



**CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE URABA –  
CORPOURABA**

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
AREA DE TALENTO HUMANO**

**2018**

## PRESENTACION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

*"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.*

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá - CORPOURABA-, es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

## ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL:

La planta de personal actual fue aprobada mediante acuerdo del Consejo Directivo de CORPOURABA, No. 100-02-02-01-0011-2016, del 15 de noviembre de 2016, el cual aprobó la modificación de la estructura administrativa y la Planta de Cargos de la Corporación, y está actualmente conformada por 77 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

DENOMINACION DE CARGOS	NIVEL	CODIGO	GRADO SALARIAL	CANT. CARGOS
DIRECTOR GENERAL	DIRECTIVO	15	20	1
SUBDIRECTOR	DIRECTIVO	40	14	4
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	137	10	1
ASESOR	ASESOR	1020	3	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	13	12
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	11	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	8	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	3124	16	15
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	3124	14	3
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	4210	18	2
SECRETARIA EJECUTIVA	ASISTENCIAL	4210	16	3
SECRETARIA	ASISTENCIAL	4178	14	3
OPERARIOS CALIFICADOS	ASISTENCIAL	4169	15	7
OPERARIOS CALIFICADOS	ASISTENCIAL	4169	11	4
AUXILIAR SERVICIOS GENERAL	ASISTENCIAL	4064	11	1
<b>TOTAL PLANTA GLOBAL</b>				<b>77</b>

Para el año 2018 la planta aprobada de 77 funcionarios, 7 se encuentran en los niveles de dirección y asesor, las 70 plazas restantes se ubican en los niveles profesional, técnico y asistencia.

No obstante, lo anterior, de acuerdo al análisis de cargas laborales se requeriría 126,8 plazas en los cargos profesionales, técnicos y asistenciales de los cuales el 90% se ubican en las áreas misionales.

## Análisis de cargas Laborales en el personal profesional, técnico y asistencial

Dependencia	Niveles profesional, técnico y asistencia					Total por Dependencia
	Profesional Especializado	Profesional Universitario	Técnico Administrativo	Secretario	Operario calificado	
<b>Oficina Jurídica</b>	4	10	3	2	0	19
<b>Subdirección de Gestión y Administración Ambiental</b>	26	17	8	4	6	61
<b>Subdirección de Planeación y O.T.</b>	4	10	6	1	1	22
<b>Subdirección Administrativa y Financiera</b>	5	9	5	1	2	22
<b>Dirección General</b>	0	0	1	1	0	2
<b>Total</b>	39	46	23	9	9	126

### ANALISIS DEL DEFICIT DE PERSONAL:

En el año 2018 CORPOURABA realizó el estudio para analizar la situación actual en el contexto nacional, regional y local, con miras a fortalecer el área técnica, que permitía cumplir con los compromisos y enfrentar los retos en la gestión del año 2018, en el marco de las metas del Plan de Acción Institucional (PAI) 2016-2019.

El principal objetivo de este ejercicio era contar con una planta de personal que le permitiera a la Corporación cumplir en mejor forma con sus compromisos misionales para la vigencia 2018. De ésta manera se definió la creación de la planta temporal, la cual complementa la planta actual compuesta por 77 funcionarios.

Teniendo en cuenta lo anterior la propuesta estuvo enmarcada en la necesidad de racionalizar gastos para ajustarse a la directriz del Gobierno Nacional, a la capacidad real de la institución y propender por una entidad en la que prime la inversión orientada al logro de la misión, finalmente la prórroga de la planta temporal para la vigencia 2018 se aprobó mediante acuerdo del consejo directivo No 100-02-02-01-0016-2017 del 16 de noviembre de 2017 así:

## Cargos en planta temporal

CARGOS	NIVEL	CODIGO	GRADO	CANT. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	13	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	11	16
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	8	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	3124	16	11
OPERARIO CALIFICADO	ASISTENCIAL	4169	15	2
<b>TOTAL PLANTA TEMPORAL</b>				<b>35</b>

Anualmente se realiza este análisis teniendo el déficit de personal para realizar el objeto misional de la Corporación y a que las gestiones para la ampliación de la planta de personal no han sido aprobadas por el DNP.

## ANALISIS DE VACANTES:

Actualmente se encuentran los siguientes cargos vacantes en concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, bajo la Convocatoria 435 2016 Corporaciones Autónomas Regionales Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, la cual actualmente se encuentra en la etapa de verificación de antecedentes y emisión de lista de elegibles.

## Cargos en concurso

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No. DE VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	3
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16	1
SECRETARIO	4178	14	1
OPERARIO CALIFICADO	4169	15	3
OPERARIO CALIFICADO	4169	11	3
<b>TOTAL</b>			<b>31</b>

Ante la eventualidad de una renuncia y/o una vacancia temporal de funcionarios de carrera se sule mediante lo reglamentado en la normatividad vigente.

### **FINANCIACION:**

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia. En todo caso, LA Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá – CORPOURABA - realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Los costos establecidos así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se señalan en los documentos oficiales que son remitidos al Ministerio de Hacienda por parte del área de Planeación de la Entidad.