

Plan de Previsión de Recursos Humanos



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE
CALDAS – CORPOCALDAS**



**Subdirección Administrativa y Financiera
Proceso Gestión para el Desarrollo Humano**

Manizales, enero de 2024

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS VIGENCIA 2024

Proceso Gestión para el Desarrollo Humano
Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano

Autores:

José Jesús Díaz Corrales, Líder del Subproceso

Equipo:

Lorena Gaviria Pulido

Diana Carolina Zuluaga Restrepo

Claudia Patricia Uribe Cardona

Heidi Mabel Arias Suns

Maria Victoria Cifuentes

Mario Villegas Cardona

Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Acta de comité No. 1 de 2024

Fecha de aprobación: enero 26 de 2024

Fecha de publicación: enero 31 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. CONTEXTO GENERAL.....	8
2.1 Análisis de Planta Actual.....	8
b.1. Nivel Profesional:.....	9
b.2. Nivel Técnico.....	9
b.3. Nivel Asistencial.....	10
3. MARCO JURÍDICO	13
4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	14
4.1 Objetivos generales.....	14
4.2 Objetivos específicos	14
5. ALCANCE DEL PLAN.....	15
6. PROYECTOS Y ESTRATEGIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
7. MAPA DE RIESGOS	21

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

Tabla 1. Planta de personal 2024.

PLANTA DE PERSONAL			
DESPACHO 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			
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	11	6
Profesional Universitario	2044	9	8
Profesional Universitario	2044	7	21
Profesional Universitario	2044	1	10
Técnico administrativo	3124	17	7
Técnico Operativo	3132	16	6
Técnico Operativo	3132	12	45
Técnico Operativo	3132	11	2
Secretario ejecutivo	4210	19	5
Auxiliar Administrativo	4044	19	8
Auxiliar Administrativo	4044	16	21
Conductor Mecánico	4103	11	2
Celador	4097	11	3
Operario Calificado	4069	11	14
Auxiliar servicios generales	4064	11	5
Sub-Total			240
Total Planta de Personal			248

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

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 de 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 menospreciar el enorme esfuerzo corporativo que se ha hecho en anualidades anteriores y en las 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.

2. CONTEXTO GENERAL

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 equivalentes a 328 servidores, para la época contábamos una planta de personal de 140 servidores, hoy hemos avanzado a 248 servidores públicos y con planes de hacer el ejercicio técnico ordenado por 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 al régimen de Carrera administrativa, de libre nombramiento o de período fijo adscritos a la Dirección General, actualmente está completa y sin novedad alguna.

Tabla 2. Planta estructural de Corpocaldas.

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

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

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, (de Gestión y Disciplinario) Bienes y suministros, Comunicaciones, Atención al Cliente.

b.1. Nivel Profesional:

Tabla 3. Planta global, nivel profesional de Corpocaldas.

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

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

b.2. Nivel Técnico

Tabla 4. Planta global, nivel profesional de Corpocaldas.

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

TOTAL..... 60

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

b.3. Nivel Asistencial

Tabla 5. Planta global, nivel asistencial de Corpocaldas.

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

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

Resumen:

Cargos de carrera administrativa -----226

Profesionales: 109
Técnicos: 59
Asistenciales: 58

Cargos de libre Nombramiento -----21

Cargos de libre nombramiento y remoción de Periodo fijo-----1

Tabla 6. Cargos de libre nombramiento y remoción.

DIRECTIVO	SUBDIRECTOR GENERAL	0040	19 SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AMBIENTAL		
ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	11 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22 DIRECCION GENERAL		
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR GENERAL	0040	19 SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN AMBIENTAL DEL TERRITORIO		
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	0037	13 CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO		
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	0037	19 SECRETARIA GENERAL		
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR GENERAL	0040	19 SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AMBIENTAL		
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL	0015	23 DIRECCION GENERAL		
DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	0137	15 CONTROL INTERNO		
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07 DIRECCION GENERAL		
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07 DIRECCION GENERAL		
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14 DIRECCION GENERAL		
TÉCNICO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12 DIRECCION GENERAL		
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	12 SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN AMBIENTAL DEL TERRITORIO		
TÉCNICO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	12 DIRECCION GENERAL		
SUBDIRECCIÓN DE BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		PROFESIONAL	Son servidores de carrera que están desempeñando cargos de libre nombramiento en la Corporación
CONTROL INTERNO		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		PROFESIONAL	
SUBDIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AMBIENTAL		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		PROFESIONAL	
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		DIRECTIVO	
CONTROL INTERNO		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		PROFESIONAL	
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO		PROFESIONAL	

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

Son entonces 248 Servidores Públicos en cuya dinámica interior se gestionaron variadas situaciones administrativas durante el año 2023.

