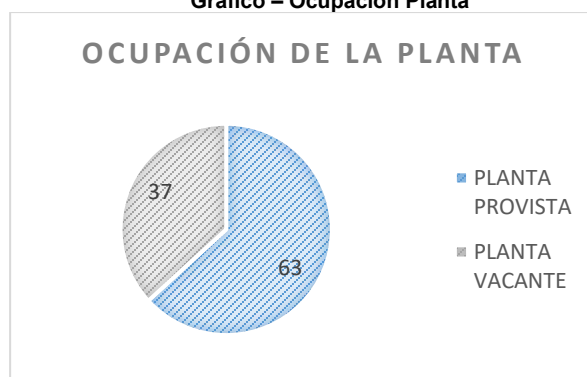
La Ocupación de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR con corte a enero de 2026 es la siguiente:

Tabla – Ocupación Planta

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7	7
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	30	23
TECNICO	18	4
ASISTENCIAL	50	32
TOTAL	106	67

La planta de personal de la **Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR**, muestra una ocupación de 67 empleos, que corresponde al 63% del total de la planta aprobada y, 39 empleos no provistos, equivalentes al 37% del total de la planta.

Gráfico – Ocupación Planta



Del total de empleos provistos, 39 están ocupados por servidores públicos que se encuentran inscritos en el sistema general de carrera administrativa con ocasión a la realización de convocatorias para la provisión de empleos a través de concursos por meritocracia, 15 mediante nombramiento provisional, 12 mediante nombramiento ordinario y uno (1) con nombramiento en periodo fijo. Existe un (1) empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo que

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 16 de 44

se encuentra provisto con servidora pública de carrera administrativa que se le concedió comisión para desempeñar el empleo de LNR, otra viene en comisión de otra entidad para desempeña el cargo de LNR.

Existen tres servidores de carrera administrativa que se encuentran en licencia, por estar en período de prueba en otras entidades, de los cuales 1 pertenece al nivel profesional, 1 del nivel técnico y 1 del nivel asistencial, lo cual constituye una vacancia temporal.

Tabla: planta de personal ocupada a enero por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	EN PROPIEDAD	ENCARGOS EN VACANCIA TEMPORAL	ENCARGOS Y/O COMISION EN VACANCIA DEFINITIVA
PERIODO FIJO	1		
ORDINARIO	12		
EN CARRERA ADMINISTRATIVA	39	3	11
PROVISIONALES	15		
PERIODO DE PRUEBA	0		
TOTALES	67	3	11

Fuente: Matriz Planta de Personal a enero 2026

4.1.4 Distribución de la planta de personal

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – se encuentra distribuida en las diferentes dependencias y seccionales de la Corporación:

DEPENDENCIA/SECCIONAL	NUMERO DE SERVIDORES
DIRECCIÓN GENERAL	3
ASESOR	1
OFICINA JURÍDICA	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
SECRETARIA GENERAL	4
SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	13
SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA DE PLANEACIÓN	5
SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA DE GESTIÓN AMBIENTAL	27
SECCIONAL CHIMICHAGUA	2
SECCIONAL CURUMANÍ	2
SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO	2
SECCIONAL AGUACHICA	3
TOTAL	67

FUENTE: Elaboración propia

Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 40% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental; 19%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 17 de 44

en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 7,5% en la Subdirección General Área de Planeación; 6% en la Secretaría General, 4,5% en la Oficina Jurídica; 4,5% en la Seccional de Aguachica, 4,5% están ubicados en la Dirección, General,; 3% en la Oficina de Control Interno; 3% de los empleos en la Seccional de Chimichagua, 3% en la Seccional de Curumaní, el 3% en la Seccional de La Jagua de Ibirico y el 1,5% ubicado en oficina de Asesor .

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

Durante la vigencia 2024, a través de la plataforma del SIGEP II dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función pública, se mantuvo actualizada la caracterización de la planta de personal de la Corporación, que permite tener la información de la hoja de vida de los servidores públicos debidamente sistematizada.

Entre los meses de mayo y junio, se les solicitó a todos los servidores de la entidad, la actualización de la información registrada en el aplicativo, a fin de poder obtener informes veraces, fidedignos y acordes a la realidad laboral, atendiendo 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.

Desde la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, se continuará haciendo seguimiento al proceso de cargue de información, brindándoles el apoyo a los servidores para su oportuna actualización.

5. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

Como punto de partida para el proceso de la gestión del talento humano, se toma base el autodiagnóstico de la POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO, que es la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el cual se hace una 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 conozca los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 18 de 44



A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2025, por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, mediante, 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 de la gestión realizada durante esa vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

✓ Resultados de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Ilustración: Resultados Política Gestión Estratégica del Talento Humano

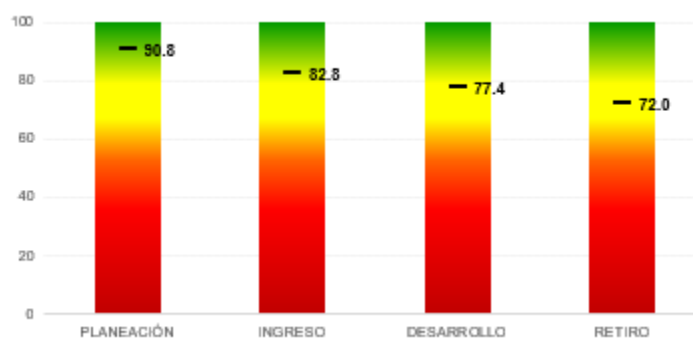


De acuerdo con los resultados obtenidos, la entidad se encuentra en un nivel de transformación, que, con relación a la vigencia 2024, hubo una mejoría en algunos aspectos evaluados, sin embargo, se deben adelantar las acciones pertinentes para lograr ubicar a la entidad en el nivel de consolidación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 19 de 44

