

## INFORME DE AUDITORIA INTERNA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025



**DICIEMBRE 2025**

**CONTROL INTERNO**

### Sede Principal

## 1. GENERALIDADES

<b>Proceso Auditado</b>	Gestión del Talento Humano
<b>Nombre de la auditoría</b>	Auditoría Gestión del Talento Humano
<b>Objetivo General de la Auditoría</b>	Verificar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad.
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar la asignación de recursos presupuestales para atender las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral.</li> <li>• Verificar si se evaluó el aporte de los procesos de capacitación, al mejoramiento de las competencias, habilidades o conocimientos de los servidores.</li> <li>• Verificar la atención de las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley.</li> <li>• Verificar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad.</li> <li>• 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.</li> <li>• Verificar si se atendieron el 100% de situaciones escaladas al comité de convivencia laboral.</li> <li>• Verificar si se emprendieron acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales</li> <li>• 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</li> <li>• Verificar si la entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC</li> <li>• Verificar la realización de la reinducción para los servidores de la entidad.</li> <li>• 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).</li> <li>• Implementó en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016 el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.</li> </ul>
<b>Alcance de la auditoría</b>	La auditoría se aplicará al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento de la CAM;

### Sede Principal

	<p>así mismo, se realizará seguimiento a los planes institucionales y estratégicos establecidos en el Decreto 612 de 2018 específicamente los siguientes, para la vigencia 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Previsión de Recursos Humanos</li> <li>• Plan Estratégico de Talento Humano</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación</li> <li>• Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</li> <li>• Plan Anual SG-SST y PESV</li> <li>• Plan Anual de Vacantes</li> </ul>
Normas que rigen la auditoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de Colombia</li> <li>• Decreto 612 de 2018</li> <li>• Ley 909 de 2004</li> <li>• Matriz de riesgos; proceso de gestión del talento humano</li> <li>• Plan de Previsión de Recursos Humanos</li> <li>• Plan Estratégico de Talento Humano</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación</li> <li>• Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</li> <li>• Plan Anual SG-SST y PESV</li> <li>• Plan Anual de Vacantes</li> <li>• Informes de Gestión Talento humano</li> <li>• Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas</li> </ul>
<b>Sistema Integrado de Gestión:</b>	Matriz de riesgos proceso de gestión de talento humano e Indicadores
<b>Riesgos:</b>	<p>Posibilidad de afectación Económica por multa o sanción debido a Inconsistencia en las novedades de nómina que generan pagos erróneos.</p> <p>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</p> <p>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.</p>
<b>Riesgo de corrupción</b>	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.
<b>Equipo Auditor:</b>	<p>Ana María Manchola Pérez- Asesora de Dirección con funciones de Control Interno</p> <p>Jennifer Vargas Muñoz - Profesional de Apoyo Control interno.</p>

#### Sede Principal

<b>Periodo de Ejecución de la auditoría:</b>	Entre el 21 de noviembre hasta el 12 de diciembre
--	---

## 2. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

Verificar si se atendieron el 100% de situaciones escaladas al comité de convivencia laboral.	Durante la vigencia 2025, no se ha presentado ninguna situación.
Verificar si se emprendieron acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales.	No hubo acciones de mejora, ya que no se presentaron situaciones que condujeran a su implementación.
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.	La entidad cuenta con el Plan Estratégico de Talento Humano y sus respectivas directrices, el cual incorpora la información del direccionamiento y la planeación estratégica institucional, entre otros aspectos de interés. Dicho documento se encuentra disponible en la página oficial de la Corporación. <a href="https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/">https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/</a>
Verificar si la entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC	Si se reportó las vacantes a la CNSC 30/06/2025.
Verificar la realización de la reinducción para los servidores de la entidad.	La realización del proceso de reinducción para los servidores de la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998 y demás lineamientos institucionales aplicables.  La reinducción se debe realizar <b>cada dos años como mínimo</b> o cuando haya <b>cambios significativos</b> en la entidad, la normativa o el puesto de trabajo. Esta periodicidad asegura que los empleados estén actualizados sobre la organización, las normas, las funciones y los riesgos laborales. La Reinducción se realizó el 06/09/2024.
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).	Se revisaron los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, identificando que las acciones formativas se han orientado principalmente hacia los temas de transformación digital, gestión del conocimiento e innovación, creación de valor público, así como probidad y ética en lo público. Estos ejes estratégicos buscan fortalecer las competencias institucionales y promover el desarrollo integral de los servidores públicos.  <a href="https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/">https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/</a>

### Sede Principal

Implementó en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016 el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.	En el Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025 se establece el propósito de promover el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en el territorio nacional. En cumplimiento de este objetivo, los empleados públicos podrán acceder a medio día laboral libre y remunerado por cada treinta (30) ocasiones debidamente certificadas en las que hayan llegado al lugar de trabajo en bicicleta."
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.	Si se cuenta con los procedimientos y están en la página de la Corporación. La capacitación se realizó 28 DE AGOSTO DE 2025 para todo el personal.
¿La corporación cuenta con Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2025?	Si se cuenta con un Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST vigencia 2025, se encuentran en la página de Corporación. <a href="https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/">https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/</a>
¿La corporación cuenta con Plan Estratégico de Seguridad Vial?	Si se cuenta con Plan Estratégico de Seguridad Vial. se encuentran en la página de Corporación.
La corporación cuenta con Sistema de vigilancia Epidemiológico de los factores de riesgo Cardiovascular, Osteomuscular y psicosocial 2025.?	Si se cuenta con programas de vigilancia Epidemiológico de los factores de Riesgo Cardiovascular, Osteomuscular y psicosocial 2025. <a href="https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/sq-sst/">https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/sq-sst/</a>

- 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 2025 Y DESTINACIÓN DE RECURSOS

De acuerdo al Plan Anual de Capacitación año 2025, registrado en el link [https://www.cam.gov.co/media/filer\\_public/8e/8d/8e8ddebc-80f7-492b-9f50-a7f2cf34936c/plan\\_institucional\\_de\\_capacitacion\\_2025.pdf](https://www.cam.gov.co/media/filer_public/8e/8d/8e8ddebc-80f7-492b-9f50-a7f2cf34936c/plan_institucional_de_capacitacion_2025.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 conlleven 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 2025 es de TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) 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 2025.

En efecto, hasta la fecha se realizaron las siguientes capacitaciones:

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	NUMERO DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
24 DE ENERO DE 2025	Curso virtual "Más allá de la mitigación de los bosques frente al cambio climático: el papel de la gestión forestal adaptativa".	Forestales: Osiris Peralta, Erich Michel Losada, Jhon Javier Rojas, Sandra Liliana Ortega, Leidy Clavijo y Ángela Patricia López	6	-	NO SE EJECUTO		
10 DE FEBRERO DE 2025	Seminario "Inteligencia artificial aplicada a los negocios"	SGA: Luis Albeiro Cortes y Laura M González	2	1.700.000	OK	2	OK

