



PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO AÑO 2023

PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO

AÑO 2023

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS CORPOCALDAS

Manizales, enero de 2023

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales

Teléfono: (6) 884 14 09

Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13

www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co

Síguenos en:



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldasoficial



@corpocaldas

PLAN DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO AÑO 2023

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Fecha de aprobación: Enero 25 de 2023

Vigencia: 2023

Elaborado por: Subproceso para el Desarrollo Humano

Autores: José Jesús Díaz Corrales: Líder del subproceso

Equipo: Lorena Gaviria Pulido

German Guillermo Murillo Ballesteros

Claudia Patricia Uribe Cardona

Mario Villegas Cardona

Heidi Mabel Arias Suns

Sandra Milena Castrillón

Versión: 1

Fecha de publicación: Enero 31 de 2023

Contenido

1. Introducción	5
2. Contexto	8
2.1 Análisis de Planta Actual	8
3. Marco jurídico	11
4. Objetivos generales y Específicos	12
4.1 Objetivos generales.....	12
4.2 Específicos:.....	12
5. Proyectos y estrategias.....	13
6. Alcance del Plan	14
7. Mapa de riesgos.....	18



1. Introducción

La Corporación Autónoma Regional de Caldas es un ente corporativo de carácter público, creado por la Ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargada por la ley de administrar dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio ambiente.

La entidad actualmente está conformada por una planta de personal de 248 servidores públicos, en los diferentes niveles jerárquicos con excepción del Nivel Asesor y su última planta de personal fue aprobada por el acuerdo 015 de 2022 que la conformó así:



DE SPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Director General	0015	23	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	7	2
Secretario ejecutivo	4210	22	1
Técnico Operativo	3132	12	1
Técnico administrativo	3124	12	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
SUB-TOTAL			8
PLANTA GLOBAL			
Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Secretario General	0037	19	1
Subdirector General	0040	19	5
Jefe de Oficina	0037	15	1
Jefe de Oficina	0037	13	1
Profesional Especializado	2028	17	8
Profesional Especializado	2028	14	37
Profesional Especializado	2028	12	24
Profesional Universitario	2044	9	13
Profesional Universitario	2044	7	22
Profesional Universitario	2044	1	10
Técnico administrativo	3124	16	7
Técnico Operativo	3132	14	6
Técnico Operativo	3132	12	45
Técnico Operativo	3132	11	2
Secretario ejecutivo	4210	18	5
Auxiliar Administrativo	4044	18	8
Auxiliar Administrativo	4044	14	21
Conductor Mecánico	4103	11	2
Operario Calificado	4169	11	3
Operario Calificado	4169	9	11
Celador	4097	11	3
Auxiliar servicios generales	4064	11	5
SUB-TOTAL			240
TOTAL PANTA DE PERSONAL			248

Con el siguiente plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación nos proponemos para el año 2023 realizar variadas acciones que hagan más viable la prestación del servicio en mejores condiciones de planta de personal, esto es que sea más acorde con las necesidades que se tienen y que se pueda evitar la fatiga de ciertas áreas de la Corporación que hoy por hoy se ven agobiadas por la carga trabajo, dado que las acciones de mejoramiento y actualización de la planta en operaciones administrativas anteriores han sido paliativos pero no soluciones de fondo porque desde el año 2015 estamos diagnosticados con una planta inferior a los desafíos que se nos plantean, como Corporación Autónoma Regional. Todo lo anterior se expresa sin menos preciar el enorme esfuerzo corporativo que se ha hecho en anualidades anteriores en las



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Versión: 1

Código: DH-DH-DA-003

cuales la entidad ha reestructurado su planta de personal llegando al significativo, pero insuficiente, número de 248 personas.

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 unos órganos de dirección y gestión enfocados a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso humano.

Desde la anterior 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 Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS.

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales

Teléfono: (6) 884 14 09

Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13

www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co

Síguenos en:



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldasoficial



@corpocaldas

2. Contexto

La situación actual de la Corporación se puede establecer desde un diagnóstico de cargas laborales que se levantó en 2014 y en el cual se advirtió que la entidad requería una planta de cargos director equivalente a 328 servidores, para el época contábamos una planta de personal de 140 servidores, hoy hemos avanzado a 248 servidores publicos y con planes de hacer el ejercicio técnico ordenado pro el decreto 1800 de 2019 para continuar con el propósito macro de alcanzar los fines de una planta idónea

2.1 Análisis de Planta Actual

La planta de personal actual, está compuesta de la siguiente forma:

a.-Planta Estructural: Se trata de los cargos no sometidos la regimen de Carrera admisnitartiva, de libre nombramiento o de período fijo adcritos a la Dirección General, actualmente esta complete y sin novedad alguna

