



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

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2018

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

2018 - 2019

CONTENIDO

PRESENTACION

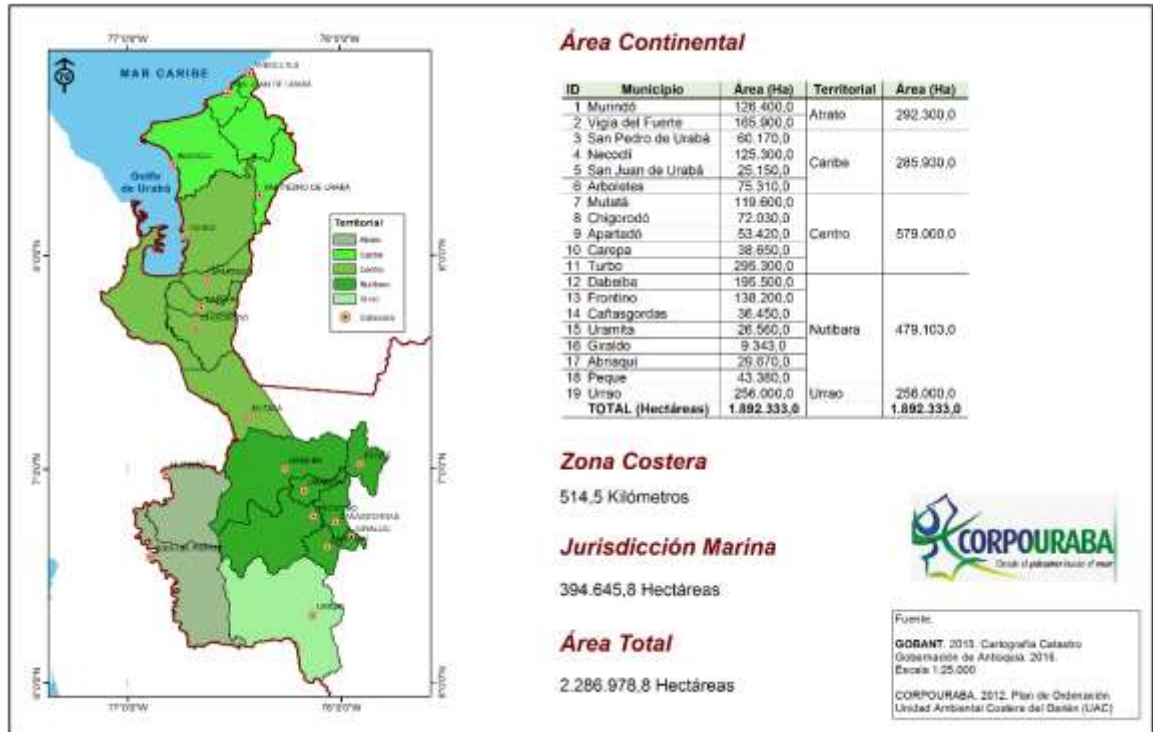
La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá – CORPOURABA- , adopto Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación.

El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan Anual de Vacantes, Plan de Provisión de Recursos Humanos, el seguimiento al sistema de gestión del empleo público SIGEP.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

1. IDENTIFICACIÓN Y NATURALEZA

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá CORPOURABA, es un ente corporativo de carácter público creado mediante el artículo 24 de la Ley 65 de 1968 e inicialmente toma el nombre de "Corporación Regional de Desarrollo de Urabá". Mediante el artículo 40 de la Ley 99 de 1993 se transforma en Corporación de Desarrollo Sostenible y toma el nombre de "**CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABÁ – CORPOURABA-**", definiendo en los artículos 31 y 40 las funciones que debe desarrollar.



Las funciones se han venido ajustando y creando luego de la Ley 99/93 así: Funciones en Ordenamiento Territorial Municipal (Ley 388/97), Autoridad ambiental marina (Ley 1450/2011), Funciones de gestión del riesgo (Ley 1523/2012) y Ley de víctimas – restitución de tierras (Ley 1448/11).

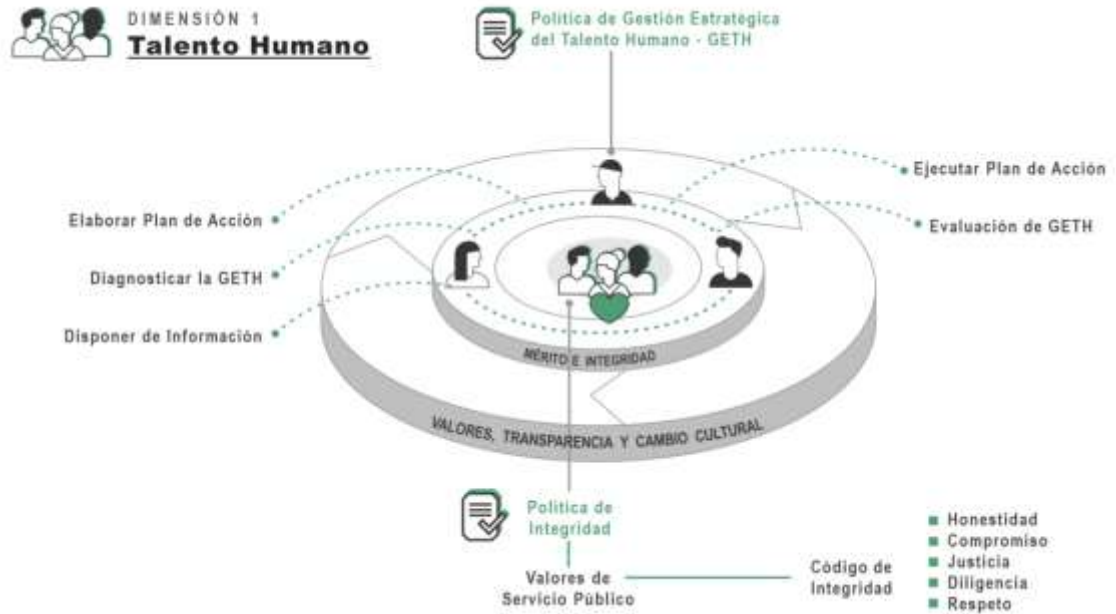
2. FUNCIONES

Dentro de las funciones de CORPOURABA se encuentra:

- Ejecutar la política nacional ambiental
- Ser la máxima autoridad ambiental en el territorio
- Ejercer la autoridad marina
- Planeación global del territorio y
- Gestión del riesgo.

