



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH vigencia 2026 es un instrumento de gestión del talento humano que surge del conocimiento de las realidades de la planta de personal a nivel organizacional, y que permite organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, así como fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos. Este enfoque se fundamenta en la valoración del servidor público como un sujeto capaz de auto gestionarse y en el reconocimiento del talento humano como un activo estratégico durante su vida laboral en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM.

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de promover un desarrollo integral del empleado público, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM formula el presente Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, como una estrategia con direccionamiento técnico que orienta las mejores prácticas en la gestión y desarrollo del talento humano. El PETH consolida las acciones y estrategias necesarias para responder a la visión institucional, considerando las características del personal de la entidad, así como los retos y necesidades identificadas.

De conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del talento humano se concibe como un sistema integrado de gestión cuyo propósito es generar acciones orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos. El logro de estos propósitos depende de su articulación armónica con el direccionamiento estratégico institucional y de su función como referente para la formulación de planes, programas y proyectos que fortalezcan la gestión desarrollada por los servidores públicos.

Para la vigencia 2026, el PETH se estructura en torno a componentes fundamentales como el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes y la Previsión del Talento Humano, así como el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, se articula con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo la Política de Integridad, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en el compromiso ético, la vocación de servicio público y el mejoramiento continuo.

Sede Principal

f CAM
X CAMHUILA
@ cam_huila
CAMHUILA

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



1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM para la vigencia 2026 tiene alcance institucional y aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación, nivel jerárquico o dependencia a la que se encuentren adscritos, en el marco de la normatividad vigente.

El PETH orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión y el desarrollo del talento humano durante la vigencia 2026, articulándose de manera transversal con los planes, programas y proyectos institucionales, así como con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, el Plan comprende los procesos de planeación y gestión del empleo, desarrollo de competencias, bienestar social e incentivos, gestión del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, integridad y clima organizacional, constituyéndose en un instrumento orientador para las decisiones y acciones de la administración en materia de talento humano, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la CAM.

Sede Principal

f CAM
X CAMHUILA
@ cam_huila
▶ CAMHUILA

📍 Carrera 1 No. 60-79 Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ radicacion@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co



2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión integral del talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM durante la vigencia 2026, mediante la implementación de estrategias articuladas al direccionamiento estratégico institucional, que promuevan el desarrollo de competencias, el bienestar integral, el desempeño laboral y la cultura de integridad de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y a la mejora continua de la entidad.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Planear y gestionar de manera eficiente la administración del talento humano, garantizando la adecuada provisión, permanencia y desarrollo de los servidores públicos de la CAM.
- ✓ Fortalecer las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, a través de acciones de capacitación y formación alineadas con las necesidades institucionales.
- ✓ Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, mediante la ejecución de programas de bienestar social e incentivos.
- ✓ Fortalecer la evaluación y gestión del desempeño laboral como herramienta para el mejoramiento continuo y el logro de resultados institucionales.
- ✓ Consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, el compromiso y la vocación de servicio público.
- ✓ Prevenir riesgos laborales y promover entornos de trabajo seguros y saludables, en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sede Principal

3. ASPECTOS NORMATIVOS

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM para la vigencia 2026 se formula y ejecuta en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la normatividad vigente aplicable a la gestión del empleo público y el desarrollo del talento humano, así como los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En este sentido, el presente plan se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122, 123 y 209, que regulan el ejercicio de la función pública y los principios de la administración pública.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- **Ley 1952 de 2019**, Código General Disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019**, por la cual se modifican normas de la Ley 909 de 2004 relacionadas con la carrera administrativa.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Resoluciones, directivas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública**, en materia de gestión estratégica del talento humano.
- **Normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo**, aplicable al sector público.
- **Actos administrativos internos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM**, relacionados con la administración del talento humano.

El presente marco normativo orienta la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando su coherencia con el ordenamiento jurídico y con las políticas de gestión y desempeño institucional.

Sede Principal

4. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2026

1. Planeación y Gestión del Empleo

Orientado a la administración eficiente de la planta de personal, la provisión de empleos, el Plan Anual de Vacantes y la previsión del talento humano, garantizando la disponibilidad del recurso humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. Desarrollo y Capacitación

Dirigido al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, promoviendo la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y el mejoramiento del desempeño individual y organizacional.