Tabla 7. Servidores públicos en el 2023.

ITEM	NIVEL	CANTIDAD
Encargos	Profesional	19
	Técnico	04
	Asistencial	06
Durante Nombramientos en Provisionalidad	Profesional	37
	Técnico	13
	Asistencial	22
Ocupando cargos de carrera administrativa	Profesional	69
	Técnico	48

ITEM	NIVEL	CANTIDAD
entitularidad	Asistencial	39
Nombramientos en Comisión	Directivo	3
	Profesional	7
Nombramientos Ordinarios	Directivo	3
	Profesional	5
	Técnico/Asistencial	1

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

Tabla 8. Consolidado planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2023.

Consolidada planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2023	
CARRERA ADMINISTRATIVA	144
PERIODO DE PRUEBA	7
PROVISIONALIDAD	72
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
PERIODO FIJO	1
VACANTES	3
TOTAL	248

Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

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 2024.
2. Identificar riesgos de posibles bajas en la planta de personal de la Corporación en el año 2024 y diseñar estrategias anticipadas de cubrimiento en forma oportuna y eficiente.

4.2 Objetivos 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 2024 para establecer anticipadamente su plan de cubrimiento oportuno y eficiente.

5. 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	64	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
10251834	28/10/1959	64	Técnico Operativo 3132-10 en SINFRA 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

10246383	11/11/1959	64	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
PENSIONADO A PARTIR DE ENERO 31/24		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	66	Profesional Especializado 2028-14 SESEA 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	59	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
PENSION PARA MARZO 2024		61	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	68	Técnico Operativo 3132-10 en SESEA 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 públicos.

10251198	12/10/1960	63 años	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14	Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio	Retirado negocio Pensión
PENSIONADO						
		2028	14	Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas		
30299372	20/06/1966	57 años	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	
			Subdirección de planificación ambiental del Territorio.			
30295752	12/08/1965	58 años	TÉCNICO OPERATIVO	3132	12	DIRECCION GENERAL
10250788	22/11/1960	63 años	SUBDIRECTOR GENERAL			
			Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas			
15401369	08/03/1961	62 años	PROFESIONAL PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14		Pensionado
			Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas			
16051144	14/07/1961	62 AÑOS	TECNICO TECNICO OPERATIVO	3132	12	
			Subdirección de Evaluacion y Seguimiento Ambiental			
24868072	13/01/1966	57 años	TECNICO TECNICO OPERATIVO	3132	12	
			Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental			
16211891	30/04/1960	63 años	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN AMBIENTAL DEL TERRITORIO

10232390	16/03/1956	67	Técnico Operativo 3132-10 en SINFRA 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
19270177	07/11/1954	69	Profesional especializado 2028-14 SESA Grupo Interno de Biodiversidad y Ecosistemas. Esta en riesgo de quedar vacante por haber cumplido 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	68	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

Cinco plazas de las que estaban en riesgo por pensión para el año 2024 se han consumado 5.

No ingresan aun nuevas plazas.

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 ítem se ofertará el cargo a personal de carrera que cumpla requisitos para encargo
3. En defecto de los dos primeros ítems se ofertará el cargo a personal en provisionalidad, con lineamientos del director general.
4. En defecto de los tres primeros se informará al director general otras modalidades de vinculación como ex empleados cesantes.
5. Opción de los supernumerarios para lo cual se realizará un cálculo de acuerdo con el historial de vacantes susceptibles de esta provisión para pedir reserva presupuestal.