3. INTEGRACIÓN CON MIPG

Este plan está basado en la dimensión No 1. Talento Humano, la cual se resume en el siguiente gráfico (fuente MIPG).



DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO

PLANTA DE CARGOS:

En la actualidad se cuenta con una planta de personal compuesta de la siguiente manera:

TIPO DE EMPLEO	CANTIDAD
Periodo fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	8
Carrera Administrativa	34
Provisionalidad	34
Planta Temporal	35
TOTAL	112

AUTODIAGNOSTICO DE TALENTO HUMANO MATRIZ IEDI

El resultado de la evaluación de la matriz IEDI para el componente "GESTIÓN ADMINISTRATIVA" subcomponente "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ÁREA DE DESEMPEÑO BIENESTAR, CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DEL SIGEP" presento como resultado el cumplimiento del 78% para la vigencia 2017.

Los resultados principales fueron:

Desempeño	Calificación
Planeación estratégica de recursos humanos PERH	92%
Sistema de capacitación DSC	77%
Sistema de estímulos DSE	42%
Área BIENESTAR, CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SIGEP	78%

Durante el año 2018 se priorizaron las acciones tendientes a mejorar el sistema de estímulo (Encuesta de bienestar, etc.).

Para el año 2018 se realizará el autodiagnóstico y la presentación del FURAG a fin de año.

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios públicos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá - CORPOURABA.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano giran en torno a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos, planes y acciones: Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar e Incentivos Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo Plan Anual de Vacantes.

✓ Situaciones Administrativas

Desde el área de Talento Humano, se realiza todo el proceso de administración del talento humano. En el cual se desarrollan todas las tareas relacionadas con la Vinculación del personal, permanencia y retiro y todas los movimientos que se presenten a nivel interno como resultado de novedades administrativas,

llámese vacaciones, permisos, licencias, etc. mismas que se encuentran contenidas en los procedimientos del Sistema de Gestión Integral.

✓ **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP:**

Se realiza monitoreo y seguimiento al sistema de información y gestión del empleo público desde el momento del ingreso del funcionario, con el fin de garantizar que la entidad cuente con una herramienta de gestión que le permita adelantar los procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y se formulan las políticas en cuento a organización institucional y talento humano.

✓ **Plan Institucional de Capacitación, bienestar e incentivos:**

El plan de capacitación bienestar e incentivos del personal, se estableció como procedimiento interno, determinando el alcance y la metodología y los tiempos en los cuales se debe realizar, dándole participación al funcionario público para que en concordancia con los objetivos misionales e individuales se logre incrementar si nivel de satisfacción y desarrollo en la entidad.

✓ **Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

El Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo fue aprobado mediante res. Nro 100-03-10-99-1059-2018, del 20 de junio de 2018 en él se estructuran todas las acciones para para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el decreto 1072 de 2005.

✓ **Plan Anual de Vacantes:**

El pan de vacantes se realizó de acuerdo a los parámetros establecido por el DAFP, mediante res. Nro 100-03-10-99-1059-2018, del 20 de mayo de 2018 en ese sentido se tiene que:

✓ **Plan de Previsión de Recursos Humanos**

La entidad cuenta con plan de previsión de vacantes que evidencia las necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad

✓ **Evaluación del Desempeño:**

Actualmente la entidad adopto el sistema tipo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 de Evaluación de Desempeño Laboral, establecido mediante la Resolución Nro 132 de 2017.

✓ **Mejoramiento del Clima Organizacional:**

La entidad realizo medición de riesgo psicosocial y clima laboral, teniendo en cuenta la Resolución No. 002646 de 2008 del Ministerio del Trabajo "por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", se debe generar plan de trabajo con medidas de intervención para los factores resultantes de atención prioritaria por parte de la entidad.

PLAN DE ACCION

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ACCIONES	Meta	Recurso Humano	Recurso financiero
Gestión del Talento humano	Contar con personal formado acorde a las necesidades de la organización.	Situaciones Administrativas	Mantener información actualizada	X	
		Plan Anual de Vacantes:	Plan actualizado y ejecutado anualmente	X	X
		Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan actualizado y ejecutado anualmente	X	X
	Brindar herramientas para el desarrollo integral y profesional de los funcionarios.	Plan Institucional de Capacitación, bienestar e incentivos:	Plan actualizado y ejecutado anualmente	X	X
Calidad de vida	Mejorar las condiciones de vida laboral de los funcionarios.	Mejoramiento del Clima Organizacional:	Elaboración del plan de intervención de factores de riesgo a dos años.	X	X
		Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:	Plan actualizado y ejecutado según resolución 1111.	X	X
	Realizar seguimiento	Evaluación del Desempeño:	100 % de los funcionarios	X	

Evaluación y mejora continua	al desempeño de los funcionarios		evaluados a tiempo.		
		Autodiagnóstico MIPG	1 autodiagnóstico a mitad de año	X	
		Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP:	Mantener información actualizada	X	
		Reporte FURAG.	1 reporte anual	X	

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable.