PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

SUBDIRECCION GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO 2025

CONTENIDO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025 1
INTRODUCCIÓN 3
1. OBJETIVO 5
2. MARCO JURÍDICO 5
3. ALCANCE 9
4. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR 9
4.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal por Dependencias 9
4.2 Análisis de la Planta de Personal 9
Tabla – Distribución de la planta de personal por nivel 10
FUENTE: Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2017 10
Tabla – Ocupación de la planta de personal a enero de 2025 10
FUENTE: Coordinación GIT Gestión Talento Humano 10
4.2.1 Distribución de la Planta provista por Dependencias 11
4.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero 15
4.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades 15
4.2.4 Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica 16
4.2.5 Distribución le la Planta de Personal por Años de Servicio 17
4.2.6 Empleos en Vacancia Definitiva reportados para concurso 18
4.2.7 Empleos en Vacancia Definitiva Provistos Vigencia 2024 20
4.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES 21
4.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ANUALES DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA REPORTADOS 22
5. SEGUIMIENTO 23
6. PUNTOS DE CONTROL 24
7. RESPONSABLES 24

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – Corpocesar, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del Personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

La Ley 909 de 2004 en el artículo 17 establece:

“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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos 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”.

En este contexto, la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar, en cumplimiento de la normatividad vigente cuenta con el Plan de Previsión 2025, como instrumento que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Cesar.

2. MARCO JURÍDICO

- ✓ Formulación de la Política: La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció que la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos es del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

- ✓ Planes de Previsión de Recursos Humanos: La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, relacionado con los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

- ✓ Planes Estratégicos de Recursos Humanos: La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

- ✓ Planes Anuales de Vacantes: Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecen la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

- ✓ Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

  Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

- ✓ "**Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales**. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera".

- ✓ **"Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera**. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera".

- ✓ **"Artículo 2.2.6.3 Convocatorias**. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

- ✓ **"Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción**. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (…) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano".

- ✓ *Decreto 1800 de 2019: Por el cual se adicional el Capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo, preceptúa que "Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

  - ***a)*** *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
  - ***b)*** *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
  - ***c)*** *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
  - ***d)*** *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
  - ***e)*** *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
  - ***f)*** *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

PARÁGRAFO 1*. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.*

PARÁGRAFO 2*. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales".*

- ✓ Decreto No. 2365 del 26 de diciembre de 2019: "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público", establece lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, para lo cual deberán seguir la siguiente directriz:

  1. *En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.*

  2. *Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con las equivalencias consagradas en los decretos ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.*

  3. *Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.*

  4. *Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.*

  5. *Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los articulas 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño".*

3. ALCANCE

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determinó:

> "*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 los 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"*

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. PREVISION DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR – CORPOCESAR

4.1 Identificación y Determinación de Necesidades de Personal por Dependencias

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por la Subdirección General Área Administrativa y Financiera – Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, encargado de acompañar a los jefes de las dependencias para hacer los estudios de cargas, tiempos y necesidades de personal en la Entidad.

4.2 Análisis de la Planta de Personal

Mediante el Acuerdo No. 009 del 5 de diciembre de 2006 expedido por el Consejo Directivo de la Entidad, se modificó el Acuerdo No. 012 del 14 de junio de 2002, en el sentido de adecuar el sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos de la Planta

de personal de la Corporación, dando aplicación al Decreto 2489 del 25 de julio de 2006 expedido por el Gobierno Nacional que estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la rama ejecutiva y demás organismos del orden nacional.

Posteriormente y modificando la Planta Única de Cargos anterior, mediante el Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2017, se estableció la Planta Única de Cargos de la Corporación Autónoma Regional del Cesar - Corpocesar. El citado Acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 106 empleos, con la siguiente denominación, código y grado, adicionalmente a través del Acuerdo 006 del 21 de junio de 2019, se modifica parcialmente, Acuerdo 003 de 2017, quedando la planta compuesta por 106 cargos, 13 cargos de planta específica y 93 de la planta global.

