



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



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
2026**

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

**TRD: 250-32-02-01-0008-2026
Apartadó, 08 de enero de 2026**

**Acta de Aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
100-01-03-01-0001 del 30 de enero del 2026.**



GUSTAVO FRANCISCO PETRO URREGO

Presidente de la República

IRENE VÉLEZ TORRES

Ministra de Ambiente y Desarrollo Sostenible (e)

ALEXIS CUESTA

Director General

JORGE DAVID TAMAYO GONZÁLEZ

Subdirector Administrativo y Financiero

EDGAR ENRIQUE MORALES ROMAÑA

Subdirector de Planeación y Ordenamiento Territorial

TATIANA MARIA PINEDA FERIAS

Subdirectora de Gestión y Administración Ambiental

JULIANA CHICA LONDOÑO

Secretaria General



CONTENIDO

1.	PRESENTACION	4
2.	GENERALIDADES	5
3.	MARCO LEGAL	6
4.	ALCANCE	7
5.	OBJETIVOS	7
5.1	OBJETIVO GENERAL	7
5.2	OBJETIVO ESPECIFICO	7
6.	DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	8
6.1.	ESTADO DE LA PLANTA DE CARGOS DE CORPOURABA.....	8
7.	COMPONENTES.....	13
8.	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	14
9.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025.	16
10.	PLANES Y PROGRAMAS DE 2025.....	25
11.	PLAN DE ACCION.....	29
11.1	SEGUIMIENTO	30



1. PRESENTACION

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Urabá – CORPOURABA- , adopto el Plan 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.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual CORPOURABA fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultura

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, el seguimiento al sistema de gestión del empleo público SIGEP.



2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, CORPOURABA enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.



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
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 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	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)
Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.	Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad.	Talento humano
Acuerdo Consejo Directivo No. 100-02-02-01-011-2016 del 15 de noviembre de 2016.	por medio del cual se modificó la Estructura Administrativa y la Planta de cargos de CORPOURABA	Talento humano

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



4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL URABA- CORPOURABA, parte de la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por ende, aplica a la población de CORPOURABA (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de CORPOURABA, mediante la implementación de planes y políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.

5.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control, reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas.
- Mantener la planta de personal óptima que requiere CORPOURABA para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

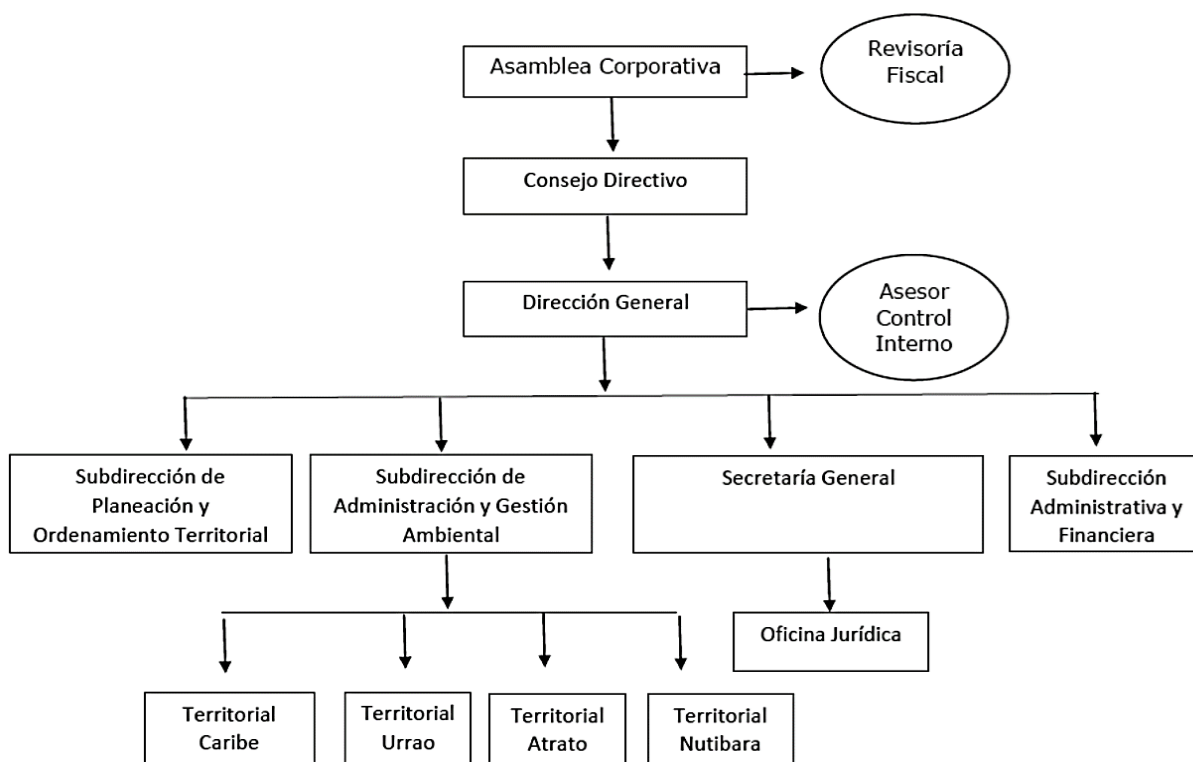


- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- Surtir el procedimiento de los concursos en CORPOURABA de acuerdo con los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

6. DIAGNÓSTICO SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

6.1. 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 79 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 (33) en el



nivel profesional, diecinueve (19) técnicos administrativos y veinte (20) en el nivel asistencial.

Tabla 1. Planta Global de cargos de la Corporación.

Denominación	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	20
Profesional Universitario	2044	8	1
Técnico Administrativo	3124	16	16
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			79

Fuente: Talento Humano - CORPOURABA

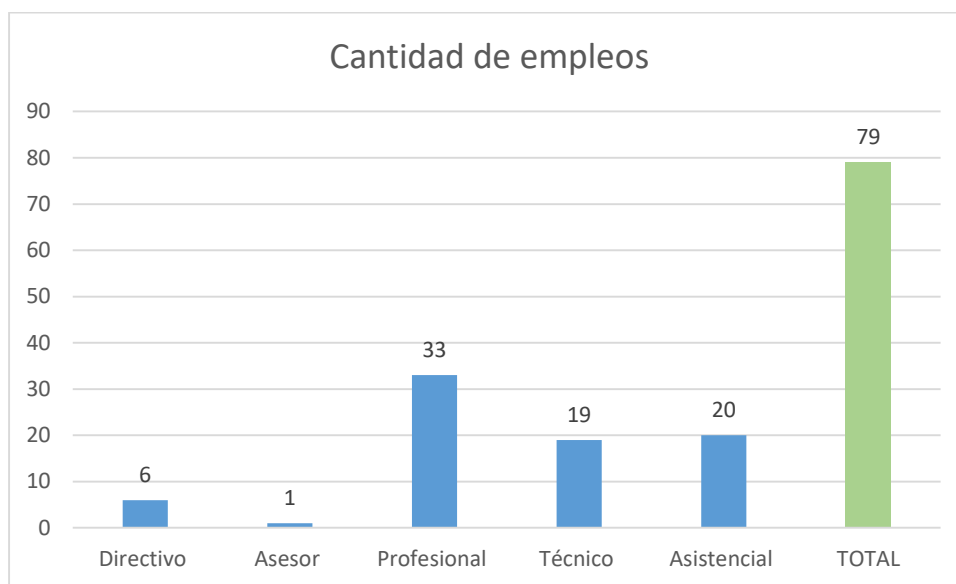
Tabla 2. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales.



Nivel	Cantidad de empleos	Peso Porcentual
Directivo	6	8%
Asesor	1	1%
Profesional	33	42%
Técnico	19	24%
Asistencial	20	25%
TOTAL	79	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 (a)	Directivo	40	14	3
Secretario General (a)	Directivo	40	14	1
Jefe de Oficina	Directivo	137	10	1
Asesor de Control interno(a)	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 69 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	17
Profesional Universitario	Profesional	2044	8	1
Técnico Administrativo	Técnico	3124	16	16
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



Denominación del Cargo	Nivel	Código	Grado	Cantidad de empleos
Operario Calificado	Asistencial	4169	11	4
Aux. Servicios Generales	Asistencial	4064	11	1
TOTAL				69

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 carrera administrativa.

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 2025, contaba con una ocupación de 74 empleos equivalente al 94% del total y 5 empleos vacantes que representan el 6% 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 2025

Nivel	Cantidad de empleos
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	31
Técnico	19
Asistencial	20
Total	75

Fuente: Talento Humano – CORPOURABA.



7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Capacitación, Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo

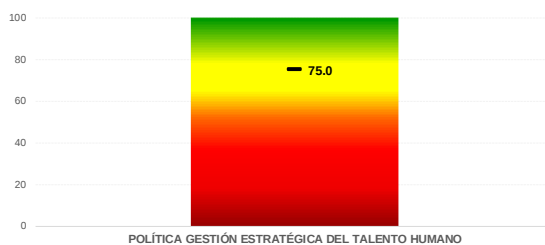


8. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

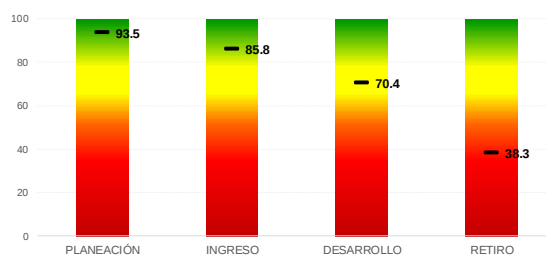
 modelo integrado de planeación y gestión  	
ESTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

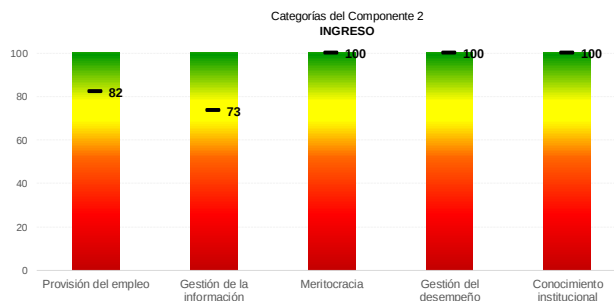
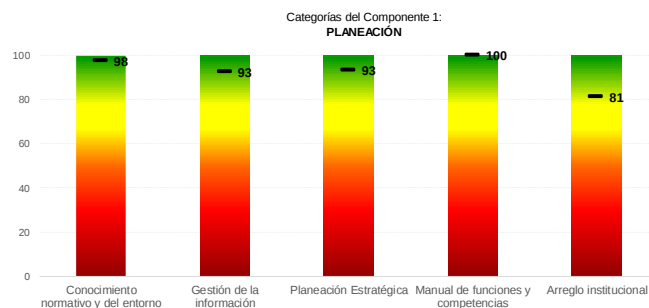
1. Calificación total:



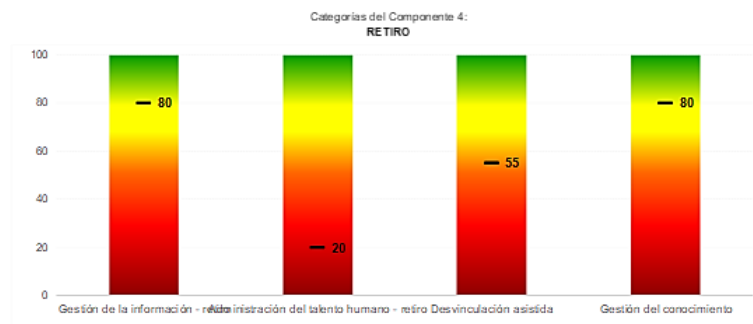
2. Calificación por componentes:



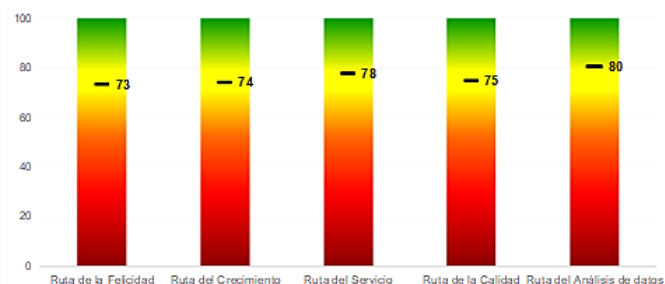
3. Calificación por categorías:



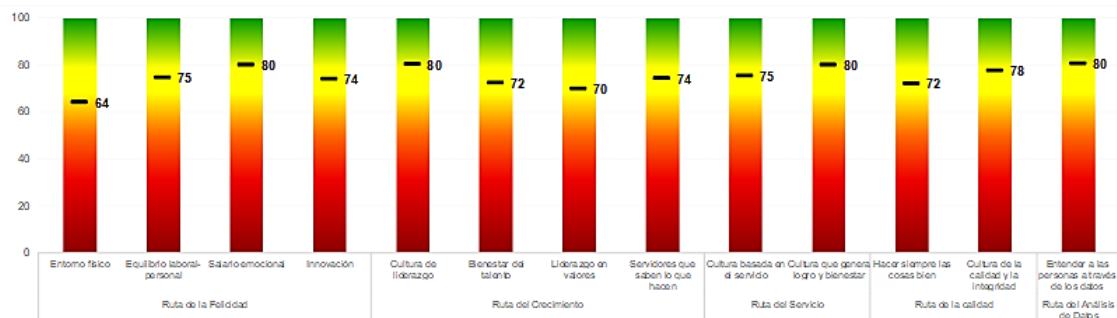
Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: talento humano. Corte diciembre de 2025.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025.

El Plan Estratégico de talento humano de CORPOURABA, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que



conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en CORPOURABA, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes.

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

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 de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y plan Anual de Vacantes.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el talento humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Todo el personal.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2	SGSST	Todo el personal.
		Diseñar e implementar el plan estratégico de seguridad vial	Desarrollo	D2	SGSST	Todo el personal.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de CORPOURABA.	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Todo el personal.
	Equilibriode vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Todo el personal.

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	D2	Bienestar SGSST	Servidores, contratistas pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Ajustar e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación Desarrollo /	D2	Bienestar	Servidores

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
	Innovación con pasión	Elaborar y divulgar el programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina de Comunicaciones	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas.
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar SGSST	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información anual que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
		Implementar los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D5, D6	Retiro	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Aplicar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Realizar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de CORPOURABA.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	D2	EDL	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D2	PIC	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
		Implementar las herramientas diseñadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
		Establecer e implementar las directrices para el proceso de empalme al interior de la Entidad respecto a los subdirectores de Corpouraba.	Retiro	D2	Talento Humano	
	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de talento Humano.	Desarrollo	D5	Talento Humano	
						Servidores y contratistas

10. PLANES Y PROGRAMAS DE 2026.

Plan de bienestar capacitación, bienestar e incentivo.

Capacitaciones:

Este plan tiene como objetivo Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de CORPURABA, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación y formación.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para la vigencia 2026 estará orientado en algunos de los siguientes ejes temáticos:

- Capacitación en el Aplicativo de Evaluación de Desempeño Laboral
- Capacitación en la supervisión de contratos
- Capacitación en construcción presupuestal y costos de interventoría en proyectos y seguimiento de indicadores
- Capacitación sobre Normatividad general y específicas de personal para el sector publico
- Capacitación en el manejo de la plataforma del SECOP II.
- Capacitación funcionarios en el marco del sistema de gestión corporativo.
- Capacitación de cursos en ofimática (Word, Excel, PowerPonit) Básico y/o Avanzado
- Capacitación en concertación del componente ambiental y gestión del riesgo en los procesos y/ o planes de ordenamiento territorial
- Capacitación en formulación de proyectos
- Capacitación en Clasificación del Presupuestal
- Capacitación en procesos disciplinarios.
- Capacitación en atención al usuario
- Capacitación en derecho Ambiental, Cambio Climático y tasación de multas
- Capacitación en manejo de plataforma de registro único de infractores ambientales
- Capacitación en normas de archivo

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reintroducción para el año 2026, donde se actualizarán los temas misionales de la Entidad acuerdo con la necesidad.

Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de CORPOURABA con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales (caminatas ecológicas, ciclo-paseos, tardes de gimnasio, bolos, camping, otras)

2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Día de la familia
5. Adaptación laboral
6. Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
7. Trabajo en equipo
8. Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.
9. Día del Servidor Público
10. Promoción de programas de vivienda
11. Desarrollar el programa de trabajo en casa en la entidad.
12. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
13. Realizar mediciones de clima laboral, y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
 - El conocimiento de la orientación organizacional
 - El estilo de dirección
 - La comunicación e integración.
 - El trabajo en equipo
 - La capacidad profesional
 - El ambiente físico
14. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.

Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño entre los que se destacan:

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

- Reconocimiento deportivo, cultural y artístico.
- Días de permiso por Reconocimiento por antigüedad.
- Día libre por cumplir años.
- Día de permiso por reconocimiento por desempeño laboral sobresaliente.
- Incentivo por cumplimiento de la meta por área.
- Incentivo por cumplimiento de meta a los ejecutores de proyectos.
- Financiación parcial de educación superior para algunos funcionarios que cumplan con la reglamentación y procesos internos
- Días de reconocimiento por estudios superiores (Especialización, maestría) relacionados con el objeto misional.
- Días de descanso remunerado por Uso de la Bicicleta, entrega de Kits y bono y/o souvenir a los funcionarios que apliquen

Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Este plan tiene como objetivo la Implementación de los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo y control 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.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019.

El plan de Trabajo incluirá las siguientes actividades:

- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.
- Espacios de escucha
- Desarrollar el proceso de dotación de elementos de protección personal
- Desarrollo del plan de seguridad vial
- Dinamizar y fortalecer el accionar de los comités de apoyo de SST(COPASS + CCL+ brigadas+ c. seguridad vial) con el fin de apoyar la implementación del SG-SST
- Fortalecer el componente de medicina preventiva y del trabajo del SG-SST.

Plan Anual de Vacantes:

Con este plan se pretende reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

El plan de vacantes se realizó de acuerdo a los parámetros establecido por el DAFP y la CNSC, La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de CORPOURABA se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
 - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
 - Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

Finalmente, el área de talento humano adelantará acciones para dar cumplimiento a las circulares emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC en relación a los tramites del Concurso Público de Méritos y provisión de empleos.

Situaciones administrativas:

La finalidad de este proceso es proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Evaluación del Desempeño:

Actualmente la entidad adopto el sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, establecido mediante la Resolución Nro 132 de 2017 y actualmente aplica lo establecido en el Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

La Corporación tiene como objetivo con esta estrategia, para el retiro de los servidores, se aplique un instrumento diseñado “Encuesta de Retiro”, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional, generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión u otro motivo inesperado.

11. PLAN DE ACCION.

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del Talento humano	Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente.	Situaciones Administrativas	Actualizar el Plan Estratégico del Recurso Humano
	Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.	Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos de acuerdo a los lineamientos normativos.
	Seguimiento Evaluación del Desempeño Laboral - EDL	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL	Se realizara informe semestral del cumplimiento del proceso.
	Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de CORPOURABA, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2025. Reconocer a los servidores de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios de acuerdo con la evaluación del desempeño. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.	Plan Institucional de Capacitación, bienestar e incentivos	Incluir en el plan de Capacitación, bienestar e incentivos, lineamientos para: Aplicar las herramientas implementadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento para transferir el conocimiento
	Implementar y mantener el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, para el para la identificación y control de los peligros y riesgo en la Entidad.	Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo en un mínimo de 90%
	Proveer las vacantes definitivas oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes		
	Promover actividades relacionadas con el uso de la bicicleta		

11.1 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.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b. Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c. FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de CORPOURABA, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.