



INFORME
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO VIGENCIA 2022
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Marzo de 2023

Preparado por:
Martha Viviana Diaz Quintero

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad.

2. 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.

4. ASPECTOS RELEVANTES

- La corporación cuenta con plan institucional de capacitación para la vigencia 2022 inicialmente adoptados mediante Resolución 213 del 28 de enero de 2022, el cual fue modificado a versión 2 adoptada mediante resolución 1226 del 19 de mayo de 2022.
- La corporación cuenta con Plan Institucional de bienestar y Estímulos para para la vigencia 2022 inicialmente adoptados mediante Resolución 214 del 28 de enero de 2022, el cual fue modificado a versión 2 adoptada mediante resolución 1226 del 19 de mayo de 2022.
- La corporación tiene conformado el comité de convivencia laboral para las vigencias 2021-2023, mediante resolución 2605 del 14 de septiembre de 2021
- La corporación cuenta con sistema de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial 2020

Sede Principal

5. DESARROLLO

5.1 PLAN DE CAPACITACIÓN

5.1.1 CAPACITACIONES EJECUTADAS VIGENCIA 2022 Y DESTINACIÓN DE RECURSOS

De acuerdo a los registros suministrados por la Subdirección Administrativa y Financiera, se pudo evidenciar que la corporación, contó con plan institucional de capacitación para la vigencia 2022 inicialmente adoptado mediante Resolución 213 del 28 de enero de 2022, el cual fue modificado a versión 2 adoptada mediante resolución 1226 del 19 de mayo de 2022.

Las capacitaciones se ejecutaron en los temas que se relacionan a continuación con una destinación de recursos presupuestales por el orden de \$ 8.900.000, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos de la corporación.

Durante la vigencia 2022, se ejecutaron 21 acciones de capacitación con 228 participantes en total, 1 socialización y 1 jornada de reinducción.

Respecto a los directamente beneficiados con las acciones de capacitación fueron los asistentes:

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	No. DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
15 AL 25 DE FEBRERO DE 2022	Diplomado archivo y gestión de documentos físicos y electrónicos	Secretaria general y direcciones territoriales	4	850.000	SI	3	Si
28 DE FEBRERO, 1 Y 2 DE MARZO DE 2022	Ventanilla integral de tramites ambientales en línea	Srca y direcciones territoriales	15	2.300.000	SI	7	Si
FEBRERO - MARZO DE 2022	Curso de autoformación lenguaje claro para servidores y colaboradores del estado	Secretaria general y direcciones territoriales	2	0	SI	1	Si
19 DE MAYO DE 2022	Seminario contratación estatal	Oficina de contratación	2	1.350.000	SI	2	Si
26 DE MAYO DE 2022	Jornada de capacitación de consulta previa	Sga, spot, srca y direcciones territoriales	22	0	SI	13	Si
13,14 Y 15 DE JULIO DE 2022	65° congreso internacional agua, saneamiento, ambiente y energías renovables – acodal	Sga- Claudia Dayana delgado	1	0	SI	1	Si

Sede Principal

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	No. DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
19 DE JULIO DE 2022	Jornada de reinducción institucional	Todas	62	0			NA
10 AL 12 DE AGOSTO DE 2022	Congreso nacional de ornitología	Leidy katherine arenas	1	470.000	SI	1	Si
25 DE AGOSTO DE 2022	Gestión del Riesgo de desastres en Colombia desde la Planificación de los Territorios	Directores Territoriales e Ingenieros Forestales	12	0	SI	6	Si
25 y 27 DE AGOSTO DE 2022	Taller teórico practico power bi	Srca Osiris peralta y spot William pinto y Martha Viviana Díaz	3	2.400.000	SI	3	Si
02 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Datos abiertos en la contratación pública (consulta).	Oficina de contratación	4	0	SI	3	Si
06 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Observatorio oficial de la contratación estatal y nociones del modelo de abastecimiento estratégico para entidades	Oficina de contratación	4	0	SI	3	Si
07 y 08 DE SEPT. DE 2022	Curso indicadores de gestión y en comunicaciones y datos para estrategias de comunicación	Dg Miller Eduardo cortes	1	490.000	SI	1	Si
8 DE SEPT. DE 2022	Seminario de agroecología y soberanía internacional alimentaria, perspectivas para el desarrollo agrícola en el Huila	Laura María González	1	0	SI	1	Si
21 AL 23 DE SEPT. DE 2022	III encuentro técnico jurídico de autoridades ambientales	Osiris peralta directores territoriales, ing. forestales, abogados territoriales	12	0	SI	6	Si
22 DE SEPT. DE 2022	Jornada de Actualización en Derecho Ambiental	Abogados Direcciones Territoriales y SRCA	6	0	SI	3	Si

