



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

2018



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El propósito del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, es determinar el horizonte del Plan Estratégico de la CRA, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas que en el marco del Plan de Acción ha establecido la C.R.A.

OBJETIVO

La Secretaria General – Gestión Humana de la – C.R.A, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de la entidad establecidas en el Plan de Acción vigente, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico – C.R.A y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura de la planta de personal actual fue aprobada mediante Acuerdo de Consejo Directivo No.00007 de 2007, posteriormente mediante Acuerdo No.00021 de 2017, se modificó la nomenclatura y grado de los empleos de la planta de personal; y se encuentra conformada con 68 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como se muestra en el siguiente cuadro:

Nomenclatura del Empleo	Código –Grado	No. cargos
DIRECTOR GENERAL	0015-22	1
ASESOR	1020-17	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0015-20	1
SUBDIRECTOR DE GESTION AMBIENTAL	0015-20	1
SUBDIRECTOR DE PLANEACION	0015-20	1
SECRETARIO GENERAL	0037-20	1
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137-20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-18	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-17	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-12	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-06	8
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-18	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-17	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124-11	2
TECNICO OPERATIVO	3132-15	2
TECNICO OPERATIVO	3132-12	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210-24	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210-22	1
SECRETARIA	4178-14	4
CONDUCTOR MECANICO	4103-18	1
CONDUCTOR MECANICO	4103-13	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-12	2
TOTAL		68

La planta de personal de la C.R.A., fue modificada con ocasión a que la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, desde hace tres años, se encuentra inmersa en el desarrollo de un proceso de modernización administrativa de la entidad para cuyo efecto suscribió el contrato N°0098 de 2013 cuyo objeto fue la elaboración del estudio de cargas de trabajo y la medición de las mismas, generando conclusiones orientadas a la necesidad de modernización de la planta global de cargos de la entidad y la necesidad de actualizar los manuales de funciones y la estructura de jerarquías de sus empleos.

Del estudio de medición de cargas laborales, se adelantaron estudios de clima laboral y organizacional en la corporación, los cuales fueron consecuentes con las conclusiones de los demás estudios técnicos en el sentido de la necesidad de modificar y modernizar la planta de cargos de acuerdo con las necesidades de la entidad y las nuevas funciones a ella asignada.

El informe elaborado por la profesional especializada del área de talento humano de la Corporación, identificó que los niveles de profesionalización y tecnificación de los empleados de la corporación se encuentran muy por encima de los estándares exigidos para el desempeño del cargo y las funciones contempladas en la planta de cargos adoptada en la Corporación, gracias a los resultados de los programas de capacitación y de estímulos educativos con los cuales los funcionarios han adelantado estudios de educación no formal y formal en los niveles de especialización, maestrías y doctorado.

Que Ley 99 de 1993 y Decreto 1798 de 1994 faculta a los consejos directivos de las Corporaciones Autónomas Regionales para la determinación de la estructura y planta de cargos, permitiendo la modificación, modernización y reajuste de la estructura y organización de la entidad.