Tabla – Distribución de la planta de personal por nivel

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	7	6,6%
ASESOR	1	0,9%
PROFESIONAL	30	28,3%
TECNICO	18	17,0%
ASISTENCIAL	50	47,2%
TOTAL	**106**	**100%**

FUENTE: Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2017

Tabla – Ocupación de la planta de personal a enero de 2025

NIVEL	No. DE CARGOS APROBADOS	No. DE CARGOS PROVISTOS
DIRECTIVO	7	7
ASESOR	1	1
PROFESIONAL	30	22
TECNICO	18	5
ASISTENCIAL	50	32
TOTAL	**106**	**67**

FUENTE: Coordinación GIT Gestión Talento Humano

La ocupación de la planta de personal con corte a enero de 2025, se encuentra en un 63% de provisión, mientras que el 37% de los cargos está sin proveer. Adicionalmente de acuerdo a la información contenida en este documento, el 10,4% de los cargos provistos corresponden al nivel Directivo, el 1,5% al Asesor, el 32,8% al profesional, 7,5% al Técnico y el 47,8% al nivel Asistencial.

Tabla: planta de personal ocupada a enero por tipo de nombramiento

TIPO DE NOMBRAMIENTO	EN PROPIEDAD	ENCARGOS EN VACANCIA TEMPORAL	ENCARGOS Y/O COMISION EN VACANCIA DEFINITIVA
PERIODO FIJO	1		
ORDINARIO	10		
EN CARRERA ADMINISTRATIVA	46	1	6
PROVISIONALES	9		
PERIODO DE PRUEBA	1		
TOTALES	**67**		**6**

Fuente: Matriz Planta de Personal a enero 2025

4.2.1 Distribución de la Planta provista por Dependencias

La Corporación tiene distribuida la planta de personal existente entre las diferentes dependencias y seccionales, como se puede observan en las siguientes tablas:

DIRECCION GENERAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
DIRECTOR GENERAL	0015	22	1	PERIODO FIJO
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	LNR
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1	LNR
TOTAL			**3**	

ASESOR				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
ASESOR	1020	08	1	LNR
TOTAL			**1**	

OFICINA JURÍDICA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
JEFE DE OFICINA	0137	12	1	LNR
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	18	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			**3**	

OFICINA DE CONTROL INTERNO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
JEFE DE OFICINA	0137	12	1	ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	1	PROVISIONAL
TOTAL			**2**	

SECRETARIA GENERAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
SECRETARIO GENERAL	0037	18	1	LNR
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	PROVISONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			**4**	

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	ENCARGO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1	PROVISIONAL
PAGADOR	4173	24	1	LNR
TESORERO	4225	26	1	LNR
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	25	1	LNR
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	09	3	2 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 PROVISIONAL
TOTAL			**13**	

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	1	PROVISIONAL
TOTAL			**5**	

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN AMBIENTAL				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
SUBDIRECTOR GENERAL	0040	18	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	2	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	06	4	3 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 EN ENCARGO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2	1 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 EN ENCARGO
TECNICO OPERATIVO	3132	16	2	1 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 EN ENCARGO
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1	1 CARRERA ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	7	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			**27**	

SECCIONAL CURUMANI				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	1	PROVISIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1	PROVISIONAL
TOTAL			**2**	

SECCIONAL CHIMICHAGUA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1	EN ENCARGO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1	PROVISIONAL
TOTAL			**2**	

SECCIONAL AGUACHICA				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
OPERARIO CALIFICADO	4169	17	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO CALIFICADO	4169	13	2	1 CARRERA ADMINISTRATIVA 1 PROVISIONAL
TOTAL			**3**	

SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO				
DENOMINACIÓN DEL CARGO	**CODIGO**	**GRADO**	**CARGOS PROVISTOS**	**TIPO NOMBRAMIENTO**
TECNICO OPERATIVO	3132	16	1	PERIODO DE PRUEBA
TECNICO OPERATIVO	3132	13	1	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL			**2**	

