

CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE URABA – CORPOURABA

PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANOS 2022



Apartadó, 24 de Enero de 2022

Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

100-01-03-01-0001-2022 del 24/01/2022

Contenido

1. PRESENTACION	3
2. MARCO LEGAL	4
3. OBJETIVOS	5
4. METODOLOGIA.....	5
5. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL.....	6
5.1. ESTADO DE LA PLANTA DE CARGOS DE CORPOURABA.....	6
6. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	11
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO	12

1. PRESENTACION

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad

2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del área de talento humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales Talento Humano	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento humano
Resolución 0312 de 2019	a través de la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)

Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Talento Humano.

3. OBJETIVOS

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación.

La CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA-CORPOURABA a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

4. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del CORPOURABA para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública; es decir, teniendo en cuenta el análisis de planta de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal.

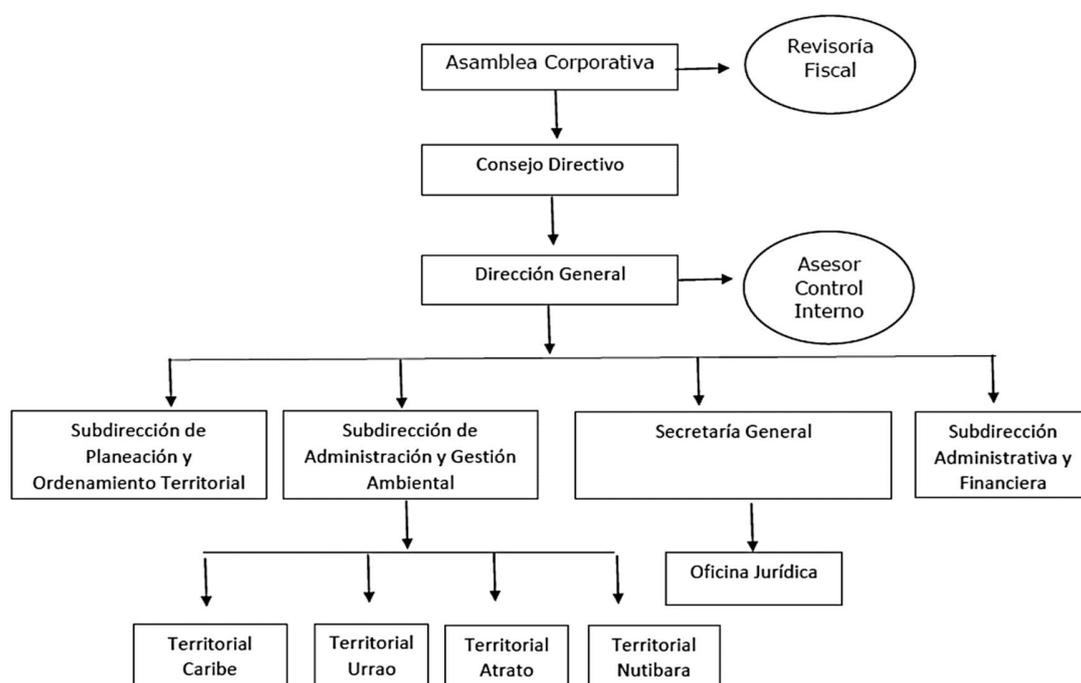
La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado

5. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

5.1. ESTADO DE LA PLANTA DE CARGOS DE CORPOURABA

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL ÚRABA



Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

CORPOURABA cuenta con una planta de 77 cargos, de los cuales se ubican seis (6) en el nivel directivo, un (1) en el nivel asesor (asesor de control interno), treinta y dos (32) en el nivel profesional, diez y ocho (18) técnicos administrativos y veinte (20) en el nivel asistencial.

Tabla 1. Planta Global de cargos de la Corporación.

Denominación del Cargo	Código	Grado	Planta definitiva
Nivel Directivo y Asesor			
Director General	15	20	1
Subdirectores	40	14	3
Secretario General	40	14	1
Jefe de Oficina	137	10	1
Asesor	1020	6	1
Planta Global			
Profesional Especializado	2028	13	12
Profesional Universitario	2044	11	19
Profesional Universitario	2044	8	1
Técnico Administrativo	3124	16	15
Técnico Administrativo	3124	14	3
Secretario Ejecutivo	4210	18	2
Secretario Ejecutivo	4210	16	3
Secretario	4178	14	3
Operario Calificado	4169	15	7
Operario Calificado	4169	11	4
Aux. Servicios Generales	4064	11	1
Total			77

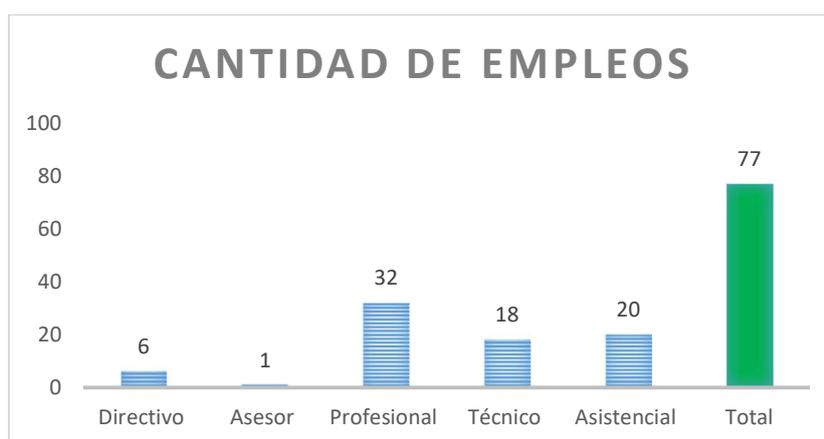
Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

Tabla 2. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales.

