

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE

1

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.

MAYO 2018



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE

CARDIQUE

RESOLUCION No.

(31 MAY 2018)

Nº 0648

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Recursos Humano vigencia 2018"

EL DIRECTOR GENERAL ENCARGADO DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE -CARDIQUE-. En uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por la Ley 909 de 2004 y Ley 489 de 1998, Y

CONSIDERANDO

Que el artículo 15 de la Ley 909 del 2004, establece las funciones de la unidad de personal, dentro de los cuales se señalan la planeación estratégica del recurso humano y la formulación de políticas, destinadas estas a crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral del personal en los aspectos: humanos, laboral y social, sobre la base de construir identidad con el direccionamiento estratégico del grupo: visión, misión, objetivos y política corporativa.

Que es necesario promover condiciones entre los servidores públicos de la Corporación para que a partir del desarrollo de sus competencias, aptitudes e idoneidad, se puedan generar los resultados esperados en procura de alcanzar la misión institucional aplicando prácticas de gestión humana que incorporan los principios éticos en armonía con las políticas de la Corporación en general y el ordenamiento jurídico colombiano referentes al talento humano.

Que la Ley 489 de 1998, conocida como el Estatuto Básico de la Organización y Funcionamiento de la Administración Pública, es una herramienta que permite a la corporación enmarcarse en los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, quien busca realizar procesos de mejoramiento continuo en todas las entidades de la administración pública.

Que a partir de la promulgación del Estatuto, las entidades deben iniciar acciones y actividades tendientes a llevar a cabo la ejecución de manera organizada del Sistema de Desarrollo Administrativo, entre esas la elaboración y ejecución de los planes estratégicos.

Que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad mediante una estructura eficiente debe el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Corporación.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar en todas sus partes el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE vigencia 2018 cuyo texto se anexa a la presente resolución y hace parte de la misma.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

ISO 9001:2008
NTC GP 1000:2009
BUREAU VERITAS
Certification



CO 239090 / GP 0257

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE

CARDIQUE

RESOLUCION No.

(31 MAY 2018)

No 0648

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Recursos Humano vigencia 2018"

ARTICULO SEGUNDO: Dicho plan deberá ser publicados en la página web de la corporación, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás que sean contrarias.

Dada en Cartagena de Indias D.T. y C. a los

31 MAY 2018

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANGELO BACCI HERNANDEZ
Director General Encargado

Proyecto: Liliana Sánchez Salvador-PE RR-HH
Revisó: Sayde Escudero Jaller, Subdirectora Administrativa y Financiera
Aprobó: Claudia Camacho Cuesta - Secretario General



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
I. MARCO NORMATIVO.....	4
II. OBJETIVOS Y ALCANCE.....	7
2.1 ALCANCE.....	7
2.2 OBJETIVOS.....	7
2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
III. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL.....	8
3.1 PROGRAMA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:.....	8
3.1.1 LABORATORIO CALIDAD AMBIENTAL:.....	8
3.1.2 ARTICULACIÓN SINA:.....	9
3.2. DESARROLLO CORPORATIVO:.....	9
IV. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	10
4.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:.....	10
4.2 PREJUBILADOS.....	14
4.3. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES EN MATERIA DE TALENTO HUMANO:.....	14
4.4 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO MIPG(Modelo Integral de Planeación y de Gestión).....	14
V. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	16
5.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN.....	16
5.2 ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	16
5.3 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	17
5.4 ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	17
5.5 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	18
5.6 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	18
5.7 ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.....	18
VI. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2018.....	18



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento con la Ley 909 de 2004 en su artículo 17, se elaboró el Plan Estratégico del Recurso Humano para la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE para el año 2018, con el fin de promover la organización y actualización de la información sobre los empleos, atender las necesidades apremiantes y futuras del personal, identificar las formas de cubrir estas necesidades, racionalizar y estimar los costos de personal y presupuestar oportunamente los recursos.

Partiendo que la planeación del recurso humano, entendida como el proceso mediante el cual la Corporación Autónoma, en función de sus objetivos, proyecta y suplende sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, se realiza el Plan Estratégico de Recursos Humanos para la vigencia 2018 con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, como un elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

La construcción del Plan Estratégico parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión.

Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes anuales o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); dejando como resultado el plan anual de vacantes como un instrumento de gestión que hace parte del plan de previsión de recursos humanos y del mismo Plan Estratégico elaborado bajo un modelo que resalta la necesidad de tener en cuenta, no sólo los procesos de ingreso, sino primordialmente la gestión necesaria de formación y capacitación del personal que hace parte de CARDIQUE, así como todo el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los servidores públicos en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, y, en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

I. MARCO NORMATIVO

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la gestión humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

4

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificado Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. cálculos actuariales	Certificado Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el	Talento Humano



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

	Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio 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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional	Certificado Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la	Programa de Bienestar

5



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
 www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

	bicicleta en el territorio nacional.	
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
6 Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	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 (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio 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	Programa de Bienestar



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

	complementar las medidas de protección de la familia.	
Circular 012 de 2016 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
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	Planes de recursos humanos

II. OBJETIVOS Y ALCANCE

2.1 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de CARDIQUE, inicia con la detección de necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la entidad (servidores públicos de carrera, libre nombramiento, periodo y provisionales), de acuerdo con la normatividad establecida.

2.2 OBJETIVOS

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Corporación, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

III. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

Mediante Acuerdo 001 de mayo de 2016, el Consejo Directivo de CARDIQUE aprobó el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2016-2019.

Plan conformado por varios programas y proyectos a ejecutar, quedando incluido frente al tema institucional, el siguiente:

8 3.1 PROGRAMA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL:

Fortalecimiento institucional es un programa que además de actuar de manera transversal actúa como mecanismo de apoyo de gestión a nivel Nacional, su fundamento es el fortalecimiento de la Corporación para el cumplimiento de su misión y objetivos de la administración a través de las herramientas jurídicas, técnica, humana, administrativas, financiera, económica y de participación ciudadana, igualmente pretende dar apoyo y soporte a la gestión ambiental que le corresponde ejecutar a la Corporación, para la correcta administración y preservación de los recursos naturales renovables en el área de su jurisdicción.

Los proyectos son:

3.1.1 LABORATORIO CALIDAD AMBIENTAL:

Este proyecto tiene como finalidad evaluar en forma constante y oportuna las condiciones de los recursos naturales en el área de jurisdicción de CARDIQUE. Por lo tanto se requiere llevar a cabo diferentes actividades, entre ellas citamos: Toma de muestras y análisis microbiológico y fisicoquímico de sedimentos y aguas marinas, superficiales, subterráneas, potables y residuales mediante técnicas como: Cromatografía de gases acoplada a masa Espectrofotometría UV-Vis y de Absorción Atómica Electrometría Gravimetría Tubos múltiples Filtración por membrana Sustrato definido Monitoreo de la calidad del aire y emisiones de fuentes fijas Mediciones de ruido ambiental y emisiones de ruido.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

Su objetivo primordial es mantener la acreditación del laboratorio ante el IDEAM en la norma ISO 17025:2005 y ampliar la cobertura de servicios a otros parámetros y matrices.

3.1.2 ARTICULACIÓN SINA:

Tiene como objetivo principal fortalecer y consolidar el conjunto de orientaciones, normas, actividades, programas e instituciones que conforman el SINA, mediante la cooperación horizontal con todas las instituciones que conforman el SINA, a través de la realización de convenios con otras CAR's de la región, ASOCAR's, el EPA, con el Distrito, los municipios de la jurisdicción, la Gobernación de Bolívar y otros entes a nivel departamental y nacional; por este rubro se incluirán todos los gastos operativos que se requieren para poder llevar a cabo el objetivo de este proyecto y que contribuyan a alcanzar las metas del Plan de Acción.

3.2. DESARROLLO CORPORATIVO:

El objetivo principal de este proyecto es el fortalecimiento de la Corporación técnica, humana, física y financieramente para la efectiva aplicación de su misión.

Cardique para cumplir a cabalidad con la misión y funciones debe contar con capital humano idóneo, equipos y tecnologías acordes con la necesidad para la toma de decisiones efectivas, que se cristalizará en forma oportuna si se fortalece logística, técnica y financieramente, mediante planes en la implementación del sistema de gestión integrado - SIGES, Los Planes internos requeridos, igualmente desarrollando mecanismos o acciones para incrementar los recaudos de la Corporación, adecuación, mantenimiento de puesto de trabajo y las instalaciones en general, así como la reestructuración de la planta física y de personal.