✓ Resultados por Componentes de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano

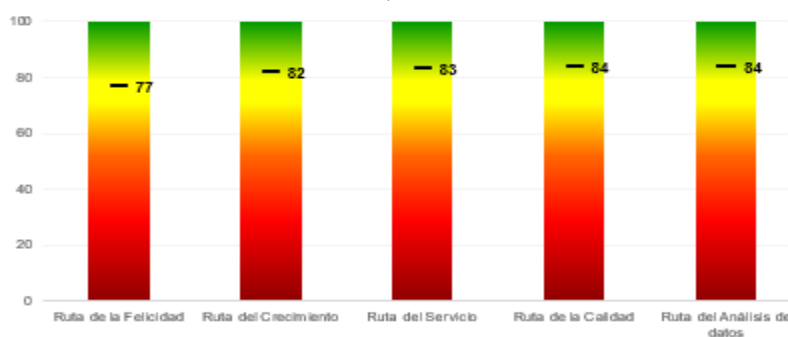
Ilustración: Resultados por Componentes de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Se puede evidenciar, que existe fortalecimiento que se deben mejorar, sobre todo en los componentes de Ingreso y Desarrollo, por lo que es pertinente adelantar acciones mediante las cuales se les pueda ofrecer a los servidores oportunidades de mejora en las condiciones laborales.

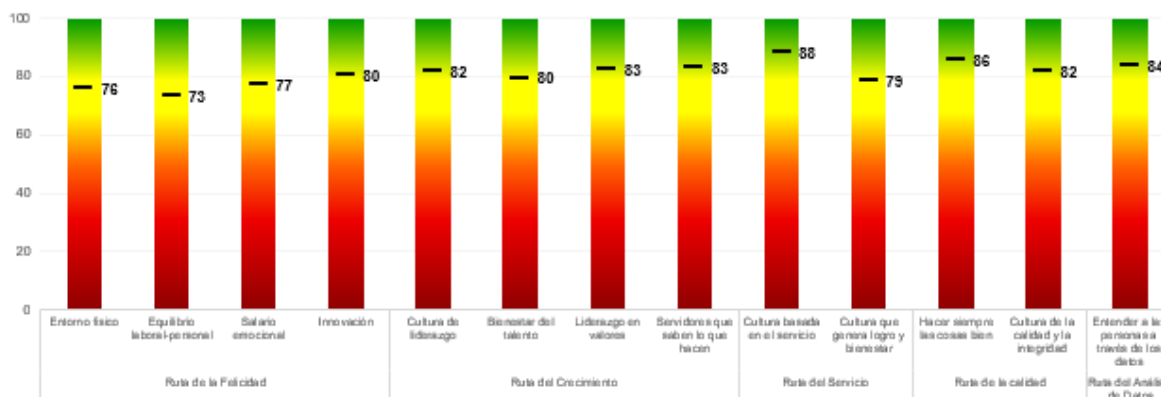
✓ Calificación por rutas de creación de valor

Ilustración: Calificación por rutas de creación de valor



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 20 de 44

Ilustración: Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



De acuerdo con lo evidenciado en la ilustración, es necesario intervenir a través de acciones, la Ruta de la Felicidad en su componente Entorno Físico y la Ruta del Servicio.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 21 de 44

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	76
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	83
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Valores sobre un puntaje en escala de 1 a 100.

Con base a los a los resultados obtenidos, se puede evidencia que la entidad se encuentra en una fase de transformación, que implica que se han implementado actividades en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, que existen fortalezas que le han permitido su crecimiento, pero que se deben intervenir aquellos aspectos en los cuales hay oportunidad de mejora para conseguir mayores avances dentro de la política de talento humano.

Se tiene previsto adelantar las gestiones que sean pertinentes, con el fin de poder mejorar en cada uno de los componentes que hacen parte de la Política Estratégica del Talento humano durante la vigencia 2026, si bien hubo una leve mejoría en cada una

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 22 de 44

de las rutas con relación a la vigencia 2025, se hace necesario continuar implementando acciones y de esta manera se pueda alcanzar el nivel de consolidación.

5.1 EJES POLITICA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

1. Resolución y mitigación pacífica de conflictos
2. Enfoque de derechos humanos en la gestión pública
3. Construcción de paz desde los institucional

EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

1. Gestión ambiental del territorio
2. Conflictos socio ambientales.
3. Relación sociedad naturaleza
4. Ordenamiento territorial

EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

1. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones
2. Salud integral para mujeres en lo público-

EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura

1. Seguridad de la información.
2. Uso de Inteligencia artificial en lo público
3. Minería de datos
4. Analítica y visualización de datos haciendo uso del power bi

EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

1. Integridad, transparencia y anticorrupción
2. Ética del servidor público
3. Identidad y valores del servicio público
4. Conflictos de interés

EJE 6: Habilidades y Competencias

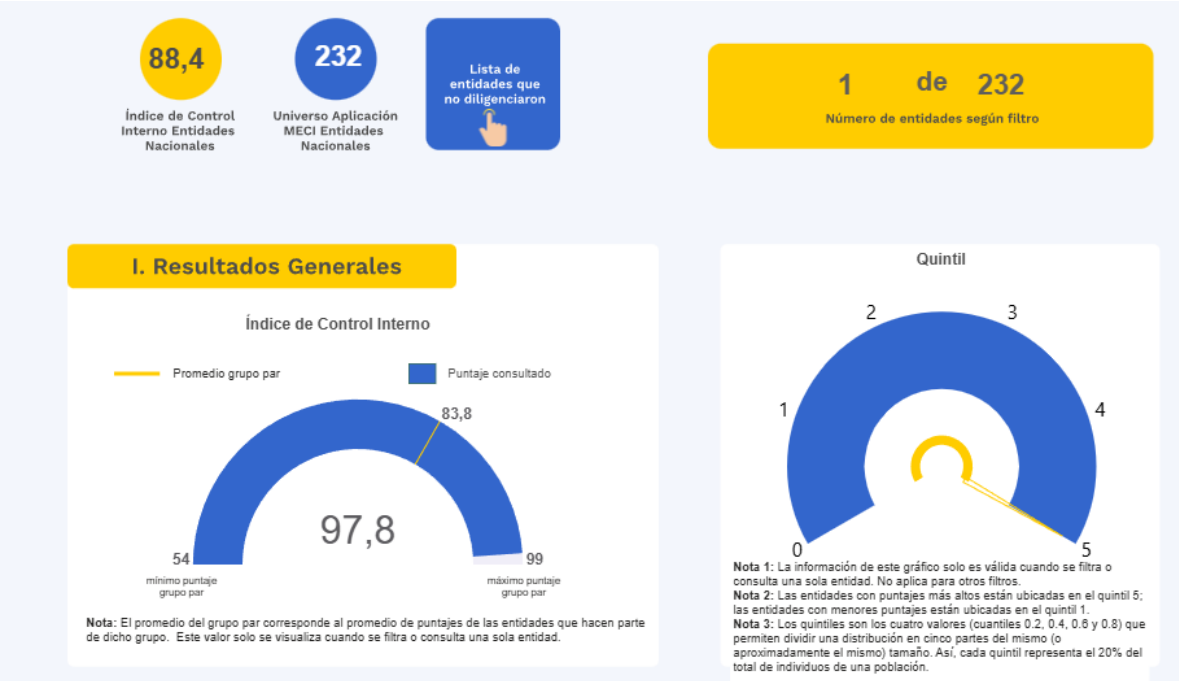
1. Liderazgo
2. Gestión contractual
3. Toma de decisiones
4. Gestión documental

5. Inteligencia emocional

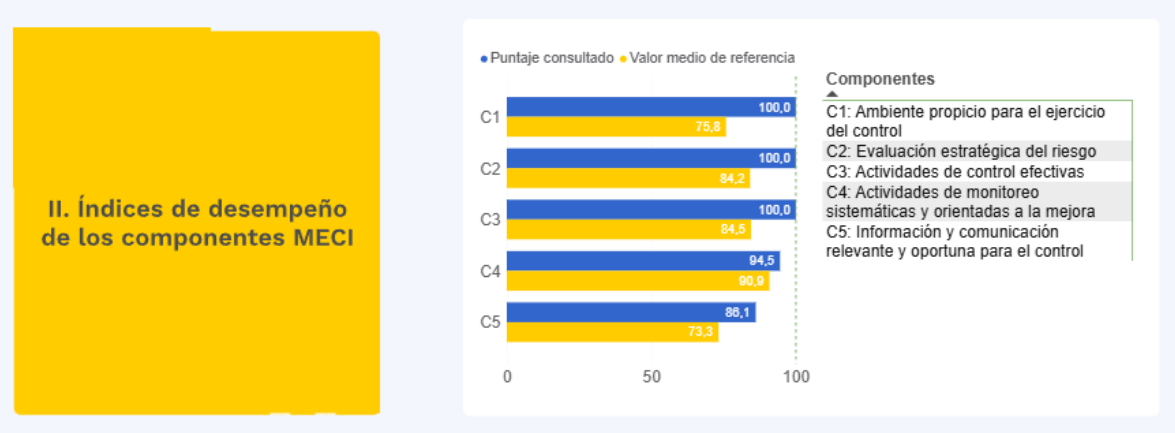
5.2 RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Los resultados obtenidos para la vigencia 2024 en el Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG para las entidades del orden nacional fue de 88,7,

Gráfica: Resultado MECI – FURAG



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación vigencia 2024



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Nación vigencia 2024

Para el caso de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, los resultados obtenidos para la vigencia 2024 en el Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG en el índice de Control Interno fue de 97,8 disminuyendo 3,2 puntos con la relación a la vigencia 2023.

Con relación a cada una de las políticas, a continuación, se muestran los resultados para cada una:

POLITICA	CALIFICACION	RESULTADO 2024	VARIACIÓN
Política 1: Gestión Estratégica del Talento Humano	95,51	94,2	-1,31
Política 2: Integridad	89,25	96,3	7,05
Política 4: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	85,71	85,2	-0,51
Política 5: Compras y Contratación Pública	100		NA
Política 6: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos			NA
Política 7: Gobierno Digital	79	89,6	10,6
Política 8: Seguridad Digital			NA
Política 10: Mejora Normativa			NA
Política 11: Servicio al Ciudadano	88,8	93,6	4,8
Política 12: Racionalización de Trámites	44	76,5	32,5
Política 13: Participación Ciudadana	97		NA
Política 14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional			NA
Política 15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	93,8		NA
Política 16: Gestión Documental	70,4	79,1	8,7
Política 17: Gestión de la Información Estadística			NA
Política 18: Gestión del Conocimiento			NA
Política 19: Control Interno	94,6	97,8	3,2

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 25 de 44

Como recomendaciones de mejora de las políticas están:

- ✓ Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses.
- ✓ Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.
- ✓ Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.
- ✓ Cuantificar el total de acciones de mejora a las que no se les hizo cierre efectivo con respecto a los planes de mejoramiento vigentes con corte a 31 de diciembre de la vigencia evaluada.
- ✓ Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para el procesamiento de las denuncias recibidas (internas y externas).
- ✓ Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el procedimiento para las denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor.
- ✓ Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta el seguimiento a las denuncias internas y externas.
- ✓ Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta los canales externos de denuncia
- ✓ Identificar las posibles situaciones que afecten la integridad pública teniendo en cuenta los procesos de capacitación institucional relacionados con escenarios para mejorar el conocimiento sobre el régimen disciplinario en lo relacionado con la obligación de denunciar irregularidades.
- ✓ La entidad debe intervenir el fondo documental Acumulado y elaborar sus Tablas de Valoración Documental para valorar los documentos producidos sin criterios de organización y conservación.

5.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL – EDI

La recolección de información se realizó del 14 de julio al 28 de septiembre de 2025. En total participaron 38.167 servidores públicos, de los cuales 26.742 son del orden nacional (201 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y

corporaciones autónomas regionales) y 11.425 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital (Alcaldía Mayor de Bogotá y 13 secretarías distritales).

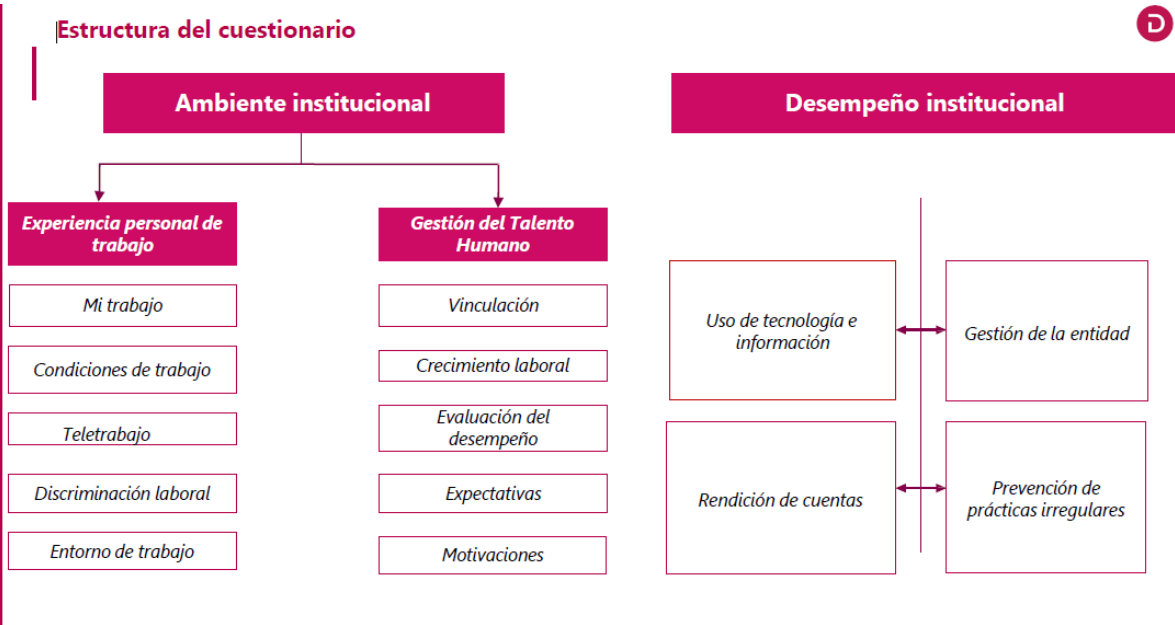
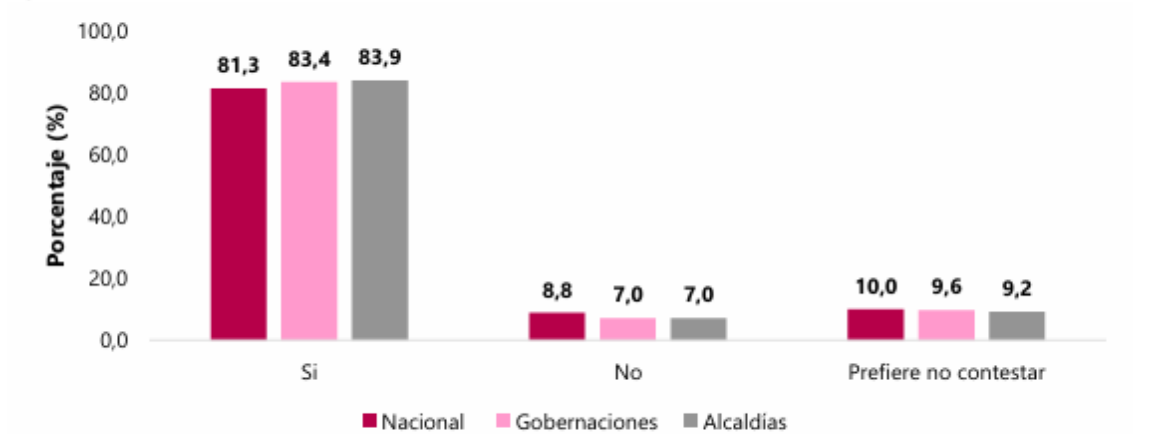