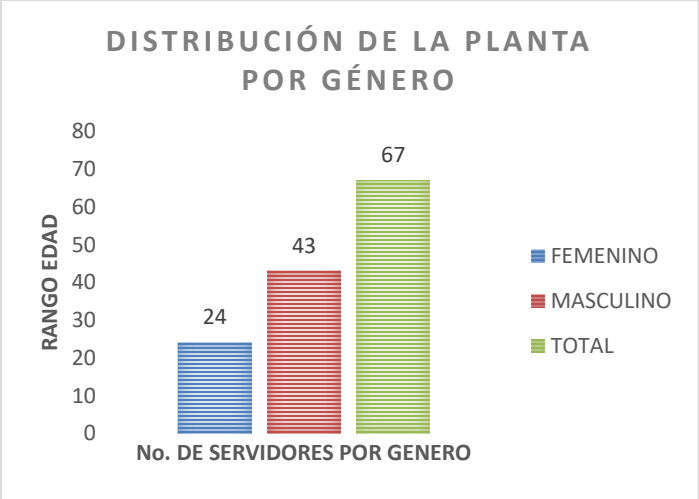
Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación, el 40% de cargos, están ubicados en la Subdirección General Área de Gestión Ambiental; 19% en la Subdirección General Área Administrativa y Financiera, 7,5% en la Subdirección General Área de Planeación; 6% en la Secretaría General, 4,5% en la Oficina Jurídica; 4,5% en la Seccional de Aguachica, 4,5% están ubicados en la Dirección, General,; 3% en la Oficina de Control Interno; 3% de los empleos en la Seccional de Chimichagua, 3% en la Seccional de Curumaní, el 3% en la Seccional de La Jagua de Ibirico y el 1,5% ubicado en oficina de Asesor .

4.2.2 Distribución de la Planta de Personal por Genero

Tabla - Composición de la planta por género

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
FEMENINO	24	36%
MASCULINO	43	64%
TOTAL	**67**	**100%**

Ilustración – composición de la planta por género



Fuente: Elaboración propia Coordinación GIT para la gestión del Talento Humano

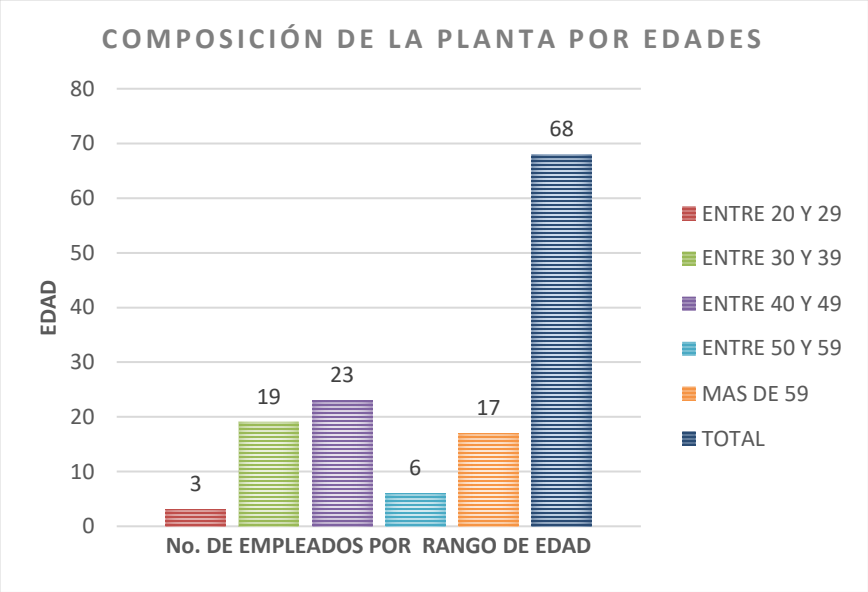
Del total de la planta de personal, el (36%) está ocupada por mujeres mientras que el 64% representa al género masculino.

4.2.3 Distribución de la Planta por Rango de Edades

Tabla: distribución de la planta por rango de edades

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
ENTRE 20 Y 29	3	5%
ENTRE 30 Y 39	22	33%
ENTRE 40 Y 49	23	34%
ENTRE 50 Y 59	6	9%
MAS DE 59	13	19%
TOTAL	**67**	**100%**

Ilustración – distribución de la planta por rango de edades



La distribución de la planta de personal por rango de edades está concentrada entre los entre los rangos entre los 30 a los 49 años con un 67%, el 28% está concentrado en servidores públicos entre las edades de 50 años en adelante, mientras que el 5% está en edades entre los 20 a 29 años.