Por la necesidad de ampliación de la sede se procederá a la construcción de la tercera etapa observando los diseños establecidos y teniendo en cuenta las necesidades actuales, siempre y cuando los ingresos presupuestales así lo permitan.

Se cuenta con el Centro de Documentación que presta los servicios a la comunidad en la investigación y capacitación en el campo ambiental, se continuará el apoyo a las municipalidades con los "Rincones Ambientales" y se mejorará su sistema de información y ampliación de servicios.

Se requiere la contratación de personas naturales o jurídicas, así como asumir los gastos para la implementación, logística y operativización del cumplimiento de la misión de la Corporación tales el control, seguimiento y vigilancia, prestar servicios de asesoría, la comunicación y la participación ciudadana, viáticos y gastos de viaje, combustibles, mantenimiento, compra de repuestos que se requieran para los vehículos destinados a tal fin, igual la modernización del parque automotor, así como, el fortalecimiento del sistema de información ambiental corporativo y de interfaces e interconexión con los programas nacionales.



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

IV. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

- **CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES:**

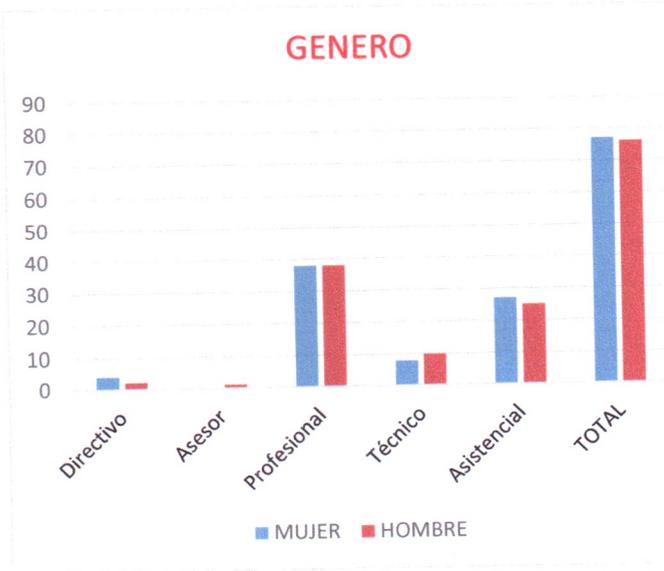
A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Cardique, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

A la fecha, los empleados de la Corporación los podemos clasificar en:

GENERO:

NIVEL	MUJER	HOMBRE
Directivo	4	2
Asesor	0	1
Profesional	38	38
Técnico	8	10
Asistencial	27	25
TOTAL	77	76

10



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

ANTIGÜEDAD:

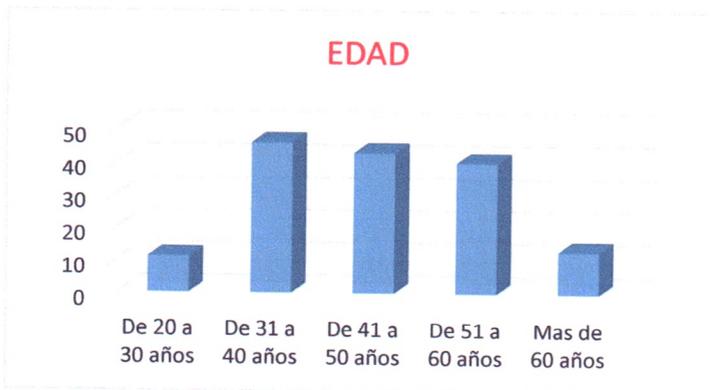
RANGO	CANTIDAD
Menos de 5 años	39
De 5 a 10 años	38
De 11 a 20 años	56
De 21 a 30 años	20
TOTAL	153



EDAD:

11

RANGO	CANTIDAD
De 20 a 30 años	11
De 31 a 40 años	46
De 41 a 50 años	43
De 51 a 60 años	40
Mas de 60 años	13
TOTAL	153