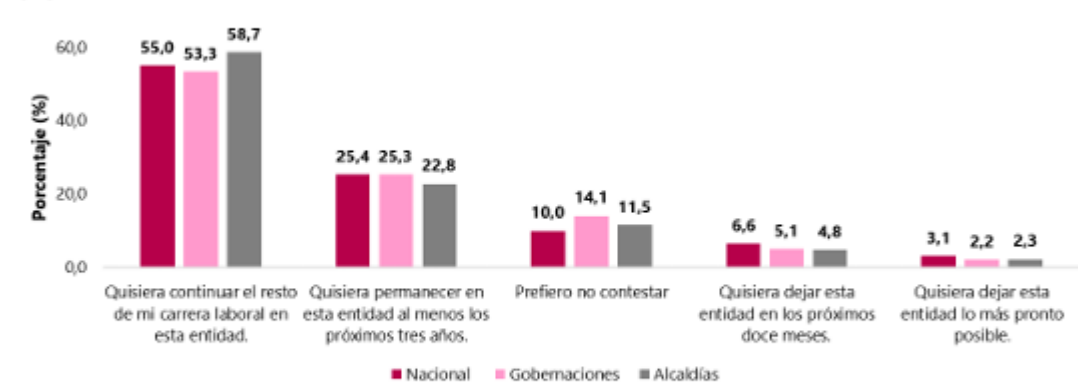
Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.
2024



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías
Nota: Opción única respuesta

Fuente: Boletín Técnico EDI – EDID 2024

Gráfico 12. Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías

Fuente: Boletín Técnico EDI – EDID 2024

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 28 de 44

Gráfico 14. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con el enunciado, “recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” por sector administrativo.

Total orden nacional y sectores

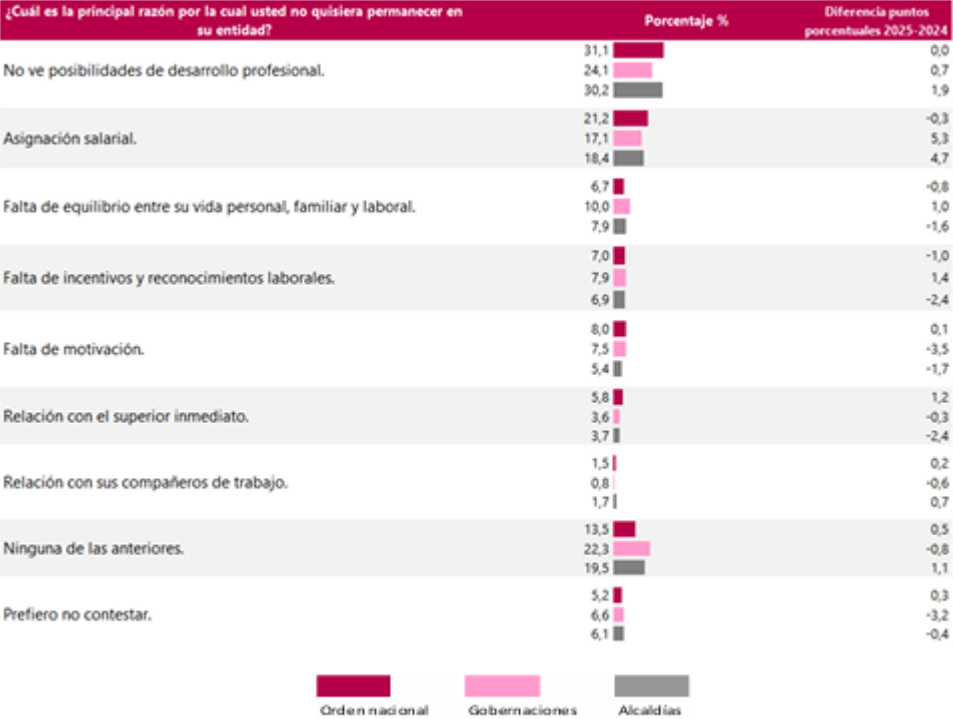
2025

Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Organización Electoral	93,6	3,9
Organismos Autónomos	92,2	0,7
Rama Legislativa	92,1	0,7
Organismos de Control	92,1	-1,0
Entes universitarios autónomos	90,8	5,4
Hacienda y Crédito Público	90,2	-0,8
Rama Judicial	89,5	1,6
Minas y Energía	89,4	0,6
Vivienda, Ciudad y Territorio	87,7	3,4
Comercio Industria y Turismo	87,2	-1,1
Total Nacional	86,0	1,6
Transporte	85,9	2,2
Defensa Nacional	84,8	3,5
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	83,0	0,1
Educación Nacional	82,9	0,4
Salud y Protección Social	82,6	1,4
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	82,0	1,0
Ambiente y Desarrollo Sostenible	81,4	-0,2
Justicia y del Derecho	80,8	2,3
Estadísticas	80,8	-1,7
Planeación	80,3	-0,5
Función Pública	79,7	-0,6
Trabajo	79,3	8,3
Cultura	78,8	-0,5
Agricultura y Desarrollo Rural	76,3	3,2
Presidencia de la República	75,4	-0,3
Interior	70,8	-5,3
Inclusión Social y Reconciliación	70,3	6,4
Relaciones Exteriores	69,0	1,2
Deporte	64,3	1,8
Ciencia y Tecnología	59,4	4,8
Igualdad y género	57,7	-7,8

Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

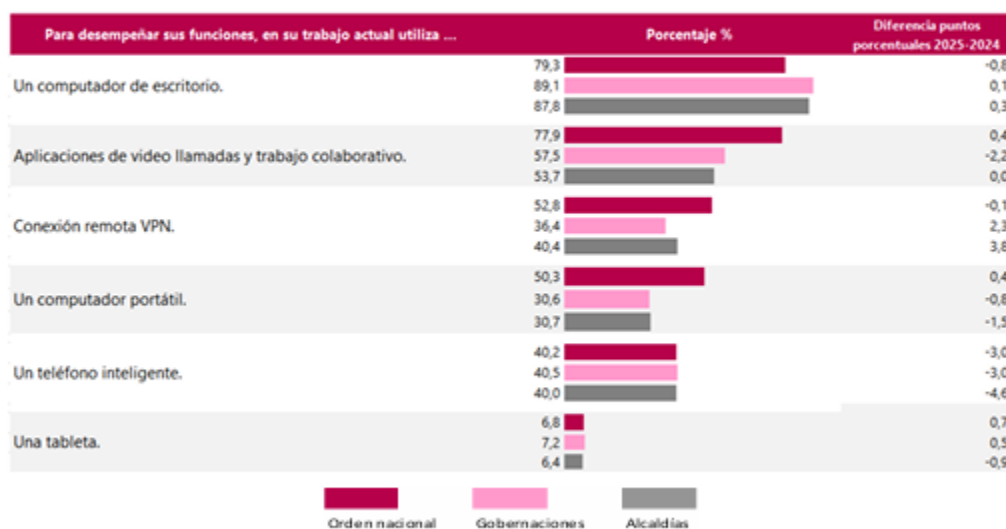
Gráfico 13. Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
 Población de referencia: 6.200 servidores del orden nacional; 756 gobernaciones, 770 alcaldías
 Nota: Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses."