Nivel	Cantidad de empleos	Peso Porcentual
Directivo	6	8%
Asesor	1	1%
Profesional	32	42%
Técnico	18	23%
Asistencial	20	26%
TOTAL	77	100%

Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

Ilustración de la planta de personal de CORPOURABA.



Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Lo anterior indica que la Planta de Personal de CORPOURABA está compuesta por 51% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 49% exige solo requisitos de estudios tecnológicos, técnicas y bachillerato.

Existen 9 empleos de libre nombramiento distribuido de la siguiente forma:

Tabla 3. Distribución empleos de libre nombramiento y remoción.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Subdirector	Directivo	40	14	3
Secretario General	Directivo	40	14	1
Jefe de Oficina	Directivo	137	10	1
Asesor	Asesor	1020	6	1
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	3
TOTAL				9

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Los empleos de carrera administrativa en la entidad suman 67 empleos distribuidos de la forma como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 4. Distribución empleos de carrera administrativa.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Profesional Especializado	Profesional	2028	13	12
Profesional Universitario	Profesional	2044	11	16
Profesional Universitario	Profesional	2044	8	1
Técnico Administrativo	Técnico	3124	16	15
Técnico Administrativo	Técnico	3124	14	3
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	18	2
Secretario Ejecutivo	Asistencial	4210	16	3
Secretario	Asistencial	4178	14	3
Operario Calificado	Asistencial	4169	15	7
Operario Calificado	Asistencial	4169	11	4
Aux. Servicios Generales	Asistencial	4064	11	1
TOTAL				67

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Solo existe en la Corporación para el desarrollo sostenible un solo empleo de periodo, perteneciente a la Dirección General de la Entidad.

Tabla 5. Distribución empleos de periodo.

Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Director General	Directivo	15	20	1

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Así mismo, La planta de personal de la CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA- CORPOURABA, con corte a 31 de diciembre de 2021, contaba con una ocupación de 76 empleos equivalente al 99% del total y 1 empleos vacantes que representan el 1% del total de la planta de personal vigente en el Entidad. Tal cual con se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 6. Ocupación de la Planta de Personal de CORPOURABA con corte a 31 de diciembre de 2021

Nivel	Cantidad de empleos
Directivo	6
Asesor	1
Profesional	32
Técnico	18
Asistencial	19
Total	76

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

Es importante anotar que en la planta ocupada se consideran 8 encargos en empleos de carrera administrativa, 12 personas nombradas en provisionalidad.

5.2. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

CORPOURABA a través de la Subdirección de Administrativa y financiera, realizó los estudios para el fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa cuyo resultado se tradujo en un diagnóstico integral que validó la capacidad de cada proceso y las funciones de las áreas de la entidad.

Como producto de lo anterior, se logró la aprobación de un presupuesto de Ocho mil doscientos setenta y dos millones ochocientos treinta y cinco mil setecientos ochenta y seis pesos (\$8.272.835.786) para planta de personal de la Entidad para la vigencia.

Mediante Acuerdo №100-02-02-01-00013-2021 del 28 de octubre de 2021, el Consejo Directivo de CORPOURABA, aprobó la Planta Temporal de cargos de CORPOURABA para las vigencias 2022 y 2023, acorde con la disponibilidad presupuestal, con los siguientes cargos:

Tabla 2. Distribución de Planta Temporal de cargos de CORPOURABA para las vigencias 2022 y 2023.

PLANTA TEMPORAL POR DENOMINACION DEL EMPLEO				
NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	11	3
	Profesional Universitario	2044	9	19
			8	7
			1	1
TECNICO	Técnico Administrativo	3124	16	7
	Técnico Administrativo	3124	8	1

ASISTENCIAL	Operario Calificado	4169	15	2
	Secretaria	4178	14	1
			Total	40

Por medio de la Resolución № 2406 del 23 de noviembre de 2021 se estableció el procedimiento para realizar la convocatoria interna a cargos en la Planta Temporal de CORPOURABA” y una vez agotado el proceso, se definió el procedimiento para realizar la convocatoria externa para la provisión de cargos de la Planta Temporal de CORPOURABA reglado mediante Resolución No. 100-03-30-99-2601-2021 del 13 de diciembre de 2021, como resultado de esta convocatorias, para la vigencia 2022 los cargos que serán provistos son los siguientes:

PLANTA TEMPORAL POR DENOMINACION DEL EMPLEO				
NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	Nº CARGOS
PROFESIONAL	Profesional Universitario	2044	11	1
	Profesional Universitario	2044	9	10
			8	3
			1	1
TECNICO	Técnico Administrativo	3124	16	3
			Total	18

De estos 18 empleos, 17 se surtirán por proceso de convocatoria externa y uno por encargo en empleado de carrera administrativas.

6. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Acorde con el producto del estudio integral que realizará CORPOURABA, la racionalización de la planta consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones, optimización de procesos y demás medidas que permitan solventar las necesidades del servicio

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL ASEGURAMIENTO Y DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

A continuación, se presenta el costo estimado de la planta de personal del para esta vigencia. CORPOURABA asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2022.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES	\$ 3.092.465.065.00
PLANTA	\$ 5.180.370.721
TOTAL	\$ 8.272.835.786

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2021, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2022, Se tienen en cuenta todos los cargos aprobados en concejo directivo para planta temporal.

Fuente: Proyección Subdirección de Talento Humano