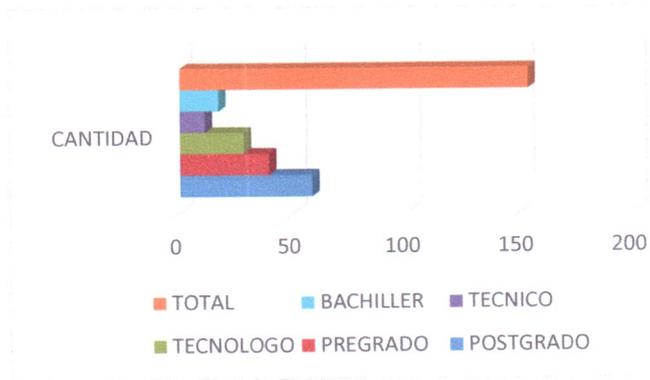
"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
CARDIQUE**

NIVEL DE EDUCACIÓN:

NIVEL DE EDUCACIÓN	CANTIDAD
POSTGRADO	58
PREGRADO	39
TECNOLOGO	28
TECNICO	11
BACHILLER	17
TOTAL	153



12

TIPO DE VINCULACIÓN:

VINCULACIÓN	CANTIDAD
Periodo	0
Carrera Administrativa	23
Libre Nombramiento	7
Encargo	25
Provisionalidad	94
Comisión de Libre Nombramiento y Remoción	4
TOTAL	153



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

ISO 9001:2008
 NTC GP 1000:2009
BUREAU VERITAS
 Certification



CO 239608 / GP 0257

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

DISCAPACIDAD:

DISCAPACIDAD	CANTIDAD
SI	0
NO	153
TOTAL	153

Al realizar un estudio sobre los tipos de empleados de la CARDIQUE, se encuentra que un 51% son mujeres y un 49% son hombres, la diferencia es de solo 1 persona entre cada género, lo cual no es significativo y podría decirse que esta parejo la partición de género en la ocupación de los empleos públicos.

En cuanto a la antigüedad en la Corporación en la mayoría lleva en la entidad más de 5 años, un 74% que equivale a 114 personas, lo que refleja estabilidad y la posibilidad de darle continuidad a los procesos. Pero igualmente se destaca que un 13% de los funcionarios tengan más de 20 años de servicio en la entidad.

Es proporcional el tema de la estabilidad laboral con la edad de los funcionarios, ya que la mayoría de los servidores públicos, el 58% son personas que oscilan entre los 30 y 50 años. Solo un 7% es menor de 30 años y un 8% es mayor de 60 años. Se puede entonces decir que CARDIQUE cuenta con unos funcionarios en edad altamente productivos.

13 Y lo anterior, es decir la productividad, se ve reflejado en el nivel educativo, ya que el 64% de los empleados tienen mínimo una formación universitaria de pregrado, donde la mayoría de ellos, es decir el 39% tienen postgrado. Es importante que todos los funcionarios tienen mínimo un bachillerato, hay un 11% que solo tienen este nivel, lo que debe trabajarse en que esto sea superado, y aprovechar la vinculación laboral para ir creciendo académica y profesionalmente.

Se encuentra una planta de personal con participación equitativa de género, altamente calificada académicamente, en una edad productiva y con una gran estabilidad laboral dentro de la Corporación, todo esto constituye una gran ventaja para el logro de los compromisos trazados.

En cuanto a la vinculación, la mayoría de los empleados se encuentran en situación de provisionalidad, el 61%, empleos que actualmente se encuentran reportados en la OPEC, Convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Lo que implica que la Corporación próximamente puede sufrir cambios importantes en su planta de empleados, por la salida o el cambio de funciones de muchos, que implican actividades adicionales de actualización o retroalimentación de los procesos de la entidad, para que no se afecte el logro de los compromisos en el año.

Luego le siguen en cantidad los empleados en carrera administrativa con el 30% de ellos se destaca que del personal que está inscrito en carrera administrativa, el 53% está en encargo, lo que demuestra la implementación de la política de estímulos e incentivos dentro de la entidad y la garantía de los derechos de carrera administrativa.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

Por último, en cuento a la discapacidad en la Corporación no hay ningún funcionario vinculado con algún tema de discapacidad física.

4.2 PREJUBILADOS

Se cuenta en total con 25 empleados que cumplen con los requisitos para ser identificados como pre-pensionados, porque aparentemente tienen el tiempo de servicios y las semanas cotizadas, de los cuales 16 son mujeres y 9 hombres.

La situación de estos empleados debe ser tenida en cuenta por la Corporación, para incluirlos en los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos –PIBEI-, ya que la Ley 617/00 obliga a que realizan actividades a este grupo poblacional.

4.3. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES EN MATERIA DE TALENTO HUMANO:

Para la identificación del autodiagnóstico y de la línea base de MIPG (Modelo Integral de Planeación y de Gestión), así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

14 Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2018. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano:

4.4 DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO MIPG(Modelo Integral de Planeación y de Gestión) :

Concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades sin el cual sería imposible gestionarse y lograr sus objetivos y resultados.

El talento humano lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

Por ello, es importante que la entidad trabaje permanentemente para que sus procesos de selección y desarrollo de las personas estén acordes con las propias necesidades institucionales y con las normas que les rige en materia de personal, den garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promuevan la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Especialmente, se recomienda trabajar en los siguientes factores críticos de éxito para el fortalecer esta dimensión en la entidad:



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

- Contar con la caracterización de todos sus servidores actualizada
- Coherencia de las estrategias y programas de talento humano y con los objetivos y metas institucionales
- La implementación frecuente y oportuna de los programas de inducción y reinducción
- La inversión de recursos basada en la priorización de las necesidades de capacitación.
- El mejoramiento del clima laboral, a partir de su medición.
- Coherencia entre los resultados de la evaluación de desempeño laboral y el cumplimiento de las metas institucionales

En este sentido, las entidades pueden consultar los lineamientos previstos en el Manual Operativo de MIPG y apoyarse en las herramientas de autodiagnóstico de las políticas de Gestión del Talento Humano y de Integridad, para identificar puntos débiles y fortalezas. Estos instrumentos están disponibles en el micrositio de MIPG en la página Web de Función Pública.

Con fundamento en lo anterior se obtuvo una calificación definitiva de 66.5 en lo relacionado al sistema de control interno en la Corporación.

Los índices desagregados de desempeño se muestran de la siguiente manera: el puntaje obtenido por la entidad y el puntaje máximo alcanzado dentro del grupo par, siendo los resultados para la CARDIQUE, los siguientes:

15

INDICE	ENTIDAD PUNTAJE	PUNTAJE MAXIMO GRUPO PAR
Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	70.6	80.9
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	69.3	75.0
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	73.8	81.2
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	70.1	80.1

De otro lado, los resultados y el diagnostico de necesidades, en otras áreas como de personal, capacitación, bienestar, incentivos, se encuentran detalladas en los respectivos planes de previsión de recursos humanos, PIC, PIBEL y Plan Anual de Vacantes.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
 Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
 Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE CARDIQUE

V. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de CARDIQUE, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Y para el presente año, tendremos las siguientes estrategias:

5.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

A través de esta estrategia la Corporación velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la Subdirección Administrativa y Financiera. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida de los servidores ya vinculados generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

De hecho, para el presente año, se tienen ofertados mediante concurso de carrera administrativa 90
16 empleos, los cuales garantizan el mérito dentro de nuestra Corporación.

5.2 ESTRATEGIA DE PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2018, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuesta de necesidades de Bienestar, seguimiento a la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y seguimiento a la medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, y prevención del riesgo (exámenes médicos) entre otros, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

ISO 9001:2008
NTC GP 1000:2009
BUREAU VERITAS
Certification



CO 238688 / GP 0257

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

Estado Joven: La Subdirección de Administrativa y Financiera desarrollara el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción, a través de las prácticas que ingresen a la entidad. Durante esta vigencia se realizara el diagnóstico del número de practicantes que necesita cada dependencia para comenzar a implementar el programa de estado joven durante la vigencia 2019.

Horario Flexible: Seguimiento al PIBEI y las normas de horarios que se expiden al respecto por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la Corporación, de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: Durante la presente vigencia se realizara un diagnóstico de acuerdo a los cargos que existen actualmente en la planta de cargos de la entidad, para determinar cuáles son susceptibles de aplicarles los lineamientos legales establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 del 30 de abril de 2012 a través de los cuales se promueve y regula el teletrabajo.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de ética, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Plan de Incentivos. Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, el reconocimiento a los mejores equipos de trabajo.

17

5.3 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los indicadores del proceso de Talento Humano y los resultados de la evaluación del desempeño laboral. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

5.4 ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Estará orientada a solicitar el sistema de evaluación de desempeño del acuerdo 565 de 2016 de la CNSC, analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna.



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE C A R D I Q U E

5.5 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Subdirección Administrativa y Financiera, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

5.6 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Corporación, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de ética en los empleados.

5.7 ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO

La Subdirección Administrativa y Financiera, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. 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 generando actividades, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo.