3. Bienestar Social e Incentivos

Enfocado en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientado a mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y reconocer el desempeño y compromiso de los servidores públicos de la CAM.

4. Gestión del Desempeño

Encaminado al seguimiento y evaluación del desempeño laboral, la retroalimentación permanente y la formulación de planes de mejoramiento individual, como herramientas para el logro de resultados y el desarrollo profesional.

5. Seguridad y Salud en el Trabajo

Orientado a la implementación del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con acciones de promoción, prevención y control de riesgos laborales, que contribuyan a entornos de trabajo seguros y saludables.

6. Integridad y Clima Organizacional

Dirigido al fortalecimiento de la Política de Integridad, la ética pública, la comunicación interna y el mejoramiento del clima organizacional, promoviendo relaciones laborales armónicas y un alto compromiso institucional.

Sede Principal

5. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM es un insumo fundamental para el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH vigencia 2026, en cuanto permite identificar la estructura de la planta de personal, los niveles jerárquicos y las competencias requeridas para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo de la entidad.

La planta de personal de la CAM está conformada por empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2026, esta caracterización orienta la planeación de la provisión de empleos, la definición de necesidades de capacitación y la articulación de los planes de bienestar, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a una gestión integral del talento humano alineada con el direccionamiento estratégico institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena CAM está conformada por un total de ochenta y un (81) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

No.	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
1	Director General	15	20	1
2	Secretario General	40	16	1
3	Subdirector General	40	16	4
4	Jefe de Oficina	137	16	1
5	Director Territorial	42	10	4
6	Asesor	1020	6	1
7	Profesional Especializado	2028	17	1
	Profesional Especializado	2028	16	2
	Profesional Especializado	2028	14	16
	Profesional Especializado	2028	13	1
8	Profesional Universitario	2044	10	2
	Profesional Universitario	2044	7	32
	Profesional Universitario	2044	1	1
9	Técnico Administrativo	3124	10	4
10	Técnico Operativo	3132	10	1
11	Secretaria Ejecutiva	4210	18	1

Sede Principal

12	Secretaria	4178	10	5
13	Auxiliar Administrativo	4044	7	2
14	Conductor Mecánico	4103	7	1
total				81

Con base en esta información, y con el fin de garantizar el adecuado control, seguimiento y actualización de los datos relacionados con la planta de personal, la Subdirección Administrativa y Financiera cuenta con la matriz de caracterización de la planta de personal, así como con el Manual de Funciones y Competencias Laborales, instrumentos mediante los cuales se identifican y actualizan las características de los empleos, conforme a las necesidades del servicio y a la normatividad vigente.

A continuación, se presenta la distribución de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS	PORCENTAJE
Directivo	-	12	12	15%
Asesor	-	1	1	1%
Profesional	52	2	54	67%
Técnico	5		5	6%
Asistencial	7	2	9	11%
TOTAL	64	17	81	100%

Fuente: Gestión Humana cierre dic/2025

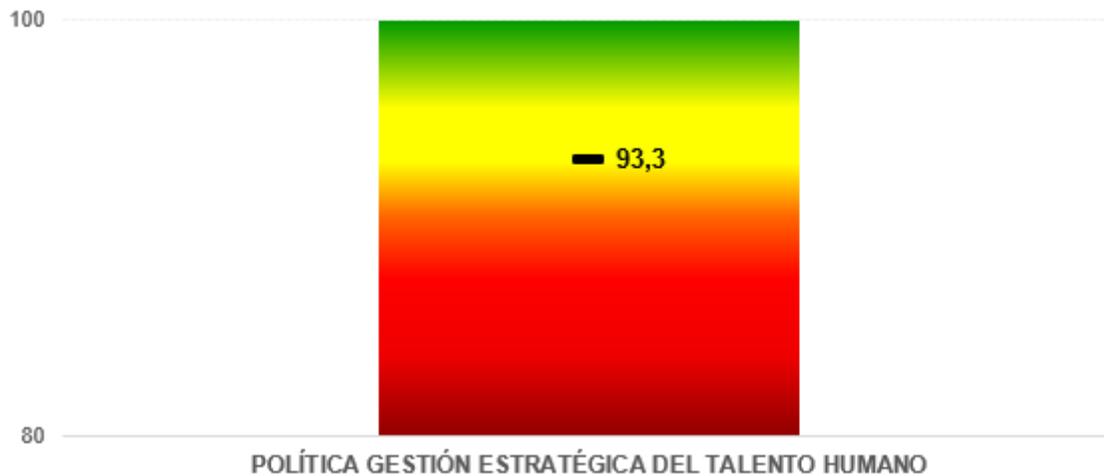
Es importante resaltar que la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, registra para la vigencia 2025 un total de dos (2) servidores públicos con autor reconocimiento de discapacidad, de los cuales pertenecen al nivel profesional.

En este sentido, los servidores mencionados se encuentran en proceso de obtención del certificado de discapacidad, conforme al procedimiento establecido en la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la cual se regula el proceso de certificación de discapacidad en el país.

Sede Principal

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

Conforme a la autoevaluación realizada al Subproceso de Gestión Humana, mediante la aplicación del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se obtuvo una calificación total de **93,3 %**, lo que ubica a la entidad en el nivel de madurez “Consolidación”, evidenciando un alto grado de avance en la implementación de las prácticas asociadas a la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).”.



Los resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano se estructuran a partir de una metodología de rutas para la creación de valor, la cual facilita a las entidades el diseño e implementación de acciones de mejora focalizadas. En este marco, las rutas del servicio, del crecimiento y de la felicidad constituyen ejes estratégicos para la consolidación de una cultura organizacional orientada al logro de resultados, la generación de bienestar, el fortalecimiento de un liderazgo comprometido con el desempeño y el bienestar de los servidores públicos, así como el mejoramiento del entorno físico de trabajo, con el fin de promover condiciones que favorezcan la satisfacción y el sentido de pertenencia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Matriz GETH, dichas rutas presentaron los menores puntajes, razón por la cual fueron priorizadas como rutas filtro para la definición y desarrollo de acciones estratégicas en la vigencia 2026, orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al mejoramiento continuo de la entidad.

 modelo integrado de planeación y gestión				 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO						
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR						
RUTA DE LA FELICIDAD	94	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89			
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96			
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97			
		- Ruta para generar innovación con pasión	93			
RUTA DEL CRECIMIENTO	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	97			
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83			
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91			
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95			
RUTA DEL SERVICIO	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	91			
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73			
RUTA DE LA CALIDAD	88	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	92			
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84			
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85			
Conociendo el talento						

5.2. MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, durante la vigencia 2024, realizó el estudio de Clima Laboral, replicando el modelo aplicado en el año 2022, con el propósito de contar con insumos que facilitaran el análisis comparativo de los resultados obtenidos. La medición se llevó a cabo mediante la aplicación de la encuesta entre los meses de noviembre y diciembre de 2024.

El estudio tuvo como objetivo identificar la percepción de los servidores públicos frente a su ambiente de trabajo, entendiendo el clima laboral como un factor determinante en su comportamiento, desempeño y relaciones al interior de la Corporación, así como comprender las percepciones individuales de los servidores en relación con los diferentes aspectos que conforman el entorno laboral.

Sede Principal

En el año 2025, la Corporación dio continuidad a este ejercicio, utilizando los resultados del estudio como insumo para la formulación y ejecución de acciones orientadas al mejoramiento del clima organizacional, el fortalecimiento del bienestar laboral y la consolidación de ambientes de trabajo favorables, en articulación con los planes y estrategias de gestión del talento humano

Actividades de Clima Laboral/Calidad De Vida En El Trabajo

Con el fin de apoyar en la ejecución de un plan de intervención resultado de la medición realizada en el año 2024 y dando continuidad a las actividades ejecutadas durante el año 2025, se desprenden las siguientes obligaciones contractuales con cada una de ellas vendrá la explicación de las actividades que se ejecutarán a lo largo del año 2026.

Elaborar y desarrollar actividades tendientes a fortalecer el clima laboral de la Corporación con base en los resultados que se obtengan de cada medición de clima laboral realizado.

Este plan de intervención para el año 2026 está orientado Fortalecer el clima organizacional mediante estrategias participativas y formativas que promuevan relaciones laborales saludables, comunicación efectiva, sentido de pertenencia y bienestar psicosocial

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias.

2026 EL CLIMA LABORAL LO CONSTRUIMOS TODOS

MES	ACTIVIDAD
AGOSTO	Campaña de expectativa “El clima laboral lo construimos todos ”
AGOSTO	Actividad y lanzamiento de concurso
AGOSTO	Clima Organizacional y Responsabilidad Individual
SEPTIEMBRE	Comunicación Asertiva y Relaciones Laborales Saludables
OCTUBRE	Manejo del Conflicto y Convivencia Laboral
NOVIEMBRE	Bienestar Emocional y Autocuidado en el Trabajo

Sede Principal

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

El desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM para la vigencia 2026 se fundamenta en el diagnóstico institucional del talento humano, los resultados del estudio de clima laboral, la batería de riesgo psicosocial, la evaluación del desempeño laboral, el análisis de la planta de personal y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan se estructura a partir de ejes estratégicos que orientan la formulación y ejecución de acciones encaminadas a fortalecer la gestión integral del talento humano, promover el desarrollo de competencias, mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral, fortalecer el desempeño institucional y consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y la vocación de servicio público.

Las estrategias definidas en el PETH vigencia 2026 se desarrollan de manera articulada con los planes institucionales que conforman la gestión del talento humano, tales como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y la Previsión del Talento Humano, así como el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando coherencia, integralidad y alineación con el direccionamiento estratégico institucional.

Así mismo, el desarrollo del Plan contempla mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir el cumplimiento de las acciones y el logro de los objetivos propuestos, facilitando la toma de decisiones y la implementación de acciones de mejora continua, en concordancia con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Articulación del PETH 2026 con las Dimensiones del MIPG	
Talento Humano	El PETH orienta la planeación y gestión del empleo, el desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño, el bienestar social e incentivos y la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo servidores públicos idóneos, comprometidos y alineados con los objetivos institucionales

Sede Principal

<p>Direccionamiento Estratégico y Planeación</p>	<p>Las estrategias y acciones del PETH se formulan con base en el diagnóstico institucional del talento humano y se articulan con el Plan Estratégico Institucional y los planes operativos de la CAM</p>
<p>Gestión con Valores para Resultados</p>	<p>El PETH fortalece la cultura de integridad, la ética pública, la transparencia y la vocación de servicio, promoviendo comportamientos alineados con los valores institucionales y la Política de Integridad</p>
<p>Gestión del Conocimiento y la Innovación</p>	<p>El PETH promueve la identificación, transferencia y apropiación del conocimiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos, la gestión del conocimiento crítico y la generación de prácticas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos y al logro de resultados institucionales.</p>
<p>Evaluación de Resultados</p>	<p>El Plan incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación mediante indicadores y metas, permitiendo medir el cumplimiento de las acciones, el impacto de las estrategias y la implementación de acciones de mejora continua.</p>
<p>Información y Comunicación</p>	<p>El PETH promueve la comunicación interna efectiva, la socialización de las estrategias de talento humano y la participación activa de los servidores públicos en los procesos institucionales.</p>
<p>Control Interno</p>	<p>El desarrollo del PETH se articula con el Sistema de Control Interno, facilitando el seguimiento, la evaluación y el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.</p>

Por consiguiente, la matriz del Plan Estratégico de Talento Humano describe las actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana, evidenciando la interrelación entre las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, las cuales se materializan a través de una o varias Políticas de Gestión y

Sede Principal

Desempeño Institucional. Estas políticas orientan la formulación, ejecución y seguimiento de las acciones del Plan, garantizando su coherencia con el direccionamiento estratégico institucional y su alineación con los lineamientos establecidos en el MIPG

6.1. INGRESO

6.1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION

Este plan permite identificar las acciones necesarias para cubrir vacantes oportunamente dentro del marco normativo vigente, garantizando continuidad en la prestación del servicio público.

OBJETIVO: Planificar y gestionar de manera eficiente la provisión de los empleos vacantes de la entidad durante la vigencia 2026, mediante la identificación oportuna de vacantes definitivas y temporales, la definición de mecanismos transparentes y objetivos para su provisión, y la contribución al fortalecimiento del talento humano, en concordancia con las necesidades institucionales y la normatividad vigente.

La Planta de personal está 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%
TOTAL	81	100%

NIVEL	En Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa (CNCS)	En Provisionalidad	TOTAL VACANTES
Directivo		11			
Asesor		1			
Profesional Especializado	2	1	12	6	7

Sede Principal

Profesional Universitario	1	2	12	22	21
Técnico Administrativo			1	3	2
Técnico Operativo				1	1
Secretaria	1	1	2	3	4
Auxiliar Administrativo				2	1
Conductor Mecánico		1			
TOTAL	4	17	27	37	36

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM está conformada con un total de ochenta y un (81) empleos, distribuidos en: diecisiete (17) empleos de libre nombramiento y remoción, veintisiete (27) de carrera administrativa, cuatro (4) en encargo, uno (1) en comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción y treinta y seis (36) empleos reportados a la CNSC.

Ahora, conforme a las vacancias definitivas reportadas a la CNSC y en cumplimiento de la Ley 2418 de 2024 respecto al reporte de vacantes de personas con discapacidad. Se ha identificado en el Portal SIMO entidades, las siguientes plazas con destino a personas con discapacidad.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	CODIGO INTERNO REPORTE OPEC A CNSC	MARCACIÓN PARA DISCAPACITADOS
Técnico Administrativo	3124	10	1	233786	x
Auxiliar Administrativo	4044	7	1	233784	x

Así como la consolidación de la información correspondiente a los empleos en vacancia definitiva que, a la fecha, se encuentran debidamente reportados en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, existentes en la entidad.

Lo anterior se realiza en cumplimiento de lo establecido en la Circular Conjunta No. 20191000000117, suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual señala que:

“Las entidades, a través de la aplicación ‘SIMO’ que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma

Sede Principal

definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC –.”
(Negrilla propia)

No.	DENOMINACION DEL EMPLEO	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	CODIGO INTERNO REPORTE OPEC A CNSC
1	Profesional Especializado	1	164830
2	Profesional Especializado	1	227955
3	Profesional Especializado	1	169623
4	Profesional Especializado	1	169624
5	Profesional Especializado	1	169625
6	Profesional Especializado	1	169629
7	Profesional Especializado	1	169626
8	Profesional Universitario	1	235476
9	Profesional Universitario	1	192139
10	Profesional Universitario	1	192139
11	Profesional Universitario	1	192139
12	Profesional Universitario	1	169631
13	Profesional Universitario	1	169632
14	Profesional Universitario	1	169669
15	Profesional Universitario	1	170747
16	Profesional Universitario	1	170804
17	Profesional Universitario	1	173093
18	Profesional Universitario	1	173096
19	Profesional Universitario	1	173096
20	Profesional Universitario	1	173096
21	Profesional Universitario	1	173096
22	Profesional Universitario	1	233790
23	Profesional Universitario	1	197971
24	Profesional Universitario	1	197971
25	Profesional Universitario	1	215905
26	Profesional Universitario	1	227948
27	Profesional Universitario	1	233708
28	Profesional Universitario	1	237215
29	Técnico Administrativo	1	160775
30	Técnico Administrativo	1	233786
31	Técnico Operativo	1	173106
32	Secretaria	1	173109
33	Secretaria	1	173109
34	Secretaria	1	173109
35	Secretaria	1	173109
36	Auxiliar Administrativo	1	233784

Fuente: <https://simo-opec.cnsc.gov.co/#homeOpec>

Sede Principal

Por otro lado, la Corporación se apoya en procesos administrativos que contribuyen y hacen parte de la debida gestión de la provisión de vacantes, conforme a ello, intervienen:

- Gestión de la Información
- Conocimiento Institucional

6.2. DESARROLLO

6.2.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación es un conjunto articulado de acciones que busca desarrollar competencias laborales entre los servidores públicos para cumplir con los objetivos institucionales. Se alinea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023–2030).