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Denominación	Código	Grado	No de Cargos
Director General	0015	23	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	07	2
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Técnico Operativo	3132	12	1
Técnico Administrativo	3124	12	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
SUB-TOTAL			8

TOTAL-----08

b.- Planta Global: Se trata de la planta mixta que es de Libre Nombramiento en el nivel de los Subdirectores y el Secretario general, otros cargos de niveles inferiores a estos que también son de libre nombramiento, como es el caso de la Tesorería, los cargos de Control Interno, Bienes y suministros, Comunicaciones, Atención al Cliente y las oficinas de Control Interno Disciplinario y Control Interno de Gestión.

b.1.- Nivel Profesional:

Profesional Especializado	2028	17	8
Profesional Especializado	2028	14	37
Profesional Especializado	2028	12	24
Profesional Universitario	2044	9	13
Profesional Universitario	2044	7	22
Profesional Universitario	2044	1	10

Total -----114

b.2.- Nivel Técnico:

Técnico Administrativo	3124	16	7
Técnico Operativo	3132	14	6
Técnico Operativo	3132	12	45
Técnico Operativo	3132	11	2

TOTAL-----60

B.3.- Nivel Asistencial

Secretario Ejecutivo	4210	18	5
Auxiliar Administrativo	4044	18	8
Auxiliar Administrativo	4044	14	21
Conductor Mecánico	4103	11	2
Operario Calificado	4169	11	3
Operario Calificado	4169	09	11
Celador	4097	11	3
Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	5

TOTAL-----58

Son entonces 248 Servidores Públicos en cuya dinámica interior se gestionaron variadas situaciones administrativas

Situaciones administrativas Planta de Cargos de Corpocaldas a 31 de diciembre de 2022 248 cargos de planta				
ITEM	NIVEL	CANTIDAD	TIPO DE VACANTE	
			DEFINITIVA	TEMPORAL
Encargos	Profesional	21	07	14
	Técnico	08	01	07
	Asistencial	09	03	06
Nombramientos en Provisionalidad	Profesional	36		
	Técnico	13		
	Asistencial	29		
Ocupando cargos de carrera administrativa en titularidad	Profesional	69		
	Técnico	48		
	Asistencial	39		
Nombramientos en Comisión	Directivo	3		
	Profesional	7		
Nombramientos Ordinarios	Directivo	3		
	Profesional	5		
	Técnico/Asistencial	1		

Consolidado planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2022	
CARRERA ADMINISTRATIVA	133
PERIODO DE PRUEBA	17
PROVISIONALIDAD	73
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
PERIODO FIJO	1
VACANTES	3
TOTAL	248

3. Marco jurídico

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.”

4. Objetivos generales y Específicos

4.1 Objetivos generales

- 1.- Establecer de manera preventiva las acciones a ejecutar para acercar la planta de personal de la Corporación al deber ser de la misma cerrando la brecha y reduciendo la relación servidores públicos y contratos de prestación de servicios en la vigencia del plan de acción 2020-2023. En concreto acciones para el ultimo año 2023 del plan vigente.
- 2.- Identificar posibles bajas en la planta de personal de la Corporación en el año 2023 y diseñar estrategias de cubrimiento en forma oportuna y eficiente.

4.2 Específicos:

- 1.- Apoyar a la Dirección General de la entidad para crear los cargos indispensables para el desarrollo de su objeto misional en condiciones de eficiencia y eficacia dando aplicación a los diferentes estudios realizados y a realizar en la Corporación por las diferentes dependencias y la Subdirección Administrativa.
- 2.- Identificar futuras bajas en la planta de personal de la Corporación en la vigencia del año 2023 para establecer anticipadamente su plan de cubrimiento oportuno y eficiente.

5. Proyectos y estrategias

Nombre	Actividades/Estrategias	Presupuesto	Fechas Probables
I-Análisis de la contratación de prestación de servicios vigente a 31 de diciembre de 2022 para determinar recurrencias en la contratación de acuerdo con lo especificado por el decreto 1800 de 2019.	<p>1.- Solicitar Base de datos a Secretaría General de los contratos de prestación de servicios personales a 31 de diciembre de 2022</p> <p>2.- Hacer análisis de recurrencia contractual desde el tiempo y la función.</p> <p>3.- Generar insumos para elaboración de estudios técnicos para presentar a Consejo Directivo.</p> <p>4.- Proyecto de Modificación de planta para aprobación una vez aprobado por el Consejo Directivo</p>	<p>1.-Se calcula el valor de los contratos de prestación de servicios recurrentes y dicho valor se traslada el rubro de Nomina</p> <p>2.- Se calculan y diseñan cargos acordes con el costo del contrato de prestación de servicios acercando el proyecto a Diferencia Cero</p>	A Junio 30 de 2023
II.-Identificar futuras bajas en la planta de personal de la Corporación en la vigencia del año 2023 para establecer anticipadamente su plan de cubrimiento oportuno y eficiente.	<p>1.- Hacer un análisis de planta de personal para determinar futuras bajas por retiro</p> <p>2.- Establecer pautas de reemplazo para el personal que por sus condiciones actuales en la Corporación se llegue e determinar el riesgo del retiro.</p>	No genera costo gasto ni presupuesto	Enero 30 de 2023

6. Alcance del Plan

El plan de Previsión de Recurso Humano de la Corporación es un documento cuyo propósito es identificar los problemas de la planta de personal para producirles soluciones posibles y reales para lo cual se emplearán los mecanismos establecidos en la ley.

Previsión de Vacantes a Generarse en el año 2023

Dentro de la planta de personal actual se encuentran en riesgo de quedar vacantes los siguientes cargos:

Número de Cédula de ciudadanía	Fecha de nacimiento	AÑOS A 12 DE ENERO 2023	CARGO Y DEPENDENCIA
30272796	07/06/1960	62	Profesional Especializado 2028-14 SESA, Tiene cumplidos requisitos de pensión; se deberá cubrir por convocatoria a encargo porque en planta de personal existe personal con ese perfil de igual manera se deberá reportar a la convocatoria CNSC 2021
10232390	16/03/1956	66	Técnico Operativo 3132-10 en SINFRA tiene riesgo de vacancia por haber cumplido los requisitos de pensión, deberá ser por reemplazado por convocatoria a encargo, en su defecto con provisionalidad y reportado a la convocatoria CNSC 2021
19270177	07/11/1954	68	Profesional especializado 2028-14 SESA Grupo Interno de Biodiversidad y Ecosistemas. Esta en riesgo de quedar vacante por haber cumplido a sus requisitos pensionales se deberá cubrir por convocatoria a encargo porque en planta de personal existe personal con ese perfil de igual manera se deberá reportar a la convocatoria CNSC 2021
10243799	01/01/1958	65	Operario Calificado 4169-09 en SINFRA Tiene cumplido requisitos de pensión y por esa causa puede quedar vacante el cargo, su nombramiento debe ser en provisionalidad o generar un proceso interno de aprendizaje porque sus funciones específicas es operar una máquina perforadora muy exclusiva; también se da la opción de reperfilar el cargo con otras funciones. deberá reportarse a la convocatoria CNSC 2021
10251834	28/10/1959	63	Técnico Operativo 3132-10 en SINFRA tiene riesgo de vacancia por haber cumplido los requisitos de pensión, deberá ser por reemplazado por convocatoria a encargo, en su defecto con provisionalidad y reportado a la convocatoria CNSC 2021

10246383	11/11/1959	63	Profesional Especializado 2028-17 en SAyF está en riesgo de que dar vacante por encontrarse en varias listas de elegibles y porque este año cumplirá requisitos de pensión se debe prever su reemplazo publicando el cargo para convocatoria a encargo y en su defecto provisionalidad. Deberá reportarse a la convocatoria CNSC 2021
10236954	13/09/1955	67	Técnico Operativo 3132-10 en SAyF tiene riesgo de vacancia por haber cumplido los requisitos de pensión, deberá ser por reemplazado por convocatoria encargo, en su defecto con provisionalidad y reportado a la convocatoria CNSC 2021
24324930	04/03/1958	65	Profesional Especializado 2028-14 SEESA Grupo Interno de Bio diversidad y Ecosistemas se deberá cubrir por convocatoria a encargo porque en planta de personal existe personal con ese perfil de igual manera se deberá reportar a la convocatoria CNSC 2021
30290507	03/09/1964	58	Auxiliar Administrativo 4044-14 en Secretaría General, este año cumplirá requisitos de pensión se debe prever su reemplazo publicando el cargo para convocatoria a encargo y en su defecto provisionalidad. Deberá reportarse a la convocatoria CNSC 2021
30291161	23/04/1962	60	Secretario Ejecutivo 4210-22 en Dirección General tiene cumplidos requisitos de pensión, la naturaleza de su cargo es de libre Nombramiento por tanto el cubrimiento de dicha vacante en caso de hacerse real el riesgo de retiro estará a la discrecionalidad del empleador quien podrá darlo en Comisión al personal de planta, a otro servidor de carrera del sector público o discrecionalmente seleccionar su reemplazo
70098225	03/10/1955	67	Técnico Operativo 3132-10 en SEESA tiene riesgo de vacancia por haber cumplido los requisitos de pensión, deberá ser por reemplazado por convocatoria encargo, en su defecto con provisionalidad y reportado a la convocatoria CNSC 2021

Para El presente año 2023 ingresarán al riesgo de vacancia los siguientes servidores publicos

10251198 12/10/1960 62 años PROFESIONAL

ESPECIALIZADO 2028-14 Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio

10254013 07/06/1961 61 años

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 14
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas

30299372 20/06/1966 56 años

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 12
Subdirección de planificación ambiental del Territorio.

30295752 12/08/1965 57 años

TÉCNICO OPERATIVO 3132 12 DIRECCION GENERAL

10250788 22/11/1960 62 años
SUBDIRECTOR GENERAL

Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas

15401369 08/03/1961 61 años

PROFESIONAL PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 14
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas

16051144 14/07/1961 61 AÑOS

TÉCNICO TÉCNICO OPERATIVO 3132 12
Subdirección de Evaluacion y Seguimiento Ambiental

24868072 13/01/1966 56 años

TÉCNICO TÉCNICO OPERATIVO 3132 12
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental

16211891 30/04/1960 62 años

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028 17 SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN AMBIENTAL DEL TERRITORIO

Las nuevas plazas que aparecen en riesgo de vacancia en el año 2023 se cubrirían por los medios legales en el siguiente orden:

1. Lista de elegibles vigente
2. En defecto del primer Item se ofertará el cargo a personal de carrera que cumpla requisitos
3. En defecto de los dos primeros items se ofertará el cargo a personal en provisionalidad.

El cubrimiento se hará dentro de los 30 días siguientes a la generación de la vacancia



7. Mapa de riesgos

Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Impacto	¿A quién se le asigna?	Efectos de la ejecución de la Estrategia			¿Cómo se realiza el monitoreo? Estrategias de mitigación	Periodicidad ¿Cuándo?
				Probabilidad	Impacto	Responsable		
Puede pasar que la Corporación sufra una descapitalización técnica al momento del retiro de alguno de los funcionarios dado su alto nivel de especialidad	Las áreas pueden verse afectadas y fatigadas por falta de capital técnico	Alto	A las áreas de desempeño del potencial retirado y al Subprocesos para el Desarrollo Humano	Muy baja	2	PIC, Subproceso para el Desarrollo Humano y Bienestar	1.- Activando la Transferencia de conocimiento en las áreas de riesgo 2.- Precizando el perfil de elegibles por parte de la Comisión de Personal, una vez los remita la CNSC	Bimensual

<p>Análisis de la contratación de prestación de servicios vigente a 31 de diciembre de 2022 para determinar eventuales recurrencias en la contratación de acuerdo con lo especificado por el decreto 1800 de 2019. Puede pasar que haya interferencias de terceros con intereses distintos a los del buen servicio público</p>	<p>1. Puede llegarse a establecer parámetros no objetivos en la estructuración de los potenciales nuevos cargos</p> <p>2. Puede llegarse a establecer planta paralela por intereses personales que pretendan cargo y contrato</p>	<p>Alto</p>	<p>Corpocaldas: Dirección General, Subdirecciones, Secretaría General, Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Muy baja</p>	<p>1</p>	<p>Subproceso para el Desarrollo Humano, Subdirección Administrativa y Financiera, Dirección General</p>	<p>1. Ajustarse a los parámetros objetivos del decreto 1800 de 2019 en la transición de contratos de prestación de Servicios a Cargos de planta.</p> <p>2. Continuar con la política de la certificación de personal insuficiente al momento de suscribir los nuevos contratos de prestación de servicios.</p> <p>3.- Mantener el contrato de Prestación de servicios como practica excepcional</p>	<p>1. Permanente cada que se dé un suceso contractual</p> <p>2. 30 de noviembre de 2023</p>
--	---	-------------	---	-----------------	----------	--	---	---

<p>Realizar el cubrimiento en provisionalidad de las plazas que resulten vacantes en el año 2023, en un término no superior a 30 días, de manera que se pueda garantizar la continuidad de la función pública en términos de permanencia y eficiencia. De esta manera el subproceso para el desarrollo Humano puede comprometerse con la metas de los planes de acción corporativos.</p>	<p>La no atención oportuna en el cubrimiento de una vacante, puede llegar a comprometer las metas institucionales de la Corporación</p>	<p>A l to</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Muy baja</p>	<p>0</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano</p>	<p>Permanente cada que se genera una vacante</p>
---	---	---------------	---	-----------------	----------	---	--	--

ENERO 12 DE 2023



Jose Jesus Diaz Corrales

Subproceso para el Desarrollo Humano