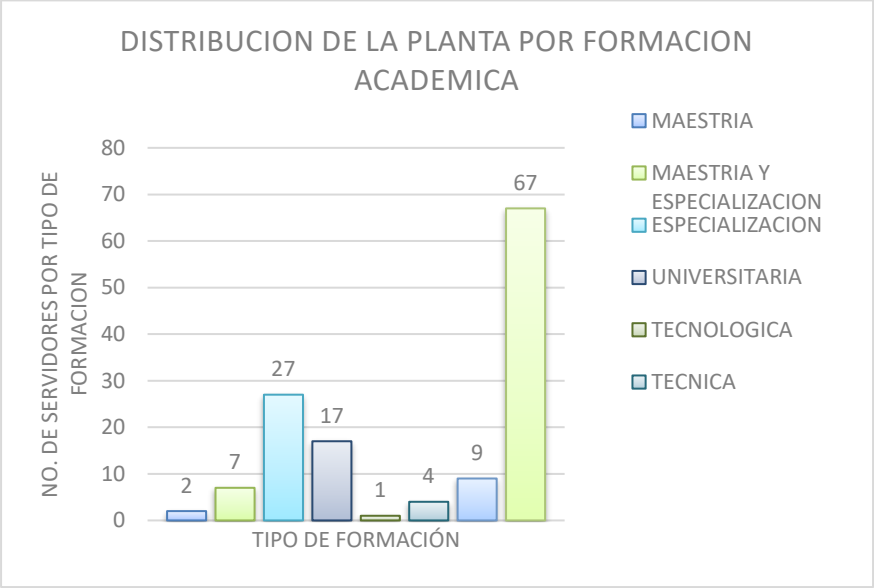
4.2.4 Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica

El nivel de formación académica que presenta la planta de personal es la siguiente:

Tabla: Nivel académico servidores

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
MAESTRIA	2	3%
MAESTRIA Y ESPECIALIZACION	7	10%
ESPECIALIZACION	27	40%
UNIVERSITARIA	17	25%
TECNOLOGICA	1	1%
TECNICA	4	6%
BASICA SECUNDARIA	9	13%
TOTAL	**67**	**100%**

Ilustración: Distribución de la Planta de Personal por Formación Académica



Como se puede observar en la tabla anterior, del total de la planta de personal ocupada, el 40% de los servidores cuentan con formación académica como especialistas, el 25% tiene solo formación universitaria, el 10% cuentan además de la especialización con formación como Magister, un 3% de los servidores tienen estudios de maestría, el 7% tienen formación ya se técnica o tecnológica mientras que solo el 13% de los servidores no han realizado estudios de nivel superior o técnico.

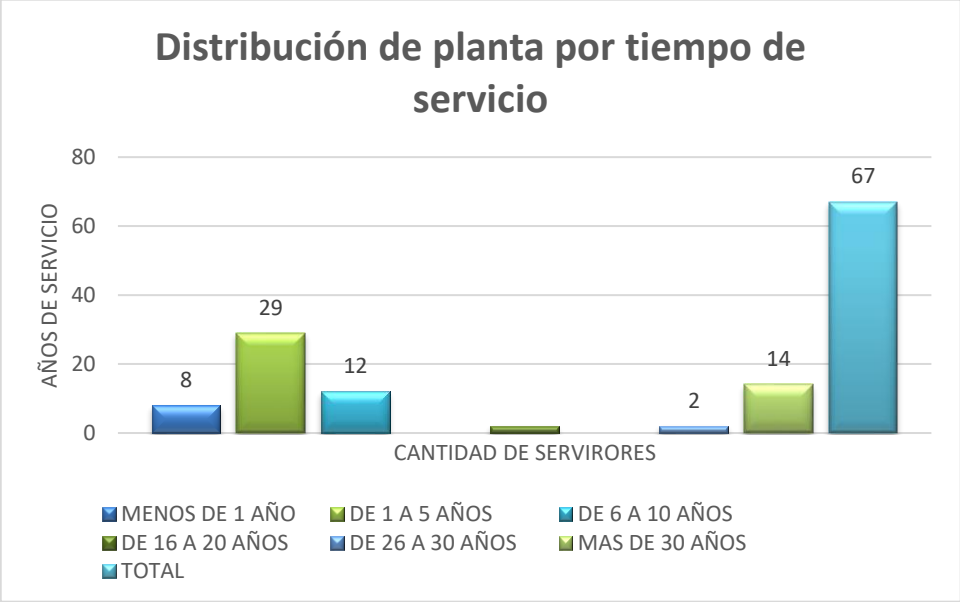
4.2.5 Distribución le la Planta de Personal por Años de Servicio