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

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	PRESUPUESTO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Análisis de la contratación	1. Solicitar y actualizar Base de datos a Secretaría General de los contratos de prestación de servicios personales a 31 de diciembre de 2023 con el fin de culminar el análisis de la contratación.	Análisis de la contratación finalizado	Se calcula el valor de los contratos de prestación de servicios recurrentes y dicho valor se traslada el rubro de Nomina	Marzo 30 2024.
Recurrencias en la contratación de acuerdo con lo especificado por el decreto 1800 de 2019.	2. Realizar análisis de recurrencia contractual desde el tiempo y la función.	Análisis realizado	Funcionamiento	Abril 30 de 2024
Proyecto de Modificación de planta	3. Generar insumos para elaboración de estudios técnicos para presentar a Consejo Directivo.	Insumos generados	2.- Se calculan y diseñan cargos acordes con el costo del contrato de prestación de servicios acercando el proyecto a	Mayo 31 de 2024
	4. Elaborar los estudios técnicos para presentar el Proyecto de Modificación de planta a la dirección quien determinará fecha de presentación para aprobación por el Consejo Directivo	Estudios técnicos elaborados y presentados en comité directivo	Funcionamiento	Junio 30 de 2024
Bajas en la planta de personal en la vigencia del año 2024.	5. Realizar análisis de planta de personal para determinar futuras bajas por retiro	Análisis realizado	No genera costo gasto ni presupuesto	Enero 30 de 2024

COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRODUCTO	PRESUPUESTO	FECHA DE FINALIZACIÓN
	6. Establecer pautas de reemplazo para el personal que por sus condiciones actuales en la Corporación se llegue a determinar el riesgo del retiro.	Pautas establecidas		

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	Recurso		
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 afectada 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.- Precisando el perfil de elegibles por parte de la Comisión de Personal, una vez los remita la CNSC	trimensual

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	1. Puede llegarse a establecer parámetros no objetivos en la estructuración de los potenciales nuevos cargos 2. Puede llegarse a establecer planta paralela por intereses personales que pretendan cargo y contrato	Alto	Corpocaldas: Direccion General, Subdirecciones, Secretaria General, Subproceso para el Desarrollo Humano	Muy baja	1	Subproceso para el Desarrollo Humano, Subdirección Administrativa y Financiera, Direccion General	1. Ajustarse a los parámetros objetivos del decreto 1800 de 2019 en la transición de contratos de prestación de Servicios a Cargos de planta. 2. Continuar con la política de la Certificación de personal insuficiente al momento de suscribir los nuevos contratos de prestación de servicios. 3.- Mantener el contrato de Prestación de servicios como practica excepcional	1. Permanente cada que se dé un suceso contractual 2. 30 de noviembre de 2023
---	--	------	--	----------	---	---	--	--

<p>Realizar el La no A</p> <p>cubrimiento en atención l</p> <p>provisionalidad oportuna en el t</p> <p>de las plazas cubrimiento</p> <p>que resulten de una o</p> <p>vacantes en el vacante,</p> <p>año 2023, en un puede llegar a</p> <p>término no comprometer</p> <p>superior a 30 las metas</p> <p>días, de manera institucionales</p> <p>que se pueda de la</p> <p>garantizar la Corporación</p> <p>continuidad de la</p> <p>función pública</p> <p>en términos de</p> <p>permanencia y</p> <p>eficiencia. De</p> <p>esta manera el</p> <p>subproceso para</p> <p>el desarrollo</p> <p>Humano puede</p> <p>comprometerse</p> <p>con la metas de</p> <p>los planes de</p> <p>acción</p> <p>Corporativos.</p>	<p>Muy baja 0</p>	<p>Revisión por Permanente</p> <p>parte del cada que se</p> <p>Subproceso genera una</p> <p>para el vacante</p> <p>Desarrollo</p> <p>Humano</p>
---	-------------------	---

Subproceso para el Desarrollo Humano

Subproceso para el Desarrollo Humano

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la ejecución e implementación del cronograma de actividades se realizará en la Subdirección Administrativa y Financiera a través del subproceso de gestión para el desarrollo humano y en el Comité Institucional de Gestión y desempeño a través del indicador de ejecución:

Nombre del Indicador: Porcentaje de ejecución del plan institucional de previsión de recursos humanos

Medición: Numero de acciones ejecutadas/número de acciones proyectadas

Control de cambios

VERSION	FECHA APROBACION	RESPONSABLE	DESCRIPCION DEL CAMBIO
V1	26/01/2024	Jose Jesús Díaz Corrales	Creación del documento

ENERO 26 DE 2024



Jose Jesús Díaz Corrales
Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano

