
 <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	

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;

	OTROS			
	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*

 <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	



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

	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 2025 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

Durante la vigencia 2024, la estructura de la planta de personal modificada mediante Acuerdo No.00014 y 00013 de 2022, conformada con 103 cargos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial; fue ampliada dando continuidad a los resultados arrojados por el estudio técnico avalado por Función Pública, en el cual se evidencia la necesidad de ampliar la planta hasta llegar a 173 empleos.

En 2024, mediante Acuerdos No.0003 y No.0004 de 2024, se modificó la estructura organizacional por la creación de dos oficinas: Subdirección de Gestión del Riesgo y



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

Cambio Climático y la Oficina de Ciencia, Tecnología, Innovación y Desarrollo; y se amplió la planta de personal, creando cuatro (4) empleos de libre nombramiento y remoción y cinco (5) de carrera administrativa; llevando a una planta de personal a ciento doce (112) empleos.

Actualmente la planta está conformada por noventa y dos (92) empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y 20 de libre nombramiento y remoción, los cuales se encuentran provistos por concursos de mérito, encargos y provisionalidad.

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	16	1
ASESOR	1020	8	2
ASESOR	1020	10	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 DE COMUNICACIONES	1045	11	1
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137	21	1
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	0137	16	1
JEFE DE OFICINA DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	1045	11	1

 <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	

SUBDIRECTOR DE CAMBIO CLIMATICO Y GESTION DEL RIESGO	0150	21	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	21	1
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL	0150	21	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	1
PLANTA GLOBAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	7
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	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	10
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			112

 <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	

4.2. Análisis de Planta Actual

En el mes de diciembre de 2024 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 99%.

Culminamos el año con un (1) empleo vacante, toda vez que quien lo tenía provisto llegó a la edad de retiro forzoso, y en la planta de personal no existe funcionario de carrera administrativa que cumpla con el perfil para ser encargado y los requisitos del empleo no se ha logrado reclutar.

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 convocatorias (2005, 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 2024, señaladas en la Ley 909 de 2004 y de acuerdo con la naturaleza del empleo, así:

4.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Son veinte (20) empleos de libre nombramiento y remoción descritos de la siguiente manera; entre los niveles directivo, asesor, profesional y asistencial como se describe en la siguiente tabla:

 <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	

NIVEL DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
DIRECCION GENERAL			
DIRECTOR GENERAL	0015	26	1
ASESOR	1020	18	1
ASESOR	1020	16	1
ASESOR	1020	8	2
ASESOR	1020	10	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 DE COMUNICACIONES	1045	11	1
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137	21	1
JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0137	16	1
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	0137	16	1
JEFE DE OFICINA DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION	1045	11	1
SUBDIRECTOR DE CAMBIO CLIMATICO Y GESTION DEL RIESGO	0150	21	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	21	1
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL	0150	21	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	1
TOTAL			20

 <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	

4.4. Empleos de carrera administrativa



Son noventa y dos (92) empleos de carrera administrativa, distribuidos en los cargos de nivel profesional, técnico y asistencial de la siguiente manera:

PLANTA GLOBAL			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	7
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	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	10
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			92



 <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	

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:



nomenclatura del empleo	Grado	Vinculación	Situación Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	CA	encargo
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404414	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204404	P	
TECNICO ADMINISTRATIVO	312418	CA	encargo
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	CA	encargo
ASESOR	102010	CA	comisión
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	P	
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	O13716	CA	comisión
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	CA	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202817	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	282021	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	P TEMPORAL	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CA	

 <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	202812	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	P TEMPORAL	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204406	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202819	CA	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	CA	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	CA	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P TEMPORAL	
TECNICO OPERATIVO	313214	P TEMPORAL	
SECRETARIO EJECUTIVO	421016	P	
CONDUCTOR MECANICO	410315	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CA	
DIRECTOR GENERAL	OO1526	LNR	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	CA	encargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	LNR	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	P	
CONDUCTOR MECANICO	410315	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	P TEMPORAL	encargo
TECNICO OPERATIVO	313214	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	CA	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	CA	encargo
TECNICO OPERATIVO	313214	CA	encargo
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	P TEMPORAL	
TECNICO OPERATIVO	313214	P TEMPORAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	P	

 <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	

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P TEMPORAL	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204404	P TEMPORAL	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P TEMPORAL	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
JEFE OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	O13716	LNR	
SUB DIRECTOR FINANCIERO	OO1521	CA	comisión
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
SECRETARIO EJECUTIVO	421016	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CA	
TECNICO OPERATIVO	313217	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	P	
SECRETARIO EJECUTIVO	421016	P TEMPORAL	
TECNICO OPERATIVO	313214	P TEMPORAL	
CONDUCTOR MECANICO	410315	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	CA	encargo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	CA	
SECRETARIO EJECUTIVO	421016	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202819	CA	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	204421	P TEMPORAL	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	P	



 <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 UNIVERSITARIO	204410	P	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	P TEMPORAL	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	P	
TECNICO ADMINISTRATIVO	312418	CA	

Para la vigencia 2025, el Director General de la entidad tiene las facultades, autorizadas por el Consejo Directivo, en su último aprobación de Rediseño Institucional, de dar continuidad al proyecto de creación de empleos durante su cuatrienio (2024-2027) para cumplir la meta final de 173 empleos de acuerdo a las necesidades de servicio y recursos financieros de la entidad.

Así mismo, se proyecta para esta vigencia la creación de dos (2) empleos en cumplimiento de Ley 1780 para promover el emprendimiento y el empleo juvenil en Colombia, para los profesionales entre 18 y 28 años de edad que se gradúan sin experiencia profesional; y cumplir con la meta de que el 10% de los cargos pertenecientes al nivel profesional existente en la planta de personal, permita vincular a profesionales sin experiencia.

Los dos (2) empleos provistos y aprobados presupuestalmente a crearse corresponden a la nomenclatura de Profesional Universitario código 2044 grado 01, cuyo requisito es título de profesional, sin experiencia y que tenga edad entre los 18 y 28 años; así como un tercero probable de acuerdo a necesidad o requerimiento de nuestra actividad, y serán profesionales de apoyo a la gestión en el área que sea requerido para desempeñar sus funciones.

 <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	

Así mismo se prevé la necesidad de crear tres (3) empleos cuya denominación corresponde a Conductor Mecánico código 4103 grado 18, toda vez que la entidad consideró el crecimiento del parque automotor para facilitar el transporte de los funcionarios para su gestión las actividades que en función de cumplir los planes, programas, proyectos y la misionalidad de la entidad. Lo anterior obedece a que así como aumentó la planta de personal para gestionar un mayor impacto en la cobertura y respuesta a los trámites y servicios ambientales, y apuntar a mayor eficacia, eficiencia y efectividad en la respuesta a los usuarios; también crece el parque automotor para facilitar la actividad.

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 2025, 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.

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

Para la vigencia 2025, en caso de abrir convocatoria, la entidad ofertaría noventa y dos (92) vacantes, del nivel profesional en su mayoría.

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

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 noventa y nueve por ciento (99 %) corresponde aproximadamente a \$ 14.000.000 al cierre de diciembre 31 de 2024. Es importante destacar que esta cifra fue asignada al presupuesto de gastos de la entidad.