La clasificación del personal de planta la planta de personal ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios en la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, es la siguiente:

Tabla – Distribución de la planta por tiempo de servicio

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
MENOS DE 1 AÑO	8	12%
DE 1 A 5 AÑOS	29	43%
DE 6 A 10 AÑOS	12	18%
DE 11 A 15 AÑOS	0	0%
DE 16 A 20 AÑOS	2	3%
DE 21 A 25 AÑOS	0	0%
DE 26 A 30 AÑOS	2	3%
MAS DE 30 AÑOS	14	21%
TOTAL	**67**	**100%**

Ilustración – Distribución de la planta por tiempo de servicio



Como se evidencia, la planta de personal ha venido renovándose en los últimos años, con ocasión a las convocatorias que se han adelantado por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que cabe resaltar que la mayor parte del personal vinculado lleva menos de 10 años, equivalente al 64% de empleados. También es importante destacar que un gran porcentaje de servidores lleva vinculado a la entidad más de 30 años de servicio, lo que muestra que las condiciones de permanencia que se ofrecen en la Corporación, satisfacen las necesidades y expectativas de los servidores y sus familias.

4.2.6 Empleos en Vacancia Definitiva reportados para concurso

A continuación, se relacionan los cargos que se encuentran reportados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que se incluyan dentro de los procesos de selección y de convocatorias para la provisión de los mismos.

NUMERO DE CARGOS REPORTADOS	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	PERFIL REQUERIDO DEL EMPLEO A PROVEER
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría (Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública): Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines. - Título de postgrado en la modalidad de especialización. - Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la ley. - Veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	Título profesional en el núcleo básico del Conocimiento: Economía, Administración, Contaduría: (Economía,

					Administración de Empresas, Administración Pública Contaduría Pública) Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines). - Título de postgrado en la modalidad de especialización. - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Título profesional en la disciplina académica del núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, urbanismo y afines :(Ingeniería Civil, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Ambiental y Sanitaria Ingeniería forestal, Ingeniería Industrial.), Economía, Administración, Contaduría y Afines: (Administración pública, Administración de Empresas, Economía, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales). - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley. - Título de Especialización. - Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	Título Profesional en la disciplina del núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines:(Ingeniería Agronómica, Ingeniería Civil, Ingeniería Forestal, Ingeniería Pesquera, Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Geología, Agronomía, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Química). Matemáticas y Ciencias Naturales: Microbiología. Biología) - Título de Especialización - Dieciséis (19) meses de experiencia profesional relacionada
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	- Título profesional en el 'núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines: (Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agronómica, Ingeniería pecuaria, Ingeniería de Minas, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Civil, Ingeniería Pesquera, Ingeniería Química, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Civil, Ingeniería Química). En el núcleo de conocimiento: Matemáticas y Ciencias Naturales (Biología, Geología, Microbiología). En el núcleo básico del conocimiento Agronomía. y afines: (Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia) en el núcleo básico del conocimiento Ciencias de la Educación: (Educación). - Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley. - Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	- Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría (Economía, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Administración Pública): Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines (Ingeniería Industrial y afines. - Quince (15) meses de experiencia relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	- Título Profesional en el Núcleo Básico del conocimiento en Ingeniería, Arquitectura: Ingeniería de ' Sistemas, Ingeniería de Sistemas y Computación o Ingeniería de sistema con Énfasis en Administración Informática, Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines. Doce (12) meses de experiencia relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	Título profesional en el núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines: (Ingeniería Ambiental y Sanitaria, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agronómica, Ingeniería pecuaria, Ingeniería de Minas,, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Química, Ingeniería Forestal, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Civil, Ingeniería Pesquera, Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, Ingeniería Civil, Ingeniería Química). En el núcleo de conocimiento: Matemáticas y Ciencias Naturales (Biología: Geología, Microbiología). En el núcleo básico del conocimiento Agronomía y afines: (Agronomía, Medicina Veterinaria y Zootecnia) en el núcleo básico del conocimiento Ciencias de la Educación:

					(Educación). Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley Doce (12) meses de experiencia relacionada.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	Título profesional en el Núcleo Básico del conocimiento: Economía, Administración, Contaduría y Afines: (Administración, Economía, contaduría). Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la Ley Doce (12) meses de experiencia relacionada.
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	16	-Título de formación técnica profesional - Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional universitaria. - Núcleo básico del conocimiento: Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y Afines: Ingeniería Agrícola, Forestal y afines; Ingeniería Agronómica pecuaria y afines; Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines. - Seis (6) meses de experiencia relacionada laboral. - Quince (15) meses de experiencia relacionada o laboral.
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	-Diploma de Bachiller. - Veinticinco (25) meses de experiencia laboral.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	-Diploma de Bachiller. - Quince (15) meses de experiencia laboral.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	-Diploma de Bachiller. - Veinte (20) meses de experiencia laboral.
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	- Aprobación de cuatro (4) años de Educación básica Secundaria.
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	OPERARIO CALIFICADO	4169	17	-Diploma de Bachiller. - Diez (10) meses de experiencia laboral.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	OPERARIO CALIFICADO	4169	13	- Aprobación de Cinco (5) años de Educación Básica Secundaria.
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	09	- Aprobación de tres (3) años de Educación Básica Secundaria.
23	**TOTAL CARGOS REPORTADOS**				

De los cargos a proveer mediante concurso de méritos, diez (10) corresponden al nivel profesional, dos (2) al nivel técnico y once (11) del nivel Asistencial.

De los veintitrés (23 a proveer, cuatro (4) se encuentra provistos mediante encargo, siete (7) mediante nombramientos provisionales y doce (12) están sin proveer.

La entidad espera llevar a cabo los procesos de selección, a través de las convocatorias que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

4.2.7 Empleos en Vacancia Definitiva Provistos Vigencia 2024

Durante la vigencia 2024, desde la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, se adelantaron todas las acciones pertinentes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el fin de hacer uso de las listas de elegibles vigentes, para la provisión de los empleos: Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 11 (1 vacante), Técnico Operativo Código 3132 Grado 16 (1 vacante), Secretario Ejecutivo Código 4210 Grado 20 (2 vacantes), como resultado de lo anterior, se lograron llevar a cabo los nombramientos y posesiones para los empleos Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado

11 (1 vacante) y para el de Técnico Operativo Código 3132 Grado 16 (1 vacante), para el empleo de Secretario, las personas que se nombraron, no aceptaron. Así mismo, haciendo uso de la lista de elegibles, se efectuó el nombramiento para el empleo denominado Operario Calificado Código 4169 Grado 13.

Bajo la figura de encargo, en la entidad se efectuaron 4 nombramientos: uno para el empleo denominado Profesional Especializado Código 2028 Grado 15, uno para el Profesional Universitario Código 2044 Grado 05 y dos para el empleo Técnico Operativo Código 3132 Grado 16, sin embargo, uno de los encargos en el anterior empleo, se dio por terminado como consecuencia del uso de lista de elegibles y posterior nombramiento y posesión en el cargo.

4.3 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 204, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, Ley 1960 de 2019, el Decreto No. 2365 de 2019, Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normatividad vigente, la Corporación Autónoma Regional del Cesar - CORPOCESAR, con el fin de adelantar la previsión de los cargos vacantes definitivas y temporales adelanta las siguientes acciones:

- ✓ Procesos de estudio para encargo en empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa, atendiendo los Ley 1960 de 2019

- ✓ Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se adelante el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, una vez sea certificada la disponibilidad presupuestal para el proceso de nombramiento.

- ✓ Se revisará los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, que, de acuerdo con la necesidad institucional, cumplan con el perfil y los requisitos para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción, a través de las figuras de comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o encargo, previa solicitud de la Dirección General.