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 30 de 44

Gráfico 17. Porcentaje de servidores(as) que utiliza alguna de los siguientes implementos tecnológicos en el desempeño de sus funciones.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías

Nota: Incluye respuesta SI.

Revisando los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI – EDID llevada a cabo en el 2025, muchos de los servidores públicos del país, consideran que su trabajo no les permite tener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, por lo que es importante desde la Corporación, empezar a analizar diferentes estrategias, con el fin de brindarles a los empleados alternativas que propicien armonía de su entorno laboral y familiar.

Adicionalmente, otro de los temas que es importante tener en cuenta, es el uso de las herramientas y tecnologías de la información, es evidente que los servidores, no cuentan con las habilidades y competencias requeridos, sin embargo, desde la entidad se debe trabajar en conjunto para fortalecer las debilidades que tienen los empleados a fin de brindarles capacitaciones para un mejor uso de las TIC's.

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) 2025, se pueden consultar en el en el link [bol-EDI-EDID-2025.pdf](#), [DANE: Visor EDI-EDID 2025](#)

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 31 de 44

5.4 RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2025

La Coordinación GIT para la Gestión de Talento Humano, adscrita a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, adelantó durante la vigencia 2025 las siguientes actividades:

- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano 2025: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ Plan Anual de Vacantes 2025: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR.
- ✓ Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR. En total de las actividades programadas el plan tuvo una ejecución consolidada del 90%.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación 2025: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR. Talento humano solicitó el ajuste del plan de capacitación 2025, teniendo en cuenta que por falta de apoyo logístico por parte de las oficinas que solicitaron las capacitaciones no se pudieron realizar, de igual forma, la falta de oferta académica por parte de entidades acreditadas y/o certificadas en temas requeridos, esperamos el año 2026, superar estas debilidades.
- ✓ Plan Institucional de Seguridad Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2023: El Plan se formuló y aprobó el Comité de Gestión y Desempeño mediante acta del 30 de enero de 2025, publicándose en la página web de CORPOCESAR., el cual tuvo una ejecución del 97%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 32 de 44

6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

La planeación del talento humanos es una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Partiendo de ahí y de los resultados del diagnóstico, se procede a plantear las estrategias para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026 en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, que comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y el retiro.

De acuerdo con lo expuesto en la Metodología para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

El enfoque del plan estratégico estará orientado hacia variables identificadas en el autodiagnóstico de la matriz de GETH, los resultados obtenidos en las diferentes encuestas realizadas y en el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública a través de las guías para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes institucionales.

PARA EL INGRESO:

- ✓ Registro y/o actualización obligatoria de la información del servidor público en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- ✓ Examen 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, silla ergonómica, escritorio, papelería, entre otros).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 33 de 44

PARA LA PERMANENCIA:

- ✓ Seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: evaluación del desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, implementar mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano, diferentes a las obligatorias.
- ✓ Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- ✓ Realizar reinducción a todos los servidores públicos cada dos (2) años.
- ✓ Desarrollo del plan institucional de capacitación de acuerdo con las necesidades, que impacten las dimensiones: SABER, SABER HACER y SABER SER
- ✓ 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, implementar la estrategia del teletrabajo.

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.
- ✓ Acompañar el proceso de retiro de los servidores de la Corporación entendiendo la dinámica de cada caso (pensionados, terminación de provisionalidad, entre otros).
- ✓ Buscar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

6.1 Estrategia Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026

Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Capacitación para la vigencia 2026, para fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades expuestas por los líderes de los procesos y los Coordinadores de los GIT, así mismo se tendrá en cuenta la línea orientadora que tiene la guía y los ejes temáticos para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 34 de 44

Para dar cumplimiento a la ejecución del PIC se contemplan el **Apoyo Interinstitucional**: de acuerdo con el principio rector de economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: “En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.

Ver documento completo Plan Institucional de Capacitación

6.2. Estrategia Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026

Formulación, adopción, publicación y ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, el cual está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, con el fin de motivar su desempeño eficaz y el compromiso, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, propiciando condiciones laborales favorables.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, está orientado a implementar acciones en materia:

- ✓ Recreativa
- ✓ Deportiva
- ✓ De promoción y prevención
- ✓ Culturales y artísticas
- ✓ Organizacional
- ✓ Medición del clima laboral y organizacional

Ver documento completo Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

6.3 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan del SG –SST para la vigencia 2026 se formula teniendo en cuenta los estándares mínimos contemplados en la normatividad vigente: la Resolución 312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015. De igual manera se tienen establecidas entre otras las siguientes actividades:

- ✓ Contar con el talento humano requerido para el diseño e implementación del SG-SST 2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 35 de 44