18

VI. CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN 2018

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el DAFP nuestro plan estratégico de talento humano para el presente año del 2018 tiene los siguientes componentes teniendo en cuenta las 3 etapas en las cuales debe desarrollarse las acciones y las estrategias ya enunciadas:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro

En el cuadro que se anexa al presente documento, se describen los productos, mediante cuales acciones, en que tiempo, meta propuesta e indicador de medición. Así:



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4394
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

	COMPONENTE	ACCIONES	INDICADOR	META (Producto- Resultado)	FECHA LIMITE	EVALUACION
INGRESO	Revisión de requisitos para el nombramiento	Estudio de Hoja de Vida, Verificación con manual de funciones y competencias, revisión de normas.	# de hojas de vida <u>revisadas</u> # de nombramientos realizados	100%	31/12/2018	
	Verificación de requisitos mínimos de estudio y experiencia posterior a la posesión	Revisión de las hojas de vida, solicitud a las entidades públicas, privadas y establecimientos educativos, recepción del oficio si la información es cierta.	# Requisitos <u>verificados</u> # Personal Posesionado	100%	31/12/2018	
	Ingreso al SIGEP	Ingresar el funcionario al sistema	# <u>ingresados al SIGEP</u> # Personal Posesionado	100%	31/12/2018	
	Inducción	Dar cumplimiento al procedimiento de Inducción	# Personal Posesionado	100%	31/12/2018	
	Concertación de compromisos	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	# <u>Compromisos Realizados</u> # Empleados de Carrera Administrativa	100%	31/12/2018	
PERMANENCIA	Capacitación	Dar cumplimiento al procedimiento de capacitación	# <u>Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2018	
	Programas de Bienestar	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar	# <u>Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2018	
	Evaluación de desempeño	Dar cumplimiento al procedimiento de evaluación de desempeño	# <u>Personas Evaluadas</u> # Personas Carrera Administrativa	100%	31/12/2018	
	Estímulos e Incentivos	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar, estímulos e incentivos del SIGI	# <u>Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2018	
	Salud Ocupacional	Dar cumplimiento al procedimiento de seguridad y salud en el trabajo	# <u>Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	100%	31/12/2018	



**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE
C A R D I Q U E**

RETIRO	Encargos	Se atiende solicitud del nominador, de proveer empleos de carrera administrativa, dando prioridad al encargo	<u># de Encargos Realizados</u> # de Encargos que proceden	100%	31/12/2018	
	Adopción y/o revisión de procesos y procedimientos	Se revisan los procesos, se proponen modificaciones, se informa al comité del SIGES se adopta la modificación	<u># Procedimientos Adoptados</u> # Procedimientos presentados	100%	31/12/2018	
	Prejubilados	Dar cumplimiento al procedimiento de bienestar	<u># Actividades Realizadas</u> # Actividades Programadas	50%	31/12/2018	
	Análisis de Estadística de retiro	Hacer estudio de casuales de Retiro	1 estudio	100%	31/12/2018	
	Emisión de paz y salvo	Emisión de paz salvo una vez se verifique el cumplimiento previo de todos los requisitos de retiro	Diligenciamiento formato de Paz y salvo Unificado	100%	31/12/2018	
	Emisión de actos de desvinculación	Emitir de manera oportuna los debidos actos de desvinculación	<u># de Actos</u> # Personas desvinculadas	100%	31/12/2018	
	Liquidación	Liquidar oportunamente a quienes se retiran de la entidad	<u># liquidaciones Realizadas</u> # Personas retiradas	100%	31/12/2018	
Archivo de la hoja de vida	Dar debido archivo a la hoja de vida del funcionario retirado	<u># Hojas de vida actualizadas</u> # Hojas de vida	100%	31/12/2018		

20

Por último, se dará cumplimiento a las diferentes estrategias anunciadas en procura de garantizar una debida prestación del servicio y que son novedosas para la implementación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Proyecto: Liliana Sánchez Salvador
Aprobó: Sayde Escudero Jaller



"CONSERVAMOS LA VIDA POR NATURALEZA"
Bosque, Isla de Manzanillo. Trans. 52 No.16-190 Tels. 669 5278 - 669 4666 - 669 4390
www.cardique.gov.co - mail: direccion@cardique.gov.co
Cartagena de Indias D.T. y C. - Colombia