Sede Principal

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	No. DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
26 DE SEPT. DE 2022	Eliminación de estereotipos de género y Socialización de la Política Pública de Equidad de Género para el Departamento del Huila	TODO EL PERSONAL		0			NA
27 DE SEPT. DE 2022	Taller Herramientas de Visualización para el Análisis de Demanda y de Oferta	Osiris Peralta, Mario Suarez, Directores Territoriales, Ing. Forestales y Abogados de las direcciones territoriales.	18	0	SI	7	A la espera de que se cumplan los seis meses
30 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Competencia laboral	Sede principal	56	0	NO	56	Si, lo hizo el SENA
30 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Curso primeros auxilios	Leonel obregón, Mayra Alejandra, camilo Humberto, Javier collazos, Miller cortes, Laura González y Laura Gutiérrez	7	0	SI	4	Si
5- 10-12-19-24-26-31 de octubre y 02 de noviembre de 2022	Seminario "Vigilancia del Contrato Estatal"	Directores Territoriales y sede principal	53	0	A partir de las auditorías a realizar por parte de la oficina de contratación y control interno; a la publicidad de procesos contractuales en la plataforma SECOP II		
20 de octubre de 2022	Catálogo de Clasificación Presupuestal (CCP)	SPOT - SAF	1	0	SI	1	Si
12, 13 y 14 de octubre de 2022	XXIV jornadas internacionales en derecho del medio ambiente. "derecho penal ambiental y reparación de daños a la naturaleza"	Carlos Andrés González - director territorial sur Jully Andrea Cuellar - Prof. Especializado srca	2	1.040.000	SI	2	Si

Sede Principal

FECHA	TEMATICA	DEPENDENCIA	No. DE ASISTENTES	VALOR	SE SOLICITO EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD EVALUACIONES	EVALUACION >50%
01 AL 21 DE DICIEMBRE DE 2022	Curso virtual de elaboración, aprobación, evaluación y convalidación de tablas de retención documental	Mayra Alejandra Cabrera	1	0	SI	1	Si

5.1.2 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 las capacitaciones". De acuerdo a la información registrada en el cuadro anterior se puede evidenciar para todas las capacitaciones se solicitó la evaluación a los jefes inmediatos.

En el curso para certificación de competencias laborales en atención al cliente, la misma entidad que dictó el curso, aplicó una evaluación de conocimientos y de práctica durante la jornada laboral a los asistentes para poder certificarlos y allí evaluó la eficacia.

En el caso del Seminario "Vigilancia del Contrato Estatal", la evaluación de la eficacia se realizará a partir de las auditorías a realizar por parte de la oficina de contratación y control interno; a la publicidad de procesos contractuales en la plataforma SECOP II, teniendo en cuenta que se han identificado debilidades relacionadas con éste tema, razón por la cual se consideró pertinente promover éste seminario.

La jornada de reinducción y la socialización de la Política Publica de Equidad de Género, no se les evalúa la eficacia de la capacitación porque no se tienen en cuenta como capacitaciones.

