



## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2021**

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**ARMENIA – QUINDÍO**

**ENERO 2021**



## Presentación

La corporación Autónoma Regional del Quindío tiene como misión; proteger las riquezas culturales y naturales de la nación, velando por el derecho de todas las personas a gozar de un ambiente sano, así como planificar el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales garantizando un desarrollo sostenible, ejerciendo como autoridad ambiental y propendiendo siempre por prevenir, controlar y realizar seguimiento a los factores que generen o puedan causar un deterioro a los recursos naturales presentes en el territorio nacional.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es un ente corporativo de carácter público, creado por la ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, razón por la cual es una de las instituciones más importantes del departamento, encargada de cumplir con los diferentes planes programas y proyectos trazados en materia ambiental.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una de las herramientas más importantes para la toma de decisiones a nivel organizacional, el cual permite definir la disponibilidad de personal para cumplir exitosamente con los objetivos trazados por la entidad, siendo la previsión una actividad consistente en determinar la cantidad y la calidad de las personas que requiere la entidad a partir de las condiciones y prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con el personal.

Para cumplir adecuadamente con este proceso se deben realizar las actividades de análisis de las necesidades de personal, análisis de disponibilidad de personal y determinación de medidas de cobertura para suplir las necesidades, criterios acompañados de la evaluación de la situación actual, programación de medidas de cobertura para atender las necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal.

Estos criterios se desarrollarán en el presente documento, como insumo rector para el diseño del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2021, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal de la entidad, así como la gestión del empleo y del talento humano, entre otros aspectos.

Es importante resaltar que el mayor patrimonio de las organizaciones es el personal con el que cuenta, pues las personas son el corazón de las instituciones por eso es necesario gestionar el recurso humano de manera tal que todo esto lleve a un solo propósito, el cual es un mejor desempeño institucional, mejores procesos y la mejora continua con en la eficiencia y eficacia hacia el cumplimiento de los planes programas y proyectos trazados por la organización.

Es por ello, que la planeación de los recursos humanos es un proceso que integra de forma coherente y armónica los planes y programas definidos para el cumplimiento de las finalidades sociales y el quehacer institucional; no puede tomarse como un proceso de forma aislada, sino que por el contrario la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse y priorizarse como la razón de ser de la entidad.



## Objetivo

Establecer las estrategias técnicas y económicas a través del plan anual de previsión de recursos humanos para cubrir las necesidades de la planta de personal para el año 2021.

## Propósito

Conocer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en condiciones de cantidad y capacidad, para cumplir a cabalidad con los objetivos y las metas establecidas.

## Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos fundamenta su propósito en determinar el número de los empleados requeridos para cubrir las necesidades de la planta de personal y gestionar las acciones para cumplir esta obligación, dadas las demandas de personal presentes y futuras de la entidad.

## Marco Jurídico

La Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En el artículo 17, trata de los planes y plantas de empleos, determinando que las Unidades de Personal, o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan el siguiente alcance

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. "Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos observando el principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre

otros asuntos el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

Decreto 648 de 2017 capítulos 3 y 4: Los cuales contienen las regulaciones respecto a las formas de provisión de los empleos y movimientos de personal.

## Diagnóstico y previsión

### Situación Actual

La Planta de Empleos de la CRQ fue concebida como una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y la estructura organizacional fue actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019 “Por medio de la cual se deroga la resolución No.1404 del 22 de diciembre de 2004 y se adopta la nueva estructura organizacional para la Corporación Autónoma Regional del Quindío” donde se establece los siguientes niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

