

INFORME DE AUDITORIA INTERNA GESTION DEL TALENTO HUMANO 2024



TALENTO H

TALENTO H

SEPTIEMBRE 30 DE 2024
CONTROL INTERNO

Sede Principal

Contenido

1. GENERALIDADES.....	3
2. RESULTADOS DE LA AUDITORIA	5
3. ASIGNACIÓN DE RECURSOS PRESUPUESTALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	8
3.1 PLAN DE CAPACITACIÓN.....	8
3.1.1 CAPACITACIONES EJECUTADAS VIGENCIA 2024 Y DESTINACIÓN DE RECURSOS.....	8
3.1.2 EVALUACIÓN DEL APOORTE DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, AL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES O CONOCIMIENTOS DE LOS SERVIDORES.....	9
3.2 PLAN DE BIENESTAR.....	10
3.2.1 DESTINACIÓN DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR.....	10
4. CAUSALES DE RETIRO	10
5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11
6. APOORTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD	11
7. SITUACIONES ESCALADAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	12
8. ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA, LA CONVIVENCIA Y LAS RELACIONES LABORALES	12
9. PLAN ANUAL DE VACANTES	12
10. PLAN DE INTEGRIDAD.....	13
11. RECOMENDACIONES.....	14

Sede Principal

1. GENERALIDADES

Proceso Auditado	Gestión del Talento Humano
Nombre de la auditoría	Auditoría Gestión del Talento Humano
Objetivo General de la Auditoría	Verificar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad.
Objetivos específicos	• Verificar la asignación de recursos presupuestales para atender las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral. • Verificar si se evaluó el aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores. • Verificar la atención de las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley. • Verificar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad. • Verificar si se analizó el aporte de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendieron acciones para mejorar el desempeño de las personas en los casos que aplique. • Verificar si se atendieron el 100% de situaciones escaladas al comité de convivencia laboral. • Verificar si se emprendieron acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales • Verificar si cuenta con un plan estratégico de Talento Humano y si tuvo en cuenta la información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad, entre otros aspectos de interés • Verificar si la entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC • Verificar la realización de la reinducción para los servidores de la entidad. • Revisar los temas en los que han enfocado el plan nacional de formación y capacitación (transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética en lo público). • La entidad mantiene implementada la estrategia salas amigas de la familia lactante. • Implementó en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016 el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos. Revisar si mantiene actualizado el protocolo o procedimiento interno sobre el manejo y declaración de conflicto de interés y capacitar a los funcionarios en éste.
Alcance de la auditoría	La auditoría se aplicará al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento de la CAM; así mismo, se realizará seguimiento a los planes institucionales y estratégicos establecidos en el Decreto 612 de 2018 específicamente los siguientes, para la vigencia 2024:

Sede Principal

	• Plan de Previsión de Recursos Humanos • Plan Estratégico de Talento Humano • Plan Institucional de Capacitación • Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales • Plan Anual SG-SST y PESV • Plan Anual de Vacantes
Normas que rigen la auditoría	• Constitución Política de Colombia • Decreto 612 de 2018 • Ley 909 de 2004 • Matriz de riesgos; proceso de gestión del talento humano • Plan de Previsión de Recursos Humanos • Plan Estratégico de Talento Humano • Plan Institucional de Capacitación • Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales • Plan Anual SG-SST y PESV • Plan Anual de Vacantes • Informes de Gestión Talento humano • Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas
Sistema Integrado de Gestión:	Matriz de riesgos proceso de gestión de talento humano e Indicadores
Riesgos:	<u>Posibilidad de afectación Económica por multa o sanción debido a Inconsistencia en las novedades de nómina que generan pagos erróneos.</u> <u>Posibilidad de afectación Económica por multa o sanción debido a Incumplimiento de las políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SGSST</u> <u>Posibilidad de afectación económica por pagos de interés de mora a las administradoras (pensiones, riesgos, eps y cajas de compensación) y/o multa o sanción de la UGPP debido a afiliación y reporte de novedades de seguridad social de forma inoportuna.</u>
Riesgo de corrupción	<u>Posibilidad de vinculación o encargo a un servidor que no cumple con los requisitos existentes en el manual de funciones en favor de un tercero</u>
Equipo Auditor:	Ana María Manchola Pérez- Etapa de planificación. Análisis y Resultados: Martha Viviana Díaz Quintero – Jennifer Vargas Muñoz
Periodo de Ejecución de la auditoría:	Entre el 14 y 30 de agosto de 2024

2. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

La Corporación cuenta con un Plan Anual de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo para el año 2024

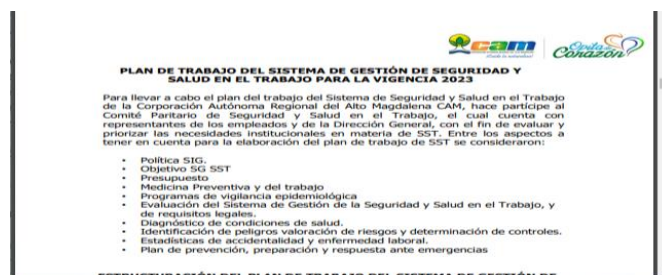
https://www.cam.gov.co/media/filer_public/33/4c/334ced2d-dd60-4794-b4f0-7e3d25003de8/plan_anual_de_trabajo_sgsst_cam_2024.pdf

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas.

Cuenta con: POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
CONTROLES ADMINISTRATIVOS PARA EL PELIGRO/RIESGO:



Sede Principal

	ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición. Dada en Neiva, a los diecinueve (19) días del mes de febrero de 2023. COMUNIQUESE Y CUMPLASE  CAMILO AUGUSTO AGUDELO PERDOMO Director General 1 De acuerdo al T-CAM-113 Cronograma de capacitación y entrenamiento SG-SST, se tiene: Actividades Ejecutadas 171 / Actividades programadas 239; para un Porcentaje de cumplimiento del Plan de SG – SST de 72%. Se encuentra en El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo; el título “Plan Anual de Trabajo de Seguridad Social y Salud en el Trabajo para la vigencia 2023”; sin embargo, se puede evidenciar que se trata de un error de digitación, teniendo en cuenta que todo el documento hace referencia a la planificación para el año 2024. Se evidencia resolución 323 de 2024; con fecha 19 de febrero de 2023; sin embargo; se puede colegir que se trata de un error de digitación ya que el contenido de la misma hace referencia a hechos de la vigencia 2024. Se recomienda realizar corrección, analizar las causas y establecer los controles necesarios para que no se vuelva a presentar. por lo cual se incita a realizar la corrección.
La Corporación cuenta con un Plan Anual de Bienestar e incentivos social 2024	Se cuenta con Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, con presupuesto asignado de DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$200.000.000) M/CTE, publicado en la página web de la corporación: https://www.cam.gov.co/media/filer_public/bd/99/bd995ef1-8faf-4757-8eec-e911e56c6d15/plan_anual_de_bienestar_e_incentivos.pdf
La Corporación cuenta con un Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano 2024 identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.	Se cuenta con el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano, para la vigencia 2024 publicado en la página web de la corporación. https://www.cam.gov.co/media/filer_public/ec/52/ec529117-9016-4800-81ed-a9e7d855868e/plan_anual_de_vacantes_y_provision_2024.pdf
Plan estratégico de Talento Humano 2024	Se tiene Plan Estratégico de Talento Humano publicado en la página web de la corporación en donde se tuvo en cuenta la estructura organizacional de la entidad, las necesidades de capacitación planteadas por la entidad y el objetivo relacionado con mejorar la competencia del personal así mismo para su efecto se tuvo en cuenta la proyección (visión) que tiene la entidad. Así mismo se asignaron los

Sede Principal

	recursos de acuerdo al nuevo Plan de Acción Institucional 2024-2027. https://www.cam.gov.co/media/filer_public/cd/e4/cde49a08-75cb-4a2c-8648-722e0ea63b4b/plan_estragico_de_talento_humano_cam_2024.pdf
Evaluación de desempeño	Se llevó a cabo la evaluación de desempeño para el periodo del 1 de febrero al 31 de julio de 2024 a través del aplicativo EDL, para el caso de los funcionarios de carrera administrativa, con excepción de los funcionarios pertenecientes a la Subdirección de Regulación y Calidad Ambiental, por lo que desde la Subdirección Administrativa se reportó el caso a control interno disciplinario mediante memorando del 05 de septiembre de 2024. Se recomienda realizar la publicación del consolidado de los resultados en la página web en el espacio destinado para tal fin.
Verificar si se evaluó el aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores.	Se verificó que se realiza evaluación de la eficacia de la capacitación a los servidores que asistieron a las mismas, con el fin de evaluar si el servidor mejoró sus habilidades o competencias. De acuerdo al indicador que tiene el proceso para el primer semestre de 2024; las capacitaciones evaluadas fueron el 100% de las 6 programadas.
La entidad mantiene implementada la estrategia salas amigas de la familia lactante.	La entidad mantiene implementada la estrategia salas amigas de la familia lactante, ubicada en el centro de atención al ciudadano de la sede principal.
Implementó en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016 el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.	Se implementó y promovió el uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo en jornada del 25 de julio de 2024.
Revisar si mantiene actualizado el protocolo o procedimiento interno sobre el manejo y declaración de conflicto de interés y capacitar a los funcionarios en éste.	Se cuenta con procedimiento para conflicto de interés, se capacitó acerca del mismo en jornada de reinducción del 06 de septiembre de 2024.

- La corporación tiene conformado el Comité de Convivencia Laboral para las vigencias 2023-2025, adoptado mediante resolución 2810 de 20 de septiembre de 2023.
- La corporación cuenta con Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST" para las vigencias 2023-2025, adoptado mediante resolución 2811 de 20 de septiembre de 2023.

Sede Principal

3. ASIGNACIÓN DE RECURSOS PRESUPUESTALES PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

3.1 PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1.1 CAPACITACIONES EJECUTADAS VIGENCIA 2024 Y DESTINACIÓN DE RECURSOS

De acuerdo al Plan Anual de Capacitación año 2024, registrado en el link https://www.cam.gov.co/media/filer_public/bf/f4/bff4d4ef-62fb-4cf2-af0d-db61d0b90a12/plan_anual_de_capacitacion_2024.pdf, se puede evidenciar que la Corporación cuenta con un Plan Anual de capacitaciones, alineado a los ejes temáticos: transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público y probidad y ética en lo público, establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación; donde las capacitaciones de los servidores públicos son un componente fundamental para el desarrollo y eficacia de la Corporación; enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades las cuales conllevan a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la entidad.

El presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 es de CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000) M/CTE. Para el desarrollo de algunas de las capacitaciones el recurso humano y logístico, serán propios de la entidad, así como a través del Programa "Servimos" se establecerán alianzas sin costo para el acompañamiento en la ejecución del PIC 2024.

En efecto, con corte a 31 de diciembre de 2022 se ejecutaron \$8.900.000, y para el 30 de junio de 2023 se habían destinado 17.386.000, para el año 2024 el presupuesto subió a \$50.000.000 demostrando la disposición de la alta dirección para mejorar la competencia del personal en consecuencia con el objetivo del sistema integrado de gestión relacionado con mejorar la competencia del personal.

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	NUMERO DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
29 DE FEBRERO DE 2024	Uso obligatorio de la Ventanilla Integral de Trámites Ambientales - VITAL.	SRCA - DIRECCIONES TERRITORIALES	16	0	SI	11	ok
21 DE FEBRERO DE 2024	Encuentro Metodología Capacitación EDANA - "Metodología Evaluación de Daños Ambientales - EDANA	Ingenieros Forestales - DTN, DTS, DTC, SRCA y SGA	6	0	SI	3	ok
14 Y 15 DE MARZO DE 2024	Invitación encuentro Educación y Participación Ambiental.	SGA - ADRIANA ARIAS	1	0	SI	1	OK
11 Y 12 DE MARZO DE 2024	Seminario virtual "Información Tributaria en Medios Electrónicos para la DIAN Año Gravable 2023	SAF - MARIA ALEJANDRA RINCON	1	830.620	SI	1	OK

Sede Principal

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	NUMERO DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
MARZO DE 2024	"Diplomado en Comunicación de Gobierno - UNISABANA"	DG - MILLER EDUARDO CORTES FLORES	1	1.300.000	SI		
21, 22 Y 23 DE MARZO DE 2024	Seminario-Guía Optimización de Procesos de Contratación Estatal en Plataforma SECOP II y TVEC	OFICINA CONTRATACION ELIANA KATHERINE ORDOÑEZ MARGARITA MARIA BERMEO	2	2.308.600	SI	2	ok
9 Y 23 DE ABRIL DE 2024	Introdutorio de Lenguaje Incluyente y accesible	SECRETARIA GENERAL	3	0	SI	3	
26 DE ABRIL DE 2024	Evaluación de la Sostenibilidad	DTN, SPOT, SGA Y SRCA	10	0	SI	6	
07 DE MAYO DE 2024	Secop II - Supervisores	Todo el Personal	20	0			
23 Y 24 DE MAYO DE 2024	"Nuevas normas globales de auditoria interna y su impacto en la gestión del control interno"	ASESORA	1	1.050.000	SI	1	
16 DE MAYO DE 2024	Curso actualización en Derecho Sancionatorio Ambiental	Carlos E Bahamón, Carolina Trujillo, María José Castro, Diego Cardoza, Angie Tatiana Peralta y Diana Ulloa.	6	4.860.000	SI	6	
21 DE MAYO DE 2024	Tienda Virtual - Técnicos de las Dependencias	SEDE PRINCIPAL	7	0			
5 AL 7 DE JUNIO DE 2024	Seminario Nacional de Hidráulica e Hidrología	Claudia Delgado, Andrea Isabel Ardila, Hernando Calderón, Jenny Sagastuy, Carmen Lorena Coronado, Juan Fernando Castro y Nixon Fernelly Celis.	7	3.150.000			
3 AL 21 DE JUNIO DE 2024	Trazabilidad de especies forestales en el control de comercio de la madera y productos derivados 3° Edición.	Yurihet Melo, Osiris Peralta y Leidy Clavijo	3	0			
12 DE JUNIO DE 2024	Software de Gestión Documental BPM	Todo el Personal					

3.1.2 EVALUACIÓN DEL APOORTE DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, AL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS, HABILIDADES O CONOCIMIENTOS DE LOS SERVIDORES.

El aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores, según el procedimiento de la corporación "P-CAM-011 Capacitación", se realiza evaluando la eficacia a la capacitación y dejando registro el formato F-CAM-176 "Evaluación de la Eficacia de las capacitaciones".

De acuerdo a la información registrada en la medición del indicador con corte al 30 de junio de 2024; se puede evidenciar que a todas las capacitaciones que requerían evaluación durante éste periodo se realizó. Cabe resaltar que las capacitaciones son priorizadas por los mismos servidores públicos de la Corporación al iniciar la vigencia y se ejecutan de acuerdo a disponibilidad presupuestal y de tiempo de los funcionarios.

3.2 PLAN DE BIENESTAR

3.2.1 DESTINACIÓN DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR

Se presenta la ejecución de recursos con corte a primer semestre de la presente vigencia, la cual supera ampliamente los recursos asignados al plan de bienestar del año 2023, evidenciando el compromiso de la alta dirección con proporcionar el bienestar a los funcionarios de la entidad.

EJECUCION DE RECURSOS	VALOR PRIMER SEMESTRE 2024	EJECUCION DE RECURSOS	VALOR PRIMER SEMESTRE 2023
ENTRENAMIENTO FISICO	\$2.436.329	GIMNASIO	\$ 13.668.000
INCENTIVOS EDUCACION FORMAL	\$26.000.000	INCENTIVOS EDUCACION	\$ 8.129.923
INCENTIVOS MEJORES SERVIDORES	\$7.800.000	JORNADA DE RESCATE DE COSTUMBRES	\$ 11.162.180
JORNADA DE INTEGRACION RESCATE DE COSTUMBRES Y TRADICIONES DEL HUILA	\$26.974543	EXAMANES MEDICOS	\$ 12.000.000
EXAMANES MEDICOS	\$15.000.000	JORNADA DEPORTIVAS	\$ 1.137.631
PRIMER SEMESTRE DIA DE LA FAMILIA "DIA DE SOL"	\$16.390.415	TORNEOS	\$ 2.141.425
DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO	\$11.822.975	TOTAL	\$ 48.239.159
JORNADA RECREO DEPORTIVAS INTERDEPENDENCIAS	\$3.486.004		
TORNEOS	\$1.603.562		
TOTAL	\$111.513827		

4. CAUSALES DE RETIRO

Dando cumplimiento del procedimiento P-CAM-072 Desvinculación Del Personal, en el primer semestre se presentaron ocho (8) situaciones de retiro por renuncia regularmente aceptada y no se han presentado por declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos, causales que se encuentran cobijadas por la ley

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CAUSAL	FECHA DE RETIRO	RESOLUCION
JULLY ANDREA CUELLAR RUIZ	33.750.469	Renuncia regularmente aceptada	23 de julio de 2024.	RESOLUCION No.2219 DE 2024

Sede Principal

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CAUSAL	FECHA DE RETIRO	RESOLUCION
DIANA LICETH VARON VALENCIA	1.077.858.056	Renuncia regularmente aceptada	29 de febrero de 2024	RESOLUCION No.376 DE 2024
HUMBERTO CAMILO PAEZ CASTRO	1.075.237.326	Renuncia regularmente aceptada	29 de febrero de 2024	RESOLUCION No.376 DE 2024
MARCELA TIERRADENTRO COLLAZOS	1.077.877.827	Renuncia regularmente aceptada	17 de febrero de 2024	RESOLUCION No.294 DE 2024
ANA MARIA MANCHOLA PEREZ	36.068.962	Renuncia regularmente aceptada	31 de enero de 2024	RESOLUCION No.167 DE 2024
LEIDY KATHERINE ARENAS RODRIGUEZ	1.110.504.649	Renuncia regularmente aceptada	31 de enero de 2024	RESOLUCION No.102 DE 2024
DEYCI MARTINA CABRERA OCHOA	55.154.211	Renuncia regularmente aceptada	10 de enero de 2024	RESOLUCION No.25 DE 2024
EDISNEY SILVA ARGOTE	36.113.452	Renuncia regularmente aceptada	10 de enero de 2024	RESOLUCION No.25 DE 2024

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La corporación cuenta con el indicador Evaluación de desempeño, el cual establece la calificación promedio obtenida en cada semestre y tiene como meta 90 puntos.

Se llevó acabo la evaluación de desempeño para el periodo del 1 de febrero al 31 de julio de 2024 a través del aplicativo EDL, para el caso de los funcionarios de carrera administrativa, con excepción de los funcionarios pertenecientes a la Subdirección de Regulación y Calidad Ambiental, por lo que desde la Subdirección Administrativa se reportó el caso a control interno disciplinario mediante memorando del 05 de septiembre de 2024.

No se generaron planes de mejoramiento teniendo en cuenta que ninguna de las calificaciones estuvo por debajo de 80 puntos.

Se recomienda realizar la publicación del consolidado de los resultados en la página web en el espacio destinado para tal fin.

6. APOORTE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD

Los objetivos del sistema integrado de gestión están alineados a los indicadores de cada uno de los procesos y de los indicadores de los proyectos del Plan de acción institucional 2024-2027 aprobado el 30 de mayo de 2024; el cual con corte al primer semestre del año 2024 tuvo una ejecución presupuestal y física de 62% y 46% respectivamente, a pesar de estar iniciando vigencia del plan y donde solo se pudo contratar durante los primeros 5 meses del año los bienes y servicios esenciales para la entidad. Es así que los porcentajes de avance concuerdan con el nivel de desempeño sobresaliente que se muestra en las calificaciones.

Sede Principal

7. SITUACIONES ESCALADAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Durante la vigencia 2024, según la información reportada por Gestión Humana, no se han presentado ninguna situación.

8. ACCIONES DE MEJORA DEL CLIMA, LA CONVIVENCIA Y LAS RELACIONES LABORALES.

Se tiene establecido el Plan Anual de Intervención riesgo psicosocial y salud mental publicado en la página web de la corporación, que se ha venido ejecutando, el cual fue formulado con base en las recomendaciones establecidas a partir del último análisis de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, y la medición de clima laboral vigencia 2022, se han ejecutado actividades de sensibilización en temáticas como: ¿Cómo ser un agente que promueve un buen clima laboral?, El Duelo, taller “Saber Estar”, taller de Autoconocimiento; para mejorar el clima laboral en las dependencias de la Corporación; por lo que se puede evidenciar el compromiso de la corporación con el bienestar integral de cada uno de sus trabajadores.

9. PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la vigencia 2024, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, y de acuerdo con la necesidad.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

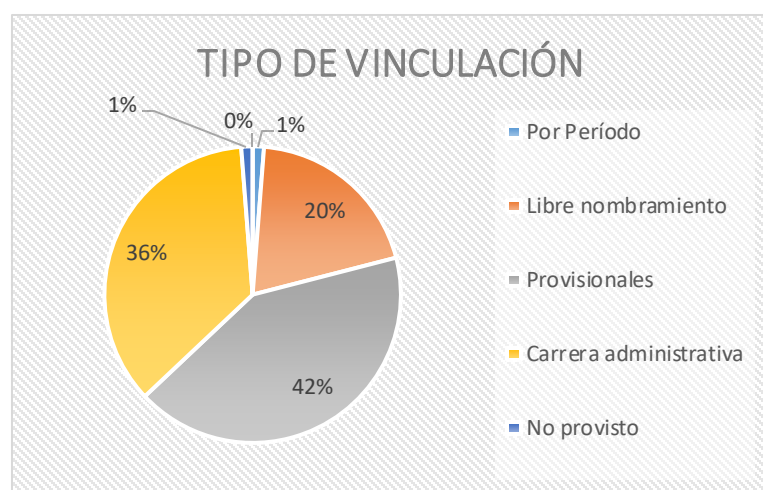
La Corporación cuenta con un plan anual de vacantes y previsión del talento humano https://www.cam.gov.co/media/filer_public/ec/52/ec529117-9016-4800-81ed-a9e7d855868e/plan_anual_de_vacantes_y_provision_2024.pdf publicado en la página web de la entidad, con el objetivo de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal. El Plan Anual de Vacantes es un instrumento donde se planifica, administra y actualiza la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permitiendo contar con la información de la oferta real de empleos de la Corporación.

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten, con el fin de proveer los empleos garantizando así la adecuada prestación de los servicios que por mandato legal tiene a cargo la CAM.

La Corporación cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones

Sede Principal

misionales y administrativas, conformada por un total de ochenta y un (81) empleos, fijada por el acuerdo No. 002 del 25 de enero de 2021 expedido por el Consejo Directivo de la Corporación, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de vinculación: De acuerdo a lo anterior a la fecha se tiene el siguiente resumen de la provisión de la planta de personal de la CAM:



CANTIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN
1	Período
16	Libre nombramiento
34	Provisionales
29	Carrera administrativa
0	Carrera administrativa en periodo de prueba
1	Cargo no provisto
81	TOTAL

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

En la fecha de presentación del informe por parte del talento humano, se contaba con un total de veintinueve (29) vacantes en empleos de carrera administrativa, cargados en la plataforma SIMO pendientes de viabilizar para desarrollo de proceso de selección por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de desarrollar los procesos en el marco de la ley.

IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE O PRE PENSIONADOS

NIVEL JERÁRQUICO	FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE O PREPENSIONADOS
Directivo	1 Secretario General 2 Subdirectores
Profesional	3 Profesional Especializado 1 Profesional Universitario
Asistencial	1 Auxiliar Administrativo
TOTAL	8 FUNCIONARIOS

10. PLAN DE INTEGRIDAD

El Plan de Trabajo de la Gestión de Integridad para la vigencia 2024 realizado de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se fundamenta en fortalecer una cultura organizacional de

integridad orientada al servicio, la ética, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio en el comportamiento de los servidores a través de estrategias, el cual se encuentra en desarrollo.

De acuerdo al programa anual de auditoría y el programa de Transparencia y Ética Pública 2024, se tiene establecido la aplicación del test de integridad, a final de año.

11.RECOMENDACIONES

- Adelantar las acciones necesarias para cumplir con el 100% de los funcionarios evaluados teniendo en cuenta que el procedimiento establecido por la corporación establece la evaluación para los servidores de provisionalidad y carrera administrativa
- Acoger como herramienta para el seguimiento al cumplimiento de políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano; el Autodiagnóstico de la “Política de Gestión Estratégica de Talento Humano”, definida en la 1ª. Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual deberá realizarse previo a la planificación en materia de talento humano para la vigencia 2025, con el fin de incluir allí las mejoras resultado de la aplicación del autodiagnóstico.
- Con el fin de garantizar la trazabilidad de la información sobre los resultados de la evaluación de desempeño, se recomienda publicar el consolidado 2024 en <https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/evaluacion-de-desempeno/>
- De acuerdo a los detalles planteados en el informe; realizar corrección a los errores de digitación en el documento “Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su resolución de adopción No. 323 de 2024, analizar las causas y establecer los controles necesarios para que no se vuelva a presentar.



MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO

Asesor Dirección (e)

Sede Principal