- ✓ Reubicación de personal que posea las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las otras áreas.
- ✓ En caso de existir listas de elegibles se procederá de acuerdo a lo establecido en el

Artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes, así mismo, los lineamientos que establezcan la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4.4 ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS ANUALES DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA REPORTADOS

CANTIDAD DE CARGOS VACANTES	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACION BASICA POR VACANTE A DIC 2024	COSTO TOTAL POR VACANTES
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	17	$ 6.928.453	$408.366.272
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	16	$ 6.587.097	$210.872.863
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Especializado	2028	15	$ 6.109.678	$352.937.721
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	7	$ 3.807.272	$132.847.098
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	6	$ 3.627.684	$127.156.683
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Profesional Universitario	2044	5	$ 3.505.614	$274.621.660
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Técnico Operativo	3132	16	$ 3.556.004	$191.937.803
3	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	20	$ 2.577.517	$227.345.930
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Secretario Ejecutivo	4210	18	$ 2.436.984	$67.106.259
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	19	$ 2.499.848	$78.653.521
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar Administrativo	4044	11	$ 1.909.076	$119.561.835
2	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	17	$ 2.377.998	$179.533.319
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Operario Calificado	4169	13	$ 2.116.109	$70.715.769
1	DONDE SE UBIQUE EL CARGO	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	$ 1.609.179	$47.902.304
23	**COSTOS TOTALES ANUALES**				$	$2.489.559.037

Los costos anteriores corresponden a veintitrés (23) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal de CORPOCESAR provista en un 76% corresponde a $ 9.044.718.486,00, información, fundamentada en el cálculo realizado para el Anteproyecto 2025, reportada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así:

CUENTA	TOTAL PLANTA DE PERSONAL
GASTOS DE PERSONAL	**$9.917.920.902 ,00**
Salario	$6.410.404.922 ,00
Factores salariales comunes	$6.410.404.922 ,00
Factores salariales especiales	0,00
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	**$774.679.630 ,00**
Prestaciones sociales según definición legal	$212.309.040,00
otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	$562.370.591,00
Contribuciones inherentes a la nómina	**$2.732.836.350,00**

Fuente: Anteproyecto planta de personal 2025

5. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Talento Humano – se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2025, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito el Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano. Como mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano están:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

COMPROMISO ANUAL							
DEPENDENCIA RESPONSABLE	**PRODUCTO**	**INDICADOR ANUAL**	**META ANUAL**	**ACCION**	**ACTIVIDADES PARA SEGUIMIENTO**	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE FINALIZACIÓN**
Subdirección General Área Administrativa y Financiera	Plan de Previsión de Talento Humano	Plan de Previsión de Talento Humano elaborado y actualizado	1	Gestión e implementación de acciones para el aumento de la capacidad de desempeño institucional integral de Corpocesar.	Elaborar y publicar Plan de Previsión de Talento Humano antes del 31 de enero de 2024	1/01/2025	31/12/2025

6. PUNTOS DE CONTROL

Los puntos de control definidos en el Plan de Previsión permiten establecer adecuadamente:

- ✓ El cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ✓ 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.
- ✓ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

ACTIVIDAD			
ENTRADA	**DESCRIPCION**	**RESPONSABLE**	**SALIDA**
Identificación cargos vacantes en la planta de personal	Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.	GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PLAN ANUAL DE VACANTES

7. RESPONSABLES

La Subdirección General Área Administrativa y Financiera a través del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal., en armonía con el artículo segundo la Resolución No. 0565 del 30 de junio de 2017, el citado Grupo es responsable de:

1. Diseñar, desarrollar, implementar, hacer seguimiento y controlar las políticas, planes, programas, procedimientos y relaciones entre los trabajadores y la entidad, mediante una eficaz y eficiente gestión, a través de la planificación, dirección y control de las actividades involucradas en el proceso de administración de los recursos humanos.

2. Armonización efectiva de la gestión misional y Administrativa con el Sistema de calidad para el cumplimiento efectivo de la visión de la entidad y mantenimiento de la certificación de calidad una vez se certifique.

3. Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

4. Actualizar el plan estratégico del recurso humano.

5. Coordinar las acciones tendientes al desarrollo del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Corporación.

6. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

8. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

9. Liderar en la entidad la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados de carrera y en periodo de prueba.

10. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del sistema Tipo.

11. Presentar al Director general, a más tardar el 30 de abril de cada año informes sobre los resultados consolidados obtenidos en el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contengan análisis cuantitativos y cualitativos que permitan establecer el Plan de estímulos e incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el plan de bienestar de la entidad, de tal manera que contribuyan en la toma de decisiones estratégicas para la mejora en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

12. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Corporación.