#### Sede Principal



10 DE FEBRERO DE 2025	Curso "Actualización en Procedimiento Sancionatorio Ambiental 2025"	DTO Nixon Celis, DTS Carlos Andrés González, SRCA Carlos Bahamón, Abogados Maria José Castro, Diego Joseph Cardoza, Angie Tatiana Peralta y Diana Ulloa	7	5.376.000	OK	4	OK
3 DE MARZO DE 2025	Congreso "Décimo congreso colombiano y conferencia internacional calidad de aire, cambio climático y salud pública". 14,15 y 16 de mayo de 2025	SRCA Javier Ernesto Collazos	1	788.000	OK	1	OK
6 DE MARZO DE 2025	Gestión financiera, presupuestal y de tesorería publica 2025. 8, 9 Y 10 de mayo de 2025	SAF: Ma Alejandra Rincón y Carolina Puentes	2	2.386.100	OK	2	OK
12 DE MARZO DE 2025	Jornada de actualización en sistemas de administración de riesgos LA/FT/FPADM en el contexto de un SARLAFT O PTEP. 19 y 20 de marzo de 2025	SPOT: Martha Viviana Díaz Quintero	1	1.160.000	OK	1	OK
12 DE MARZO DE 2025	Excel Intermedio. Mayo y junio (48 h)	Todas dependencias	25	-	NO APLICA EVALUACION		
3 DE ABRIL DE 2025	"Fundamentos en sistemas de información geográfica (SIG)"	DT'S, SGA Y SRCA	15	7.000.000			
4 DE ABRIL DE 2025	Cursos Virtuales Derechos Humanos, Participación comunitaria y Lenguaje Incluyente.	Todo el personal	0	-	NO APLICA EVALUACION		
5 DE ABRIL DE 2025	EDGE Expert: construcciones sostenibles en el sector. 7 al 10 de abril del 2025	SGA: Leonel Fernando Obregón Salazar	1	1.666.000	OK	1	OK

#### Sede Principal

22 DE ABRIL DE 2025	Participación en la Semana de Gestión Documental	Todo el personal	0	-	NO APLICA EVALUACION		
12 DE MAYO DE 2025	Auditoria interna, gestión de riesgos y control en la administración publica. 10, 11 y 12 de julio de 2025	SPOT: Martha Viviana Díaz Quintero	1	1.184.050	OK	1	OK
30 DE JULIO DE 2025	Nueva Reforma Laboral 2025. 1 y 2 de agosto de 2025.	SAF: José Deyson Velásquez	1	380.000	OK	1	OK
8 DE AGOSTO DE 2025	Atención al cliente - SENA	Secretarias y Técnicos	14	-			
28 DE AGOSTO DE 2025	Conflicto de Intereses	Todo el personal	81	-	NO APLICA EVALUACION		
8 DE SEPTIEMBRE DE 2025	Jornadas Internacionales en Derecho del Medio Ambiente. "Licenciamiento Ambiental ante la Crisis Climática: Retos y Soluciones". 9, 10, 11 de septiembre	DTO: Andrés Felipe Perdomo	1	425.000			
15 DE SEPTIEMBRE DE 2025	IX Congreso Forestal, Ibagué del 03 al 07 de noviembre de 2025	Forestales: Osiris Peralta Ardila, Diego Atilano Trujillo Torres, Jhon Javier Rojas Casanova, Sandra Liliana Ortega Martínez, Leidy Catherin Clavijo Rivera, Ángela Patricia López Imbachi-Antury	8	4.721.920			
24 DE SEPTIEMBRE DE 2025	Diplomado Comunicaciones Estratégicas. 30 de septiembre de 2025	D.G: Miller Eduardo Cortes Florez	1	1.170.000			
26 DE SEPTIEMBRE DE 2025	Curso Pre congreso Modelación Hidráulica de Cuencas	Nixon Fernelly Celis y Javier Cardoso	2		NO SE EJECUTO		

