

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



**PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2025**

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

**Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

**100-01-03-01-0001 del 29 de Enero del 2025**

**Apartadó, 29 de Enero del 2025**



## Contenido

1. PRESENTACION .....	3
2. MARCO LEGAL .....	6
3. OBJETIVOS.....	7
4. METODOLOGIA .....	7
5. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL .....	8
5.1. ESTADO DE LA PLANTA DE CARGOS DE CORPOURABA .....	8
6. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA.....	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. INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la Entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. Análisis de cargas de trabajo: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).
2. Análisis estadístico en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad,



licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá a la Corporación concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.



### 3. 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
<b>Decreto 1661 del 27 de junio de 1991</b>	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales Talento Humano	Talento Humano
<b>Ley 100 del 23 de diciembre de 1993</b>	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
<b>Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998</b>	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	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
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
<b>Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015</b>	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
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	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)
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento humano
<b>MIPG</b>	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento humano
<b>GETH</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento humano
<b>Resolución 0312 de 2019</b>	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.



#### 4. OBJETIVOS

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita fundar 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 **CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA-CORPOURABA**.

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.

#### 5. METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano del CORPOURABA para la vigencia 2025, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por lineamientos 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 2024, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

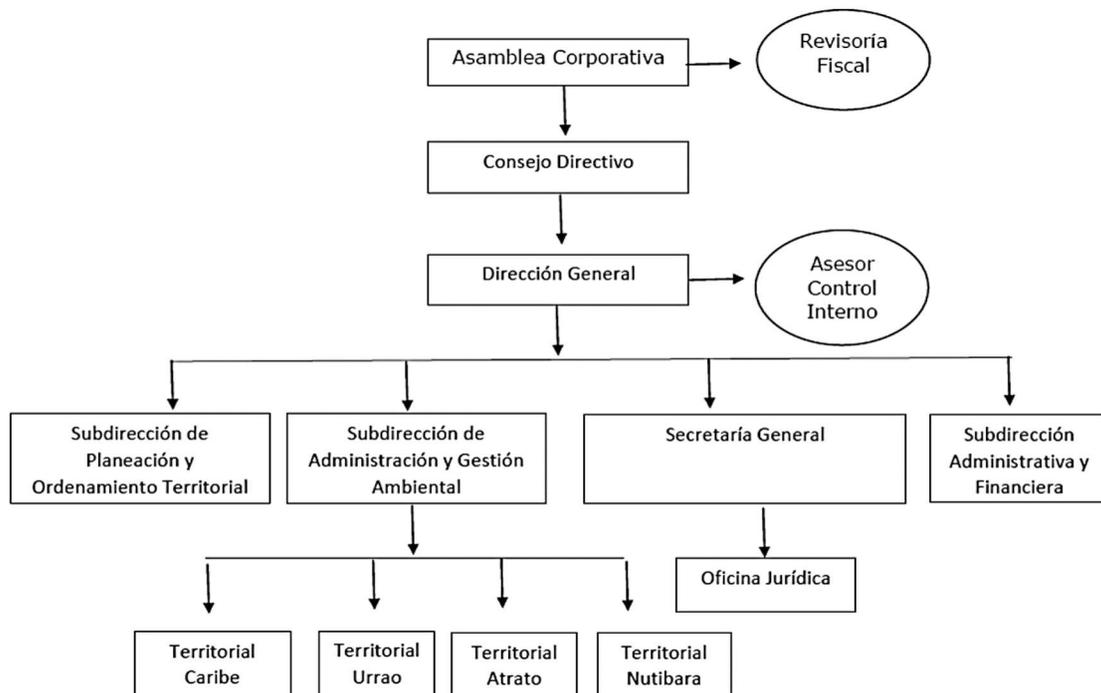
De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.



## 6. 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
<b>Nivel Directivo y Asesor</b>			
Director General	15	20	1
Subdirectores	40	14	3
Secretario General	40	14	1
Jefe de Oficina	137	10	1
Asesor	1020	6	1
<b>Planta Global</b>			
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
<b>Total</b>			<b>77</b>

Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

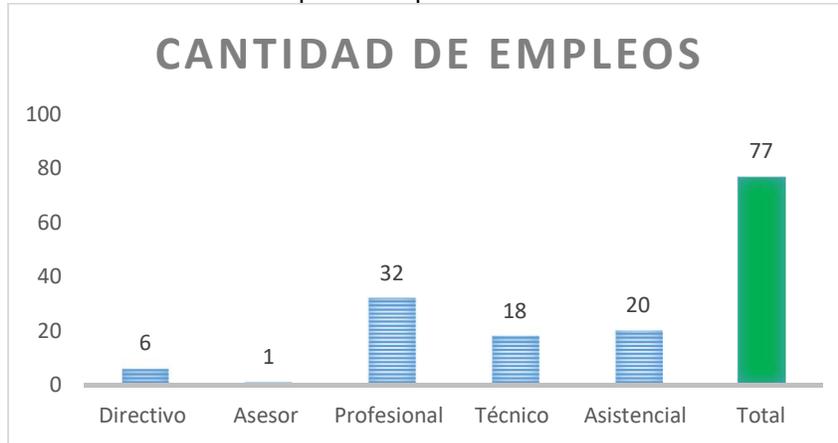
**Tabla 2. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales.**

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

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
<b>TOTAL</b>				<b>9</b>

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



Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
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
<b>TOTAL</b>				<b>67</b>

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 2024, contaba con una ocupación de 71 empleos equivalente al 92% del total y 6 empleos vacantes que representan el 8% 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 2024**

Nivel	Cantidad de empleos
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	29
Técnico	18
Asistencial	19
<b>Total</b>	<b>71</b>

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.

## 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 siete mil cuatrocientos cincuenta y cuatro millones ciento ochenta y tres mil seiscientos dos pesos por funcionamiento (\$7.454.183.602) para planta de personal de la Entidad para la vigencia 2025.

## 7. 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

### 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 para esta vigencia. CORPOURABA asegurará la financiación de los empleos provistos durante el 2025.

TIPO DE EMPLEO	VALOR
TEMPORALES O PRESTACION DE SERVICIOS	\$3.261.000.000
PLANTA	\$7.454.183.602
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 10.715.183.602</b>

Nota. Los salarios se encuentran proyectados conforme a los del año 2024, toda vez que a la fecha no se ha expedido el Decreto para la vigencia 2025.

Fuente: Proyección Subdirección Administrativa y Financiera e Indicadores SGAA



## 8. PLAN ANUAL DE TRABAJO.

<b>Actividades</b>	<b>fecha de ejecución proyectada</b>	<b>meta</b>
Implementación del anteproyecto de los gastos de personal de planta de cargo permanente de la vigencia 2025.	Durante todo el año	Ejecución mínima de 80% del presupuesto aprobado para la planta de personal permanente.
Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.	Durante todo el año	Informe de vacantes en la planta de personal remito a la Dirección General.
Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.	Durante todo el año	Provisión de empleo(s) por encargo o nombramiento provisional de un 90% de las vacantes generadas.
Elaboración de anteproyecto para vigencia 2026.	Segundo semestre de 2025	Envío de anteproyectos al área de presupuesto para gestiones de aprobación.