

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<p>OTROS</p> <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p> <table border="1" data-bbox="589 397 1024 449"> <tr> <td>Código: PR-GH</td><td>Versión: 1</td><td>Fecha: 2021-02</td></tr> </table>	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	 <p>SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - CRA</p>
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 2025 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>	<p>OTROS</p> <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>	 <p>SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - CRA</p>
<p>Código: PR-GH</p>	<p>Versión: 1</p>	<p>Fecha: 2021-02</p>

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.*”

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS	 SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - CRA
	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*

 C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS	 SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL -C.R.A.
	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.

 C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS	 SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL -C.R.A.	
	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

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS	 SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL -CRA
	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 2026 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 2025 la estructura de la planta de personal fue modificada mediante Acuerdo No. 0007de 2025, ampliando a 120 empleos en total. Con la facultad otorgada al Director General para seguir creando empleos de acuerdo a la disponibilidad de nuestros recursos, seguiremos estudiando las viabilidad de crear otros empleos en áreas que de acuerdo a las necesidades misionales requieren que se fortalezcan las competencias y disciplinas académicas de la planta de personal.

En la medida de lo posible hasta llegar a la meta planteada de 173 empleos.

Actualmente la planta está conformada por cien (100) 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 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

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>	<p>OTROS</p> <p>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</p>	 <p>SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL -C.R.A.</p>
	<p>Código: PR-GH Versión: 1 Fecha: 2021-02</p>	

4.2. Análisis de Planta Actual

En el mes de diciembre de 2025 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 2025, es del 99%.

Culminamos el año con dos (2) empleos vacantes, toda vez que quedaron en vacancia definitiva por retiro forzoso y renuncia voluntaria respectivamente.

Actualmente los empleos de carrera administrativa se encuentran provistos en un 38% 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 2025, 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:

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 DISICPLINARIO 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

4.4. Empleos de carrera administrativa

Son cien (100) 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			112

Para la provisión de los empleos en la planta de personal se encuentra detallada en el cuadro a continuación:

DENOMINACION DEL EMPLEO	GRADO	VINCULACION	VACANTE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404414	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
TECNICO ADMINISTRATIVO	312418	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
CONDUCTOR MECANICO	410318	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	204412	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202817	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204406	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202819	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204401	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	COMISION	LNR
TECNICO OPERATIVO	313214	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
SECRETARIA EJECUTIVA	421016	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
CONDUCTOR MECANICO	410318	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
TECNICO OPERATIVO	313214	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
CONDUCTOR MECANICO	410315	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202819	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
TECNICO OPERATIVO	313217	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
TECNICO OPERATIVO	313214	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	202816	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204404	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	204412	ENCARGO	VACANTE TEMPORAL

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
CONDUCTOR MECANICO	410315	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	204414	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
SECRETARIA EJECUTIVA	421016	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
CONDUCTOR MECANICO	410315	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	CARRERA	PROPIEDAD
TECNICO OPERATIVO	313217	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
SECRETARIA EJECUTIVA	421016	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
TECNICO OPERATIVO	313214	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
CONDUCTOR MECANICO	410318	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	CARRERA	PROPIEDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202820	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA
SECRETARIO EJECUTIVO	421016	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL	VACANTE TEMPORAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204401	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA



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



PROFESIONAL UNIVERSITARIO	202801	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL	VACANTE DEFINITIVA

Para la vigencia 2026, se espera el desarrollo del concurso de mérito convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y proveer nuestros empleos conforme a lo establecido en la ley 909 de 2004 y demás decretos que lo reglamenten.

Teniendo en cuenta, que estamos en un año de elecciones y en cumplimiento a no realizar movimientos en las plantas de personal durante la ley de garantías, durante el primer semestre no se realizaran provisiones de empleos, pero se continúan los estudios técnicos y financieros para continuar con el proceso de Rediseño Institucional y crear, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, cinco (5) empleos para fortalecer las áreas nuevas. Empleos con perfiles profesionales que aun se requieren en nuestra planta de personal para responder a los distintos planes, programas y proyectos misionales de la entidad.

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.

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

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

Para la vigencia 2026, se desarrollará el concurso de mérito que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil, según lo anunciado y programado. Así mismo el desarrollo del concurso y oferta de empleos se ha realizado con la asesoría y apoyo técnico de delegados de la CNSC. Se revisó y ajustó el Manual de Funciones y Competencias Laborales a conformidad con las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Al cierre de la vigencia los cincuenta y nueve (59) empleos a ofertar se encuentran debidamente cargados y señalados para ser ofertados en el concurso de ascenso y abierto. De los cincuenta y nueve (59), diecisiete (17) serán para concurso de ascenso y cuarenta y dos (42) serán para concurso abierto.

De acuerdo a su nivel jerárquico tenemos cincuenta y un (51) empleos de nivel Profesional, uno (1) del técnico y siete (7), del nivel asistencial

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

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

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 cien por ciento (100%). Es importante destacar que con la aprobación del presupuesto de la entidad por el Consejo Directivo quedaron aprobados los gastos de personal y nómina.

Es importante en este punto señalar que también se encuentran reservados y asegurados bajo certificados de disponibilidad presupuestal. los recursos para el concurso de mérito, los cuales corresponden a la suma de DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES NOVECIENTOS VEINTE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO PESOS M/L (\$ 295.920.695),, toda vez que el valor de cada empleo ofertado corresponde a la suma de CINCO MILLONES QUINCE MIL SEISCIENTOS CINCO PESOS M/L (\$5.015.605)

De acuerdo con el cronograma socializado por la CNSC, y la información recibida en mesas de trabajo, se proyecta que durante la vigencia 2026 se lleve a cabo la ejecución del concurso, en cuanto a inscripciones, pruebas y resultados; pero la publicación de listas de elegibles y la provisión se proyecta para la siguiente vigencia.

En consecuencia, y mientras se surte el concurso de mérito continuamos la provisión de nuestros empleos de conformidad con la normativa que aplica para empleo público, cuando se presenten situaciones de empleos en vacancia.



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