#### Sede Principal

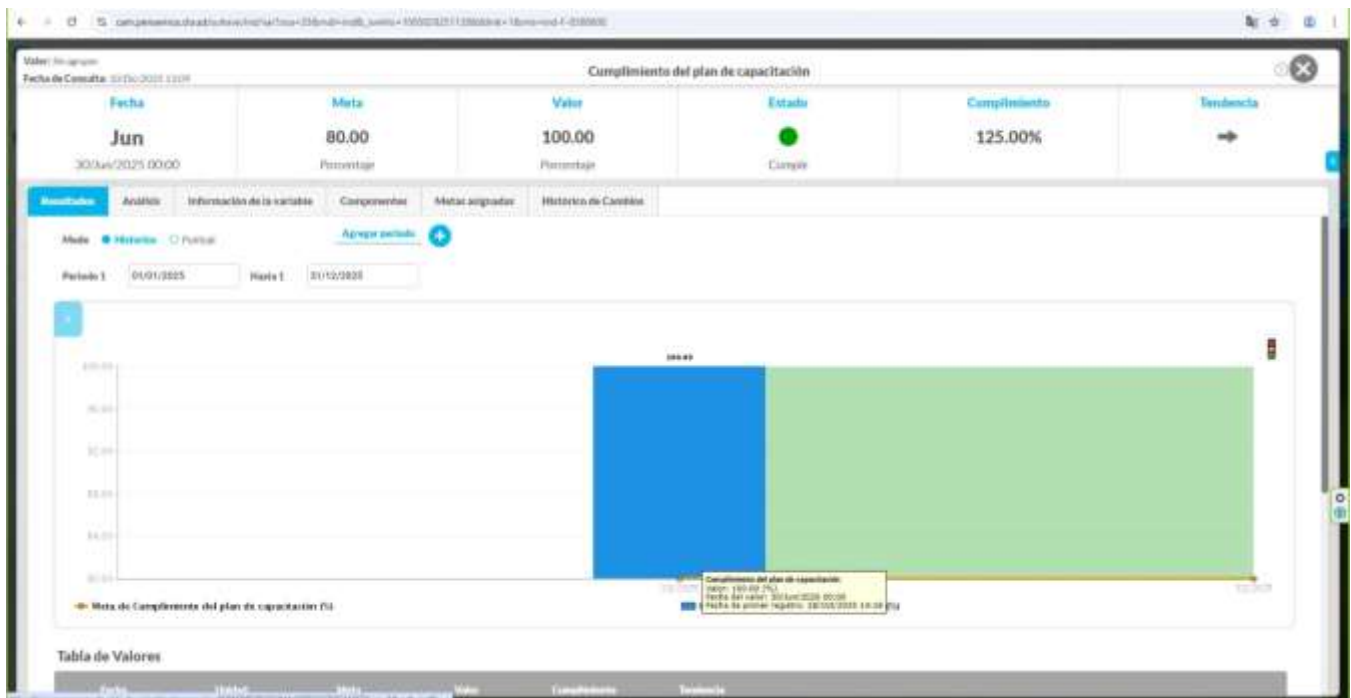


27 DE OCTUBRE DE 2025	Riesgos Hidrometeoro lógicos e incendios forestales. 27 de octubre al 28 de noviembre de 2025	DTS - SRCA	8	-			
-----------------------	---	------------	---	---	--	--	--

### 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 2025; 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.



La oficina de control interno realizó seguimiento al cumplimiento del cronograma del plan institucional de capacitaciones, el cual se relaciona a continuación:

[illegible]

## 3.2 PLAN DE BIENESTAR

### 3.2.1

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) para el año 2025, junto con el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos a través de actividades deportivas, recreativas, de salud y culturales, así como en proporcionar incentivos no pecuniarios especiales como días libres y apoyo para educación formal. La resolución legaliza este plan, junto con otros componentes como el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento con la normativa colombiana que exige programas anuales de bienestar para empleados públicos. Este esfuerzo busca fomentar el sentido de pertenencia, aumentar la motivación y premiar el desempeño sobresaliente de los empleados.

El plan se articula en torno a cinco ejes programáticos fundamentales, alineados con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2030 del DAFP.

**Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Se centra en la adaptación laboral y las herramientas para afrontar circunstancias que inciden en la estabilidad laboral y emocional, incluyendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

**Eje 2: Salud Mental:** Comprende acciones para lograr un estado de bienestar donde los servidores sean conscientes de sus aptitudes, manejen el estrés inherente al cargo y promuevan hábitos de vida saludables (actividad física, nutrición).

**Eje 3: Diversidad e Inclusión:** Aborda acciones de equidad, diversidad e inclusión, así como la prevención y atención de violencias basadas en género o cualquier otra discriminación.

**Eje 4: Transformación Digital:** Hace referencia a la aplicación de la tecnología y la información para migrar hacia organizaciones inteligentes, facilitando la comunicación y simplificando los procesos de gestión del bienestar.

**Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Busca fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, promoviendo la interiorización de los valores definidos en el Código de Integridad.

### 3.2.2 DESTINACIÓN DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR

Mediante resolución No. 181 del 31 de enero de 2025 se aprobó el plan estratégico de talento humano de la vigencia 2025 donde se incluyó el plan institucional de Bienestar en Incentivos y se aprobó como presupuesto inicial la suma de \$258.960.000. Posteriormente mediante resolución No. 2274 del 24 de julio de 2025 se modificó dicho valor a la suma de \$271.070.157. Así mismo, mediante resolución No. 2581 de 20 de agosto de 2025 se destinaron \$20.000.000 más para garantizar los gastos logísticos de la participación de los servidores públicos en el evento de semana ambiental, quedando \$291.070.157.

Finalmente, con el propósito de asegurar la permanencia de los beneficiarios y ampliar la cobertura del incentivo a nuevos servidores públicos se adiciono la suma de \$6.864.540 quedando como gran total la suma de \$297.934.697.

#### Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60-79 Barrio Las Mercedes  
Neiva - Huila (Colombia)  
✉️ [radicación@cam.gov.co](mailto:radicación@cam.gov.co)  
☎️ (608) 866 4454  
🌐 [www.cam.gov.co](http://www.cam.gov.co)

f CAM  
X CAMHUILA  
@ cam\_huila  
CAMHUILA



La destinación de los recursos durante la vigencia 2025 fue la siguiente:

EJECUCION DE RECURSOS	VALOR
CONTRATO DE BIENESTAR INICIAL	\$ 131.019.000
ACTIVIDAD EXTERNA DE INTEGRACION RECREATIVA Y CULTURAL	\$ 56.700.000
INCENTIVOS MEJORES SERVIDORES	\$ 8.541.000
INCENTIVOS EDUCACION FORMAL	\$ 32.740.000
EXAMANES MEDICOS	\$11.000.000
PROFESIONAL DEPORTES	\$ 18.960.000
ADICIONAL INCENTIVOS EDUCACION FORMAL	\$12.110.157
ADICIONAL SEMANA AMBIENTAL	\$20.000.000
ADICIONAL INCENTIVOS EDUCACION FORMAL	\$ 6.864.540
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 297.934.697</b>

#### 4. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION 2025

Es un instrumento que tiene como propósito la gestión de la información sobre empleos vacantes en el Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, con el fin de programar su provisión en la vigencia actual y siguiente; planificando, administrando y actualizando la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión.

Para la vigencia 2025, 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/c8/ce/c8ced3ab-be6e-48b7-a5e5-e5768e4bbf0f/plan\\_anual\\_de\\_vacantes\\_y\\_provision\\_cam\\_2025\\_i.pdf](https://www.cam.gov.co/media/filer_public/c8/ce/c8ced3ab-be6e-48b7-a5e5-e5768e4bbf0f/plan_anual_de_vacantes_y_provision_cam_2025_i.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.

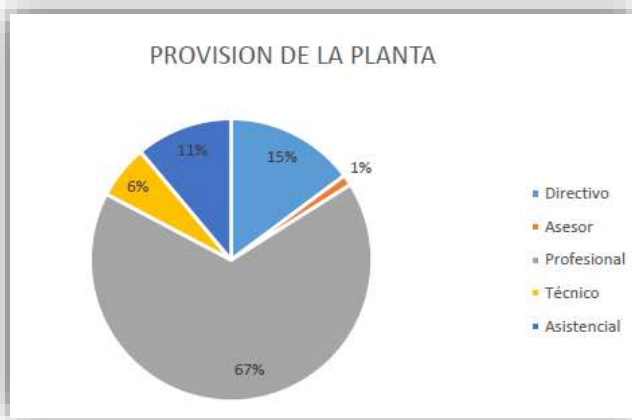
El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten, con el fin de proveer los empleos garantizando así la adecuada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

La Corporación cuenta con una planta global conformada por 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:

NIVEL	EMPLEOS	PORCENTAJE
Directivo	12	15%
Asesor	1	1%
Profesional	54	67%
Técnico	5	6%
Asistencial	9	11%
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Gestión Humana*



## 5. CAUSALES DE RETIRO

Dando cumplimiento del procedimiento P-CAM-072 Desvinculación Del Personal, en el primer semestre se presentaron cinco (5) situaciones de retiro por renuncia regularmente aceptada y no se han generado 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
<b>YESSICA MILENA YAÑEZ SUAREZ</b>	1.075.249.205	Renuncia regularmente aceptada	9 de enero de 2025.	RESOLUCION No.001 DE 2025
<b>YURIHET MELO ORTEGA</b>	1.006.955.616	Renuncia regularmente aceptada	8 de enero de 2025.	RESOLUCION No.148 DE 2025
<b>KEYLA ROCIO LAGUNA PERDOMO</b>	1.079.606.230	Renuncia regularmente aceptada	30 de enero de 2025.	RESOLUCION No.223 DE 2025
<b>LESLYE YUBEY MUÑOZ POLANCO</b>	38.212.743	Renuncia regularmente aceptada	30 de marzo de 2025	RESOLUCION No.835 DE 2025
<b>CESAR AUGUSTO BARREIRO OTALORA</b>	7.686.531	Renuncia regularmente aceptada	30 de abril de 2025.	RESOLUCION No.1171 DE 2025

## 6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La corporación cuenta con el indicador Evaluación de desempeño, el cual establece la calificación promedio obtenida en cada semestre.

Se llevó a cabo la evaluación de desempeño del primer semestre de 2025, para el caso de los funcionarios de carrera administrativa.

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

## 7. 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 2026 tuvo una ejecución presupuestal y física de la siguiente manera:



Nombre	Fórmula con Nombre	Último valor	Último meta
<b>Gestión del Talento Humano</b>			
<a href="#">Cumplimiento del plan de capacitación</a>	( No. capacitaciones evaluadas / No. total de capacitaciones recibidas)*100	100,00	80,00
<a href="#">Evaluación del desempeño</a>	Sumatoria calificación de la evaluación del desempeño del personal con derechos de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción para el nivel profesional y asistencial. / Total funcionarios evaluados.	98,33	90,00
<a href="#">Índice de Rotación de Personal</a>	( No. servidores retirados / No. total servidores activos en la planta de personal)*100	6,17	7,00
<a href="#">Provisión de vacantes</a>	( Sumatoria Fecha de provisión de las vacantes - Fecha de generación de vacancia) / Total de vacantes proveídas)	11,00	30,00

## 8. SITUACIONES ESCALADAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

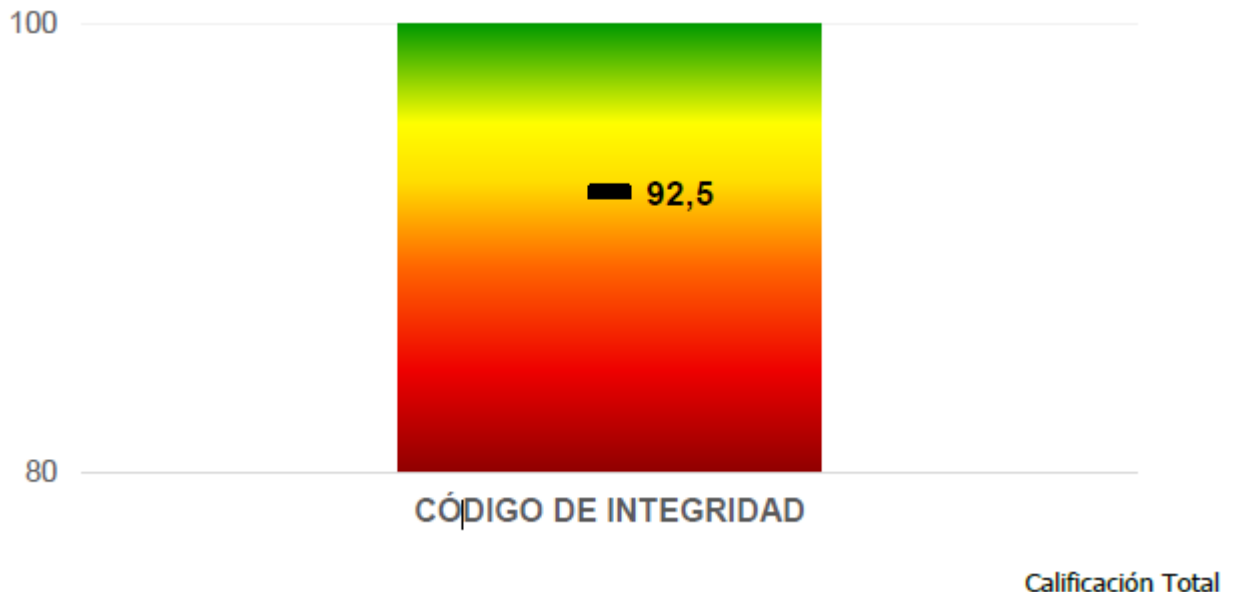
Durante la vigencia 2025 y a la ejecución de la auditoria, según la información reportada por Gestión Humana, no se han presentado ninguna situación.

