

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

## INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Departamento 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 2021 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><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	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><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgj</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

- Que el artículo 17 ibidem, 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 Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.*

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

- 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 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 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 gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

### 2.1. Objetivo Específico

Determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y

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

cuantitativas 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 realizó el análisis de la planta de personal actual de la entidad, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, 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 medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

Para la vigencia 2022 se revisará el cumplimiento de la Ley 2094 de 2021, en cuanto a la creación de una oficina del mas alto nivel para tratar los asuntos disciplinarios.

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

#### 4. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura de la planta de personal modificada mediante Acuerdo No.0021 de 2016, se encuentra conformada con 68 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como se muestra en el siguiente cuadro:

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

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>		
<b>Nomenclatura del Empleo</b>	<b>Código -Grado</b>	<b>No. cargos</b>
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	2044-12	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

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

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
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>

#### 4.2. Análisis de Planta Actual

En el mes de diciembre de 2021 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 2020, es del 100%.

Actualmente los empleos de carrera administrativa se encuentran provistos en un 94.4% por los candidatos que ganaron los concursos de merito ofertados por la CNSC en sus dos ultimas convocatorias (2005 y 2016). Se encuentran ofertados en una nueva convocatoria CAR ANLA, los dos empleos que se encuentran en vacancia definitiva y están provistos por Encargo y Provisionalidad: cuyas denominaciones son: Profesional Especializado código 2028 grado 18 adscrito a la Subdirección de Gestión Ambiental y el cargo de Profesional Especializado código 2028 grado 12 adscrito a la Subdirección de Planeación.

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

En el Plan de Provisión de Recursos Humanos de la C.R.A., se estableció la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, 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 trece (13) empleos de libre nombramiento y remoción descritos de la siguiente manera; entre los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial

<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No.</b>
<b>Directivo</b>	Secretario General	0037	20	1
<b>Directivo</b>	Jefe Ofician de Control Interno	0137	20	1
<b>Directivo</b>	Subdirector	0150	20	3
<b>Asesor</b>	Asesor de Dirección	1045	17	1
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	2044	6	1
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	2044	12	2
<b>Técnico</b>	Técnico Administrativo	2028	12	1
<b>Asistencial</b>	Secretaria Ejecutiva	4210	24	1
<b>Asistencial</b>	Conductor Mecánico	4103	18	1
<b>Asistencial</b>	Auxiliar Administrativo	4044	12	1
<b>TOTAL</b>				<b>13</b>

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

#### 4.4. Empleos de carrera administrativa

Son cincuenta y cuatro (54) empleos de carrera administrativa, distribuidos en los cargos de nivel profesional, técnico y asistencial de la siguiente manera

<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No.</b>
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	19	5
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	18	5
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	17	2
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	16	5
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	15	1
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	14	3
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	12	4
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	2044	10	3
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	6	7
<b>Técnico</b>	Técnico Administrativo	3124	18	1
<b>Técnico</b>	Técnico Administrativo	3124	17	1
<b>Técnico</b>	Técnico Administrativo	3124	11	2
<b>Técnico</b>	Técnico Operativo	3132	15	2
<b>Técnico</b>	Técnico Operativo	3132	12	4
<b>Asistencial</b>	Secretaria Ejecutiva	4210	22	1
<b>Asistencial</b>	Secretaria	4178	14	4
<b>Asistencial</b>	Conductor Mecánico	4103	13	3
<b>Asistencial</b>	Auxiliar Administrativo	4044	12	1
<b>TOTAL</b>				<b>54</b>

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

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Encargo y Nombramiento Provisional en las vacantes temporales y definitivas de la siguiente manera .

<b>NIVEL</b>	<b>DENOMINACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No.</b>	<b>Situación Administrativa</b>
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	18	1.	Encargo
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	16	1	Nombramiento provisional
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	12	1	Nombramiento Provisional
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	18	1	Encargo
<b>Profesional</b>	Profesional Especializado	2028	19	1	Nombramiento Provisional
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	2044	6	1	Encargo
<b>Profesional</b>	Profesional Universitario	2044	6	1	Encargo
<b>Técnico</b>	Técnico Operativo	3132	12	2	Nombramiento Provisional
<b>Asistencial</b>	Secretaria	4178	14	2	Nombramiento Provisional

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

Para la vigencia 2022 la Corporación continuará el proceso de la mano de la Función Pública, iniciado en la vigencia anterior; con el objetivo de realizar un proceso de modificación o rediseño de la estructura de la planta de personal teniendo en cuenta que se deben hacer nuevos estudios técnicos, muy a pesar de que, en los estudios anteriores de mediciones de cargas laborales, se evidenciaba la necesidad de ampliar la planta de personal. 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.

Para la ejecución del proceso se seguirán los pasos y fases que determinó la Función Pública en su Guía de Rediseño para las Entidades Públicas. Se iniciará con la socialización del proyecto a todos los funcionarios. Por su parte, el Director General designará el grupo de funcionarios que conformarán el Comité Técnico Institucional, que liderará las acciones que sugiera Función Pública para cumplir con los pasos del rediseño.

Siguiendo con los pasos se realizará el Análisis del Entorno, para dar paso al estudio técnico, el estudio financiero, y la medición de cargas laborales.

Una vez se realicen la medición de cargas laborales y se compilen todas las mediciones en una sola matriz, se realizará el análisis de resultados con el objetivo de elaborar la propuesta de estructura de planta de personal, definiendo el número de cargos y perfil de competencias, para ser presentada al Consejo Directivo de la entidad.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	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 2022, se continuará con el proceso de concurso de mérito adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la Convocatoria CAR ANLA 435 de 2016, para lo cual la C.R.A cumplió con cada una de las etapas dentro de los términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para tal fin, iniciando con 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.

En estos momentos la Convocatoria culminó la etapa de verificación de requisitos mínimos de los aspirantes, y el proceso de respuesta a reclamaciones. Estamos atentos a la publicación de las listas de elegibles y sus respectivas firmezas para proceder con la vinculación de quienes ocupen el primer lugar.

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

## **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

Así mismo cerramos esta vigencia con un funcionario en comisión de servicios en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, (Secretaria Ejecutiva grado 24)

## **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 (100%) corresponde a \$7.559.448.627, cifra que fue asignada al presupuesto de gastos de la entidad.