OBJETIVO: Fortalecer las habilidades y competencias laborales de los servidores públicos mediante el desarrollo de actividades formativas y de capacitación continua, orientadas a la innovación y al mejoramiento del servicio al ciudadano, que contribuyan al fortalecimiento del desempeño individual y organizacional.

Con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales, las capacitaciones programadas para la vigencia 2026, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se estructuran en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, el cual se circunscribe a seis (6) ejes programáticos fundamentales, así:

- ✓ Eje Temático N°1. Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos
- ✓ Eje Temático N°2. Territorio, Vida Y Ambiente
- ✓ Eje Temático N°3. Mujeres, Inclusión Y Diversidad
- ✓ Eje Temático N°4. Transformación Digital Y Cibercultura
- ✓ Eje Temático N°5. Probidad, Ética E Identidad De Lo Publico
- ✓ Eje Temático N°6. Habilidades Y Competencias

6.2.2. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, en el marco de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, al contribuir al bienestar, la calidad de vida laboral y la protección integral de los servidores públicos y contratistas, mediante la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables que fortalecen el desempeño individual y organizacional.

Sede Principal

OBJETIVO: Establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, mediante la identificación de peligros, la evaluación, valoración y control de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros, saludables y confiables, en concordancia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el MIPG.

Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se consideraron:

- Política SIG.
- Objetivo SG SST
- Presupuesto
- Medicina Preventiva y del trabajo
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

6.2.3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores públicos, mediante acciones orientadas a su desarrollo integral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la motivación institucional, en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones normativas vigentes.

OBJETIVO: Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, orientado al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, mediante la promoción de programas de salud física y mental, el mejoramiento del clima organizacional y el reconocimiento al desempeño sobresaliente, contribuyendo a la motivación, el compromiso institucional y la calidad de vida laboral

El componente de bienestar a implementar en la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM en la vigencia 2026 se circunscribe a cinco (5) ejes programáticos fundamentales.

El sistema de estímulos según el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse

Sede Principal

dentro de dos grandes áreas: **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, CALIDAD DE VIDA LABORAL.**

A través de las cuales se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los servidores públicos la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM.

- a. ÁREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
- b. ÁREA DEPORTIVA
- c. ÁREA RECREATIVA Y CULTURAL
- d. SALARIO EMOCIONAL (INCENTIVOS NO PECUNIARIOS ESPECIALES)

PROGRAMA DE INCENTIVOS

- Incentivos mejores servidores de carrera administrativa
- Incentivos de Educación formal

-Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de organización laboral que consiste en el desarrollo de actividades remuneradas mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como soporte para la interacción entre el trabajador y el empleador, sin que se requiera la presencia física permanente del trabajador en un lugar específico de trabajo. Esta modalidad se encuentra regulada por la Ley 1221 de 2008 y reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

-Horarios Flexibles

Para la vigencia actual, la entidad implementará esquemas de horarios flexibles con el propósito de facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los servidores públicos, contribuyendo al bienestar integral y al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

6.2.4. PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

Fortalecer el talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM, mediante la promoción, apropiación y vivencia de los valores del servicio público, como eje del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la ética, la transparencia y el compromiso en el ejercicio de la función pública, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los valores de integridad de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM constituyen las formas de ser y de actuar de los servidores públicos, consideradas altamente deseables como atributos y cualidades, en la medida en que permiten la aplicación de los principios éticos y garantizan el cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en el desarrollo de la función pública.

Sede Principal

En este contexto, una vez implementadas y/o reforzadas las actividades del Código de Integridad, se hace necesario evaluar el impacto de los cinco (5) valores del servicio público en la cotidianidad de los servidores públicos. Para tal fin, se aplica la metodología de recolección de información definida por la entidad, a partir de la cual se obtienen los siguientes resultados:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPETO	88%
4	COMPROMISO	72%
5	DILIGENCIA	76%
6	JUSTICIA	86%

-GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM cuenta con un proceso de evaluación del desempeño laboral dirigido a los servidores públicos vinculados en empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionalidad y período de prueba, el cual se desarrolla mediante instrumentos de evaluación acordes con cada tipo de vinculación, incluido el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Dicho proceso se orienta a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, así como a identificar oportunidades de mejora y desarrollo de competencias que fortalezcan el desempeño individual y organizacional.

-MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

La Subdirección Administrativa, a través del Profesional Universitario con funciones de Talento Humano, adelantará los procesos de alta, vinculación y desvinculación de servidores públicos, así como las acciones de sensibilización y acompañamiento para la actualización de hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas, y la gestión de las situaciones administrativas del personal, con el fin de garantizar la actualización permanente y oportuna del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM.

-TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Subdirección de Planeación y Ordenamiento Territorial, con el apoyo del

Outsourcing de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) de la entidad, adelantará acciones orientadas a la transformación digital, con el propósito de integrar nuevas tecnologías en sus procesos, optimizarlos y fortalecer la gestión de la información, mejorando la calidad, oportunidad y confiabilidad de los datos.

6.3. RETIRO

Los procesos de desvinculación se orientarán a brindar acompañamiento socio-laboral y emocional a los servidores que se retiren de la entidad por pensión, renuncia debidamente aceptada, finalización del nombramiento en provisionalidad o como resultado de procesos de reestructuración. Para tal fin, se implementará un plan de desvinculación asistida que permita guiar al ex servidor en la gestión del cambio y, a su vez, establecer mecanismos para la transferencia del conocimiento institucional a los servidores que continúan vinculados.

Adicionalmente, se realizarán entrevistas de retiro con el fin de identificar las causas asociadas a la desvinculación, información que servirá como insumo para fortalecer las estrategias de la etapa de desarrollo dentro del ciclo de vida del servidor público y para diseñar acciones que fomenten el sentido de permanencia y compromiso institucional, de acuerdo con el ámbito de competencia de la entidad

Sede Principal

7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM se realizará de manera periódica por el área de Gestión Humana, mediante la aplicación de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), como instrumento de medición del nivel de avance, implementación y madurez de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Los resultados obtenidos a través de la Matriz GETH permitirán identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en los procesos del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), y servirán como insumo para la formulación y actualización de acciones de mejora, la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano en la entidad.

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM y el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP han dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Auditorías al Sistema Integrado de Gestión
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

Sede Principal

f CAM
X CAMHUILA
@ cam_huila
■ CAMHUILA

📍 Carrera 1 No. 60-79 Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ radicacion@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co



8. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

El área de Gestión Humana cuenta actualmente con los siguientes sistemas de información, los cuales apoyan de manera transversal la gestión y ejecución de sus procesos misionales y de apoyo:

SISTEMA	PROCESO QUE APOYA	ORIGEN
SIGEP II	Sistema de Información para la Gestión del Empleo Público en Colombia; administración de información de servidores públicos y contratistas.	Externo
SEYGOB	Gestión de nómina y pagos de la entidad.	Externo
POSITIVA EN LINEA -ALISSTA	Gestión del SG-SST: afiliaciones de funcionarios y contratistas, ausentismo laboral, reporte de accidentes de trabajo y radicación de incapacidades.	Externo
SIMO	Registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y gestión de vacantes de la entidad.	Externo
EDL - CNSC	Aplicativo para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa.	Externo

Sede Principal

9. EVALUACION DEL PLAN

- A) Autodiagnósticos - Matriz de Gestión Estratégica de Talento y de Integridad, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia, el autodiagnóstico se aplicará nuevamente con cohorte 31 de diciembre de 2025.
- B) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Durante el primer trimestre de 2025 se evaluará a través de la encuesta con la revisión por parte de la Asesora de Dirección, funcionaria encargada de este reporte, para evaluar el nivel de madurez, así como adoptar las recomendaciones y el seguimiento a la implementación de las mismas, con el fin de mejorar la calificación de este reporte anual.
- C) Seguimiento a indicadores del Subproceso (semestrales, trimestrales y anuales) reportados a través del Aplicativo PENSEMOS del Sistema Integrado de Gestión de la CAM.

Sede Principal