



SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTION HUMANA Y ORGANIZACIONAL

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

CORNARE

2023



SC 1544-1



SA 159-1

Conectados por la Vida, la Equidad y el Desarrollo Sostenible

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE"

Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3

Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co



Cornare



@comare



comare



Cornare

PRESENTACION

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado 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, 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 que por Ley, han sido asignadas a esta Corporación.

Así las cosas, se procede a estructurar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de conformidad con lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que en su literalidad dispone:

“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.

2. 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 Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE” para el año 2023, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La elaboración del Plan para la presente vigencia, se realizó teniendo en cuenta el total de cargos dentro de la Planta de Empleos, que para la fecha son 278, de conformidad con el Acuerdo No 429 de agosto de 2022.

Se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslados y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad para la vigencia 2023.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN CORNARE

3.1 Análisis de la Planta de Personal

A enero 31 de 2023, las siguientes son las situaciones administrativas que se presentan dentro de la Planta de Cargos de la Corporación.

SITUACIONES ADTVAS PLANTA DE CARGOS AL 31 DE ENERO DE 2023				
ITEM	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE VACANTE	
			D	T
Encargos: 34	Profesional	19	6	13
	Técnico	6	3	3
	Asistencial	9	2	7
Nombramiento Provisional: 27	Profesional	8	4	4
	Técnico	6	3	3
	Asistencial	13	3	10
Ocupando cargos con derechos de carrera: 82	Profesional	54		
	Técnico	17		
	Asistencial	11		
Nombramientos en Comision 7:	Directivo	5		
	Asesor	1		
	Profesional	1		

Nombramientos Ordinarios: 16	Directivo	13		
	Asesor	0		
	Profesional	1		
	Asistencial	2		
N.A.P.P: 11	Profesional	7		
	Técnico	3		
	Asistencial	1		
N.P.P: 25	Profesional	13		
	Técnico	9		
	Asistencial	3		
TOTAL		202	21	40

4 VACANTE TEMPORAL PE - 14 (Educación, Financiera, Jurídica Ambiental y Porce Nus)

2 VACANTE DEFINITIVA PE - 13 (Control Interno, Ordenamiento Territorial)

1 VACANTE TEMPORAL PE - 13 (Regional Valles)

1 VACANTE TEMPORAL PE - 13 (Recurso Hídrico)

2 VACANTE TEMPORAL PU - 08 (Valles, Aguas)

1 VACANTE DEFINITIVA TO - 18 (SIG)

1 VACANTE TEMPORAL TO - 18 (Páramo)

1 VACANTE TEMPORAL TECNICO 3100 -18

1 VACANTE DEFINITIVA TA 3124 - 18 (Licencias)

1 VACANTE TEMPORAL TA 3124 - 18 (Banco de Proyectos)

1 VACANTE TEMPORAL TA 3124 - 18 (Logística y Mantenimiento Sedes)

1 VACANTE TEMPORAL SE 4210 - 24 (Regional Bosques)

1 VACANTE TEMPORAL SE 4210 - 22 (Regional Valles)

Mediante Acuerdo No 429 de 2022, fueron creados 54 cargos dentro del nivel profesional, los cuales, al ser creados, se convierten en vacantes definitivas para ser reportadas a la Oferta Pública de Empleos. Para estos 54 cargos, la Comisión Nacional del Servicio Civil, identificará si existen listas de elegibles dentro de esta Entidad, resultantes de la Convocatoria 1437 de 2020, con el fin de proveer dichas vacantes.

Existen también a enero 31 de 2023, 21 vacantes entre definitivas y temporales, más las 54 creadas en agosto de 2022, y como se mencionó anteriormente, las vacantes definitivas deberán proveerse a través de concurso.

3.2. Racionalización de la Planta de Personal.

Se llevarán a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Además, se procederá a proveer las vacantes que se generen, de manera transitoria, mediante encargos o a través de nombramientos provisionales para los casos que no haya funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para su provisión.

La provisión de cargos vacantes de manera transitoria, ya sean definitivos o temporales, se realizará teniendo en cuenta los estudios técnicos de encargos elaborados desde Gestión Humana, en cumplimiento a la normatividad de carrera administrativa.

Para cada vigencia, se identifica el personal que saldrá a disfrutar de pensión de vejez, con el fin de ir evidenciando la criticidad o no del empleo, y aplicar la estrategia del conocimiento denominada Tutor - Aprendiz, la cual consiste identificar la persona o personas competentes para ocupar dichos cargos, evaluando sus conocimientos, habilidades, experiencia y valores requeridos para ocuparlos. El aprendiz deberá interactuar con el experto, en el desempeño de las funciones del cargo por un determinado tiempo para hacer posible la transferencia del conocimiento. Se considera prudente un lapso determinado de seis (6) meses.

El trabajo de pares (Tutor – Aprendiz) involucra además la capacitación del aprendiz en temas relacionados con el cargo que ocupará transitoriamente mediante encargo una vez se declare vacante.

3.3. Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal de CORNARE fue proyectado en \$27.837.707.029, teniendo en cuenta un IPC del 11%.

ANA PATRICIA ZULUAGA GIRALDO
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo
Gestión Humana y Organizacional