
 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

INTRODUCCION



El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico, hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta de gestión estratégica alineada con las metas del Plan de Acción y los proyectos y programas propios de la misión de la entidad.

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, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con corte a diciembre 31 de 2023 lo 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;

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

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.

1. MARCO LEGAL

- La Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, en el literal d) del artículo 14 estableció: (...) “d) *Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.*”

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

• Que el artículo 17, 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*

	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	



Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

- Guía DAFP. Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 498 de 2020

2. OBJETIVO

La Oficina de 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 esto; y evidenciar y analizar las necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

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

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgj SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

1.1. Objetivo Específico



Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período; y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación de necesidades, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad

3.METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la C.R.A., se elaboró atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión del Recurso Humano es uno de los componentes de la planeación del recurso humano, es importante mencionar que para la elaboración del mismo se tuvo en cuenta el estudio técnico que se obtuvo como resultado del rediseño institucional llevado a cabo en la entidad durante los años 2021-2022, en el mismo se realizó el análisis de la planta de personal, estudio de cargas de trabajo, análisis de normas actuales, cambio entorno, entre otras, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal (traslados del personal, reubicación de los cargos), situaciones administrativas, gestión del conocimiento, entre otros.

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

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	



medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

Para la vigencia 2024 se revisará el cumplimiento de nuevas responsabilidades que debemos asumir las Corporaciones Autónomas Regionales de cara a instrucciones en la nueva política de Gobierno, enfoque del SINA, legislaciones, entre otros podemos mencionar:

1. Ley 99 de 1993 • Artículo 2º.- De los modos y procedimientos de participación ciudadana.
2. Plan de Gestión Ambiental Regional PGAR 2024-2035
3. Decreto 2157 de 2017
4. Decreto Único 1076 del 26 de mayo de 2015 • Artículo 2.2.2.4.1.1., Artículo 2.2.2.4.1.2., Artículo 2.2.2.4.1.12.

4.ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura de la planta de personal modificada mediante Acuerdo No.00014 y 00013 de 2022, se encuentra conformada con 103 cargos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial como se muestra en el siguiente cuadro:



	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

4.1. Planta de Empleos: La planta de empleos esta conformada de la siguiente manera:

NIVEL DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
DIRECCION GENERAL			
DIRECTOR GENERAL	0015	26	1
ASESOR	1020	18	1
ASESOR	1020	15	1
ASESOR	1020	8	1
SECRETARIO GENERAL	37	24	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	1045	11	1
JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0137	16	1
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137	21	1
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	0137	16	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	21	1
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL	0150	21	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	1
PLANTA GLOBAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2

	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	



TECNICO OPERATIVO	3132	17	2
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16	4
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	15	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
TOTAL			103

4.2. Análisis de Planta Actual

En el mes de diciembre de 2023 se adelantó la actualización del Análisis de la Planta Actual, en el cual se pudo verificar que el nivel de provisión de la planta de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2023, es del 98.1%%.

Actualmente los empleos de carrera administrativa se encuentran provistos en un 26% por los candidatos que ganaron los concursos de merito ofertados por la CNSC en sus dos últimas convocatorias (2016 y 2020).



En el Plan Estratégico de Talento Humano de la C.R.A., se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad a cierre de 31 de diciembre de 2023, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

4.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Son trece (16) empleos de libre nombramiento y remoción descritos de la siguiente manera; entre los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

NIVEL DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
DIRECTOR GENERAL	0015	26	1
ASESOR	1020	18	1
ASESOR	1020	15	1
ASESOR	1020	8	1
SECRETARIO GENERAL	37	24	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	1045	11	1
JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0137	16	1
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137	21	1
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	0137	16	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	21	1

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL	0150	21	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	1
Total cargos			16



4.4. Empleos de carrera administrativa

Son cincuenta y cuatro (87) empleos de carrera administrativa, distribuidos en los cargos de nivel profesional, técnico y asistencial de la siguiente manera:

NIVEL DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
TECNICO OPERATIVO	3132	17	2
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16	4
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	15	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
TOTAL			87

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgj SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

Para la provisión de los cargos en situación de vacancia definitiva cuarenta y seis (46) empleos de carrera administrativa se encuentran provistos con los distintos tipos de vinculación:

	Cargo	Grado	Tipo de Vinculación
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202823	ENCARGO
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	ENCARGO
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
21	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
22	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
25	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
26	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
27	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
28	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

29	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
30	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	VACANTE
31	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
33	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
34	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
35	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204406	PROVISIONAL
36	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204404	PROVISIONAL
37	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
38	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
39	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
40	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
42	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
43	SECRETARIO	421016	PROVISIONAL
44	SECRETARIO EJECUTIVO	421024	ENCARGO
45	SECRETARIO EJECUTIVO	421016	PROVISIONAL
46	TECNICO ADMINISTRATIVO	312418	ENCARGO

Para la vigencia 2024 la Corporación continuará el proceso de rediseño de la Planta de Personal en su ampliación de acuerdo a las necesidades mostradas en las tablas de cargas por proceso y las metas y líneas estratégicas dentro del PAI y el PGARS de la entidad para el periodo 2024-2035. Así mismo las necesidades de servicio que tiene la entidad ante la comunidad requiere mayor personal para la ejecución de los planes, programas y proyectos que adelanta la entidad, así como en el cumplimiento de las funciones asignadas a la entidad. La base de dicho rediseño se encuentra en el estudio técnico oficial y aprobado por el Consejo Directivo.

	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

5. ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Para el análisis y programación se toma como referencia la planta de personal vigente a la fecha.

5.1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante concurso de Méritos

Para la vigencia 2024, seguimos a la espera de las convocatorias del concurso de mérito que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil para los cargos ofertados y reportados por la Entidad de acuerdo a los procedimientos establecidos, como el reporte de los empleos a través de la OPEC, remisión del manual específico de funciones y de competencias laborales y disponibilidad de recursos para sufragar el concurso.

5.2 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes.

Actualmente, las vacantes definitivas que se encuentran ofertadas están provistas mediante nombramiento provisional, en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Acción, de manera transitoria, a través de encargo o nombramiento provisional

	OTROS			
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

5.3. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto.

Para la actual vigencia, el costo total de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico provista en un ciento por ciento (98 %) corresponde a \$ 10.896.000 al cierre de diciembre 31 de 2023. Es importante destacar que esta cifra fue asignada al presupuesto de gastos de la entidad.