- ✓ Asignar y documentar las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión SST a todos los niveles de la organización
- ✓ Aplicar autoevaluación de los estándares mínimos del SG SST y reportar al Ministerio de Trabajo de acuerdo con los resultados de la Auditoría Interna 2025
- ✓ Revisión anual de la Política y los objetivos del SGSST y su correspondiente divulgación.
- ✓ Definir y aprobar presupuesto del SG-SST 2026
- ✓ Actualizar la matriz legal del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.
- ✓ Organizar plan de mejora con los hallazgos y recomendaciones arrojados de la auditoría interna 2025
- ✓ Elaborar el Programa de Capacitación del SGSST 2026
- ✓ Realizar las capacitaciones contempladas en el programa anual y evaluar su eficacia
- ✓ Realizar la inducción y reinducción a los funcionarios y/o contratistas
- ✓ Realizar seguimiento a las reuniones del COPASST
- ✓ Cumplimiento a las reuniones del Comité de Convivencia Laboral – COCOLA
- ✓ Realizar seguimiento de la realización del curso de 50 horas del SG-SST con la totalidad de los integrantes de los nuevos comités, vigencia 2025 – 2027, y brigadas de emergencias.
- ✓ Actualizar el procedimiento para establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta Corpocesar en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.
- ✓ Actualizar y organizar la documentación del SG-SST. frente a los peligros identificados y riesgos evaluados, según a las normas actuales en SST. Actualizar control de versiones, códigos y vigencias.
- ✓ Aplicar intervenciones de acuerdo con los resultados de la aplicación de la Batería De Riesgo Psicosocial 2025
- ✓ Realizar las Evaluaciones Médicas Ocupacionales a todos los funcionarios de la corporación.
- ✓ Gestionar Custodia de Historias Clínicas a la IPS contratada.
- ✓ Verificar los resultados de los exámenes e Historias Clínicas Ocupacionales a los trabajadores, flujograma
- ✓ Realizar seguimiento a recomendaciones médicas Laborales emitidas a los funcionarios.
- ✓ Realización de las actividades de los programas de vigilancia epidemiológica
- ✓ Realizar los reportes de incidentes, accidentes y enfermedades laborales cuando se presente
- ✓ Dar cumplimiento a la conformación del Comité de Investigación de los Accidentes e Incidentes Laborales -Copasst

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 36 de 44

- ✓ Formular y cerrar planes de acción derivados de accidentes y enfermedades laborales
- ✓ Actualización matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, con un componente específico en riesgo biológico y medidas de intervención en todas las Seccionales
- ✓ Ejecutar inspecciones de seguridad en la entidad
- ✓ Realizar seguimiento de la ejecución de las recomendaciones emitidas en el informe de mediciones ambientales realizada en la entidad.
- ✓ Entregar la dotación y /o reposición de EPP a los trabajadores y brigadistas y actualizar matriz de EPP
- ✓ Actualización e Implementación del Programa de Manejo de Sustancias Químicas
- ✓ Documentar acciones y realizar seguimiento al cierre de las acciones realizadas en el laboratorio.
- ✓ Evaluar y evidenciar riesgos por cambios organizacionales, locativos o de procesos.
- ✓ Adelantar la elaboración de los estudios previos para la contratación de la compra de los EPP, elementos para la prevención de riesgos y elementos para la brigada de emergencia y elaboración y actualización de historias clínicas laborales, de acuerdo con las especificaciones del SST
- ✓ Implementar las actividades del plan estratégico de seguridad vial.
- ✓ Dar cumplimiento a la actualización y socialización del Plan de Emergencias, análisis de vulnerabilidad
- ✓ Conformar y capacitar a los funcionarios que conforman las brigadas de emergencias
- ✓ Realizar simulacro de emergencias.
- ✓ Realizar actividades relacionadas con SST en la semana que corresponda
- ✓ Mantener Actualizados la ficha técnica de los Indicadores
- ✓ Actualizar la medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral
- ✓ Actualizar medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
- ✓ Realizar seguimiento a la evaluación y análisis de los indicadores de mortalidad
- ✓ Realizar el registro y análisis de estadísticas de ausentismo laboral
- ✓ Realizar seguimiento a la actualización de los indicadores de prevalencia
- ✓ Realizar seguimiento a la actualización de los indicadores de incidencia
- ✓ Seguimiento e Implementación de las Medidas de Prevención y Control de los Peligros y Riesgos
- ✓ Realizar Auditoria del SGSST.
- ✓ Realizar seguimiento y documentación de la revisión del SGSST por el

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 37 de 44

- responsable de la alta dirección
- ✓ Realizar seguimiento a la ejecución de las Acciones Preventivas y Correctivas y de mejora del SGSST y la actualización de la matriz
- ✓ Documentar y realizar seguimiento a las Acciones Preventivas y Correctivas del SGSST definidas en la revisión de la alta dirección.
- ✓ Dar cumplimiento a la rendición de cuentas de los responsables de SST
- ✓ Elaboración del plan de mejoramiento de resultados de Auditorías internas, revisión por la alta dirección, reporte de estándares mínimos y visitas de entes nacionales.

Ver documento completo Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.4 Estrategia Plan Anual de Vacantes

La planta de cargos de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR, fue establecida mediante Acuerdo 003 del 23 de febrero de 2017, y fue modificada parcialmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global.

Actualmente, la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, tiene una ocupación 67 empleos, que corresponde al 63% del total y 39 empleos vacantes equivalentes al 37% del total de la planta.

El objetivo principal de este plan es identificar las necesidades de la planta de personal, estructurando y actualizando la información para la provisión de los empleos en vacancia definitiva y temporal durante la vigencia, con el fin que la entidad cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El alcance del Plan de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, en especial para la vigencia 2026, en la Corporación Autónoma Regional del Cesar en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, con la política de inclusión diseñada por la entidad.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 38 de 44

anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

Ver documento completo Plan Anual de Vacantes

6.5 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

Con el fin de fortalecer a la Corporación, se adelantarán las acciones administrativas tendientes a la provisión de aquellos empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal a través de encargos, uso de lista de elegibles o nombramientos provisionales.

Para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir cabalmente la misión y objetivos Corporativos.

6.5.1. Inclusión laboral y garantías de las personas con discapacidad.

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de inclusión laboral y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, y en concordancia con la política pública de discapacidad, la Corporación Autónoma Regional del Cesar reportó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a proveer mediante concurso de méritos. En este marco, se identificaron dos (2) vacantes destinadas específicamente a la política de discapacidad: el empleo de Auxiliar de Servicios Generales, código 4064, grado 9, y el empleo de Auxiliar Administrativo, código 4044, grado 11.

Ver documento completo Previsión de Talento Humano

6.6 Estrategia para la Evaluación de Desempeño Laboral

El Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, servirá de apoyo a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en las fases de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva;

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 39 de 44

adicionalmente, realizará seguimiento a cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar que la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para que se lleve a cabo dentro de los plazos señalados.

6.7 Estrategia de Seguimiento SIGEP

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

6.8 Estrategia de seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019

Adelantar las acciones para que los servidores públicos a quienes le aplique, lleven a cabo la Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Interés, de acuerdo a lo establecido en la Ley 2013 de 2019.

6.9 Estrategia de Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio

Implementar actividades para los pre pensionados, a través del apoyo psicosocial que les permitan la adaptación a los cambios que se originan con la nueva etapa de vida.

7. PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAMIENTO – POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano adelantado durante la vigencia 2025, se formularon algunas acciones de mejoramiento para el 2026, de acuerdo con las rutas de creación de valor:

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

- ✓ Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 40 de 44

laborales realizados.

- ✓ Acción de Mejoramiento: Diseñar una estrategia para que el Diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos sea atendido por el 100% de los servidores de la Corporación.
- ✓ Actividad de Mejoramiento: Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos, explorando su viabilidad con la participación de la Caja de Compensación Familiar del Cesar - COMFACESAR.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Incluir actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Adelantar en un trabajo conjunto con la secretaria general (comunicaciones) una estrategia de promoción del uso de la bicicleta.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad conforme a los requisitos generales establecidos en la Resolución 2423 de 2018 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social; o implementar una solución alterna.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Llevar a cabo la divulgación del programa Servimos, con el apoyo de la secretaria general (comunicaciones).
- ✓ Acción de Mejoramiento: Realizar los trámites requeridos para la implementación del Teletrabajo den la entidad.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Realizar acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras.

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos

- ✓ Acción de Mejoramiento: Reiterar a la Dirección General que en el caso de realizar el nombramiento de personal en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, debe tener en cuenta lo establecido en el decreto 2011 de 2017.

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.

- ✓ Acción de Mejoramiento: Solicitar a la Subdirección General Área Administrativa y Financiera sobre la obligatoriedad de adelantar el proceso de medición del clima organizacional y detección del riesgo psicosocial.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 41 de 44

Pública DAFP apoyo y acompañamiento para el proceso de evaluación de las competencias para los candidatos a cubrir vacantes de libre nombramiento y remoción.

- ✓ Acción de Mejoramiento: Estructurar planes de mejoramiento individual para todos y cada uno de los servidores públicos de carrera administrativa de la Corporación en un trabajo conjunto entre evaluador y evaluados cuando hubiere lugar a ello como producto del seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales realizados.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Diseñar un documento que permita la realización de entrevistas de retiro de servidores, su registro y el análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano.
- ✓ Acción de Mejoramiento: Estudiar la viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano – se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2026, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano. Como mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano están:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL							
DEPENDENCIA RESPONSABLE	PRODUCTO	INDICADOR ANUAL	META ANUAL	ACCION	ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO	FECGA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano elaborado y publicado	1	Gestión e implementación de acciones para el aumento de la capacidad de desempeño institucional integral de Corpocesar.	Elaborar y publicar Plan Estratégico de Talento Humano a más	1/01/2026	31/12/2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 42 de 44

					tardar el 31 de enero de 2026		
--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--

9. PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan Estratégico de Talento Humano permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El sistema entre el desempeño de las personas y la estrategia de la entidad, con miras a generar los resultados esperados.
- ✓ Proyectos y planes de acción que permitan fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.
- ✓ Herramientas de intervención y ejecución de los planes del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano.

ACTIVIDAD			
ENTRADA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	SALIDA
Identificación resultados FURAG – MIPG, Autodiagnóstico Resultados de la Encuesta de Desempeño Institucional	Estructurar el Plan Estratégico de Talento Humano integrado a la Planeación Estratégica de la Entidad, promoviendo actitudes y valores enfocados al cumplimiento de los objetivos	GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

10. RESPONSABLES

La Subdirección General Área Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 43 de 44

las necesidades de la planta de personal, en armonía con el artículo segundo la Resolución No. 0565 del 30 de junio de 2017, el citado Grupo es responsable de:

1. Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la entidad, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.
2. Armonización efectiva de la gestión misional y Administrativa con el Sistema de calidad para el cumplimiento efectivo de la visión de la entidad y mantenimiento de la certificación de calidad una vez se certifique.
3. Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.
4. Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
5. Coordinar las acciones tendientes al desarrollo del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.
6. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
8. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
9. Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados de carrera y en periodo de prueba.
10. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema Tipo.
11. Presentar al Director general, a más tardar el 30 de abril de cada año informes

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO DE PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PCA-01-F-97
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 44 de 44

sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de estímulos e incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el plan de bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

- 12.** Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Corporación.