5.2 PLAN DE BIENESTAR

DESTINACIÓN DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo a la información suministrada por el área de gestión humana se puede evidenciar que durante la vigencia 2022, se destinaron los siguientes recursos presupuestales:

EJECUCION DE RECURSOS PLAN DE BIENESTAR 2022	
DIA DE LA MUJER	\$ 1.649.840
EXAMENES MEDICOS	\$ 10.000.000
ENTRENADOR DEPORTIVO	\$ 5.000.000
JORNADA RESCATE DE COSTUMBRES -SAMPEDRITO	\$ 10.188.000
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	\$ 10.800.000
GIMNASIO	\$ 6.986.000
VACACIONES RECREATIVAS Y HALLOWEEN	\$ 6.939.409
NOVENA NAVIDEÑA CAM	\$ 13.414.785
ALMUERZO NAVIDEÑO (NEIVA + TERRITORIALES)	\$ 14.342.851
RETO SALUDABLE	\$ 526.889
CICLOPASEOS TERMOS	\$ 1.771.764
EDUCACION FORMAL	\$ 1.940.500
MEJORES SERVIDORES	\$ 11.800.000
	\$ 136.138.038

5.3 CAUSALES DE RETIRO

De acuerdo a la información suministrada por el área de gestión humana, hubo 10 situaciones de retiro, de las cuales 8, fueron por renuncia regularmente aceptada, 1 por edad de pensión y 1 por declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos, causales que se encuentran cobijadas por la ley, acogidas por resolución CAM y en cumplimiento del procedimiento P-CAM-072 Desvinculación Del Personal.

DESVINCULACIONES DE PERSONAL VIGENCIA 2022

NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CAUSAL	FECHA DE RETIRO	RESOLUCION
VALEXXXX XXXXXX XXXXX	1.075.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	23 de diciembre de 2022	RESOLUCION No. 3543 de 7 de diciembre de 2022
SONXXXX XXXXX	35.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	11 de agosto de 2022	RESOLUCION No. 1968 de 11 de agosto de 2022
LEIXXX XXXX XXXXXXXX	40.XX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	16 de julio de 2022.	RESOLUCION No. 1684 de 14 de julio de 2022
ROSXX XXXXX XXX	36.XXX.XXX	Renuncia por edad de pensión	1 de mayo de 2022	RESOLUCIÓN No. 956 de 26 de abril de 2022

Sede Principal

JOXXXX XXXXXX PERXXXX MOXXXX	83.XXX.XXXX	Renuncia regularmente aceptada	15 de febrero de 2022	RESOLUCION No. 341 de 11 de febrero de 2022
JOXXX ALDXXXX XXXXXXX	79.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	16 de enero de 2022	RESOLUCION No. 92 de 17 de enero de 2022
CARXXX XXXXX BAXXXX MONTXXXX	7.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	21 de enero de 2022	RESOLUCION No. 92 de 17 de enero de 2022
JUXXX ERXXXX BEXXXXX VASXXX	79.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	16 de enero de 2022	RESOLUCION No. 74 de 13 de enero de 2022
ELIXX XXXXX SANXXXXX XXXXX	1.144.XXX.XXX	Renuncia regularmente aceptada	17 de enero de 2022	RESOLUCION No. 74 de 13 de enero de 2022
KEXXX XXXXXX BEXXXX XXXBAXXX	36.384.674	Declaratoria de insubsistencia por concurso de méritos	30 de agosto de 2022	RESOLUCION No.2027 de 18 de agosto de 2022

5.4 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.

Para el caso del segundo semestre con corte a 31 de diciembre de 2022, se tiene que la calificación definitiva promedio fue de 97.27 puntos para el total de 48 evaluados en la vigencia, superando la meta establecida.

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

No	DEPENDENCIA	INSCRITO EN CARRERA	PERIODO DE PRUEBA- CARRERA ADTIVA	PROVISIONAL	Evaluación Primer Semestre	Evaluación Segundo Semestre	PROVISIONALES		CALIFICACION DEFINITIVA ANUAL
7	DTC			1			100	100	100
8	DTC		1			100			100
10	DTC			1			100	100	100
11	DTC			1			100	100	100
12	DTC	1			98	99,75			98,88
14	DTN	1			94,45	96,79			95,62
15	DTN		1			98,85			98,85

Sede Principal

No	DEPENDENCIA	INSCRITO EN CARRERA	PERIODO DE PRUEBA-CARRERA ADTIVA	PROVISIONAL	Evaluación Primer Semestre	Evaluación Segundo Semestre	PROVISIONALES		CALIFICACION DEFINITIVA ANUAL
16	DTN	1			96,75	99,49			98,12
17	DTN	1			100	98,83			99,42
19	DTN	1			95,62	99,36			97,49
21	DTO	1			99	97,17			98,09
22	DTO			1			98	95	96,5
23	DTO	1			99	97,17			98,09
25	DTO		1			97			97
28	DTS	1			99	99,5			99,25
29	DTS	1			90,05	92,89			91,47
30	DTS	1			98,83	100			99,42
34	GESTION AMBIENTAL	1			96,66	97,9			97,28
35	GESTION AMBIENTAL			1			97	99	98
36	GESTION AMBIENTAL	1			95,79	97,32			96,56
37	GESTION AMBIENTAL	1			95,52	97,3			96,41
38	GESTION AMBIENTAL			1			98	99	98,5
39	GESTION AMBIENTAL	1			95,52	96,2			95,86
40	GESTION AMBIENTAL			1			97	99	98
41	GESTION AMBIENTAL			1			97	100	98,5
43	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1			98,66	100			99
44	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1			97,49	97			97
45	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1			98,49	100			99
47	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1			87,22	98,94			93,08
48	SUBDIRECCION DE PLANEACION Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL		1			99,71			99,71
50	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL	1			100	97			98,5
52	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL	1			94,03	95,3			95,64
53	SUBDIRECCION DE REGULACION Y	1			94,45	96,36			95,41

Sede Principal

No	DEPENDENCIA	INSCRITO EN CARRERA	PERIODO DE PRUEBA-CARRERA ADTIVA	PROVISIONAL	Evaluación Primer Semestre	Evaluación Segundo Semestre	PROVISIONALES		CALIFICACION DEFINITIVA ANUAL
	CALIDAD AMBIENTAL								
54	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL	1			94,88	94,88			94,88
55	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL		1			95,51			95,51
60	SUBDIRECCION DE REGULACION Y CALIDAD AMBIENTAL		1		92,75	93,6			93,18
65	SECRETARIA GENERAL	1			95,3	96,15			95,73
70	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						99	99	99
71	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA						98	99	99
72	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1			95,79	95,79			95,79
73	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1			95,36	95,83			95,6
74	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			1			98	99	99
75	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1			96,49	95,83			96
76	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			1			90	91	91
77	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1			95,14	95,47			95,31
79	OFICINA DE CONTRATACION			1			95	99	97
80	OFICINA DE CONTRATACION			1			99	99	99
81	OFICINA DE CONTRATACION			1			99	99	99

TOTAL CALIFICACIONES 4669,65
SERVIDORES EVALUADOS 48
PROMEDIO 97,28

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

Se tiene previsto realizar ésta revisión en comité institucional de gestión y desempeño con los jefes de dependencia, sin embargo, de acuerdo a la información que se tiene, las metas de la entidad van alineadas a las metas y objetivos de cada uno de los proyectos del plan de acción institucional 2020-2023; que es la carta de navegación de esos 4 años y durante la vigencia 2022 tuvo una ejecución presupuestal y física 95% y 99% respectivamente, lo

Sede Principal

que concuerda con el nivel de desempeño de sobresaliente que se muestra en las calificaciones.

5.5 SITUACIONES ESCALADAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Durante la vigencia 2022, según la información reportada por Gestión Humana, no se puso en conocimiento de la entidad alguna situación para escalar al comité de convivencia laboral.

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

Se tiene establecido el Plan Anual de Intervención riesgo psicosocial y salud mental 2023 publicado en <https://www.cam.gov.co/la-corporacion/areas/talento-humano/planes/>, para ser ejecutado en la vigencia 2023, 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, por lo que se puede evidenciar el compromiso de la corporación con el bienestar integral de cada uno de sus trabajadores.

6. RECOMENDACIONES

- 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
- Dar cumplimiento al Plan Anual de Intervención riesgo psicosocial y salud mental, establecido para la vigencia 2023.
- 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.



MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO

Asesor de Dirección (E)

Con funciones de control interno

Sede Principal