## 9. PLAN DE INTEGRIDAD

El Plan de Gestión de la Integridad 2025 para la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM), es fomentar una cultura de integridad y la apropiación de cinco valores éticos clave entre sus funcionarios. Este plan se alinea con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Un diagnóstico de percepción realizado mediante una encuesta reveló que los valores de Compromiso y Diligencia son los que requieren mayor fortalecimiento en 2025. Para abordar esto, el plan detalla una variedad de estrategias de implementación, que incluyen capacitación, campañas de sensibilización y actividades lúdicas a lo largo del año. La Subdirección Administrativa y Financiera, a través de Gestión Humana, es la responsable de liderar la ejecución, seguimiento y evaluación de este plan integral.

### Sede Principal

Se verificó que se aplicó el autodiagnóstico de gestión del código de integridad establecido dentro del MIPG, que arrojó los siguientes resultados:



Por otro lado, de acuerdo al programa anual de auditoria y el programa de Transparencia y Ética Pública 2025, la oficina de control interno tiene establecido la aplicación del test de integridad a final de año.

## 10. CONCLUSIONES

1. El Plan Estratégico de Talento Humano integra los siguientes componentes fundamentales: el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. La gestión del Talento Humano es considerada como el activo más importante de la Corporación para el logro de los objetivos institucionales, y el plan aplica a servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.
3. El presupuesto total asignado para el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para 2025 fue modificado y se estableció en DOSCIENTOS NOVENTA Y UN MILLONES SETENTA MIL CIENTO CINCUENTA Y SIETE PESOS M/CTE (\$291.070.157).
4. La planta de personal de la CAM está compuesta por 81 empleos. La distribución por nivel muestra que el 67% corresponde al nivel Profesional (54 empleos).
5. La Corporación ha identificado y reportado 3 plazas (un Profesional Universitario, un Técnico Administrativo y un Auxiliar Administrativo) destinadas a la reserva para personas con discapacidad, en cumplimiento de la Ley 2418 de 2024.
6. El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 tiene un presupuesto asignado de TREINTA

MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) M/CTE

7. El diagnóstico de percepción de 2024 mostró que los valores que requieren ser potencializados son el Compromiso (75%) y la Diligencia (73%), ya que obtuvieron los porcentajes de apropiación más bajos. Se está a la espera de la valoración de la última encuesta formulada para evaluar la apropiación de los valores del código de integridad para conocer a cuáles se les debe hacer énfasis en la próxima anualidad.



**ANA MARIA MANCHOLA PÉREZ**

Asesor Dirección

#### Apoyó



**JENNIFER CAROLINA VARGAS MUÑOZ**

Profesional - apoyo control interno

#### Sede Principal