Nivel	Denominación	Codigo	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
<b>Subtotal del Nivel Directivo</b>				<b>4</b>
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA - JURÍDICA	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA - CONTROL INTER	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA - PLANEACION	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA DE PROC. SANCION	1045	08	1
	ASESOR GRADO	1020	08	1
	ASESOR GRADO	1020	05	1
<b>Subtotal del Nivel Asesor</b>				<b>6</b>
Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	18
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	21
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	12
<b>Subtotal del Nivel Profesional</b>				<b>52</b>
Tecnico	TECNICO OPERATIVO	3132	16	8
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3132	16	1
	TECNICO OPERATIVO	3132	14	10
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2
	TECNICO OPERATIVO	3132	11	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	2
<b>Subtotal del Nivel Tecnico</b>				<b>24</b>
Asistencial	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	2
	SECRETARIA	4210	16	2
	SECRETARIA	4210	15	3
	SECRETARIA	4178	13	3
	SECRETARIA	4142	16	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	6
	CONDUCTOR MECANICO	4103	11	5
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	07	4
<b>Subtotal del Nivel Asistencial</b>				<b>27</b>
<b>Total planta global</b>				<b>113</b>

## Vacancia definitiva o temporal

Nombramientos provisionales	Total	%
Objeto de concurso de méritos (Vacancias definitivas)	12	55%
Cubriendo vacancias temporales	10	45%
<b>Total cargos provisionales</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

Con corte a diciembre 31 de 2020 se identificaron veintidós (22) cargos provistos transitoriamente a través de nombramiento provisional; doce (12) de ellos, están registrados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC para ser provistos de forma definitiva a través de concurso de mérito que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC; y diez (10) de ellos están cubriendo vacancias temporales de servidores públicos de carrera administrativa que se encuentran en alguna situación administrativa como encargo, comisión de servicios, licencia no remunerada o con autorización para desempeñar periodo de prueba en otra entidad; por lo cual dichos cargos no pueden ser objeto de concurso.

### Análisis de Necesidades para el año 2021:

Para el año 2021 se tiene prevista la incorporación de los doce (12) nuevos funcionarios de carrera administrativa a través de la convocatoria No. 1449 de 2020 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Quindío", los cuales se encuentran discriminados así:

Cargos objeto de concurso	Total	%
Provistos en provisionalidad- Concurso abierto	12	71%
Provistos en encargo- Concurso de ascenso o cerrado	5	29%
<b>Total de cargos ofertados convocatoria</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Este mecanismo de ingreso de personal, permitirá a la entidad fortalecer las diferentes dependencias y mejorar las estrategias de desarrollo de sus funcionarios, con una gestión integral del recurso humano, aprovechando las diferentes capacidades y fortalezas del nuevo personal vinculado.

Sin embargo, es un reto para la Corporación Autónoma Regional del Quindío, la vinculación del nuevo personal, estableciendo las mejores condiciones para asumir las labores de este personal, de manera que se minimice el impacto en los procesos de la entidad y se logre una adaptación a la cultura organizacional.

Es por esto que la nueva planta de personal contará con los programas de inducción y re inducción, acordes a dicho proceso, así como la identificación de las necesidades de formación y capacitación que favorezcan el desempeño y garanticen el éxito de la vinculación de acuerdo con los objetivos institucionales.



## Medidas de cobertura

Para el año 2021, se tiene contemplado realizar el proceso de provisión definitiva de 17 cargos así:

- Doce (12) vacantes de empleos de carrera fueron ofertados en la convocatoria No. 1449 de 2020 en la modalidad de concurso abierto, y se cubrirá mediante concurso de ascenso o cerrado las cinco(5) vacantes restantes, ofertadas bajo esta modalidad.
- La provisión de vacantes de empleo de carrera que llegaren a presentar en el año 2021 y que no se encuentren incorporadas en la oferta pública de empleos, se hará conforme con la normatividad aplicable.
- Para el año 2021 podría eventualmente producirse la desvinculación de 19 Servidores Públicos que cuentan con el requisito de la edad para acceder al disfrute de su pensión; sin embargo, para el caso de los empleados de carrera administrativa, esta es una decisión opcional de cada servidor público en dicha condición.
- Adicionalmente pueden surgir vacantes por situaciones administrativas, recurrencia médicas, situaciones ordenadas por autoridad judicial o laboral. Las vacantes nuevas que pudieran originarse, serán provistas de acuerdo con la priorización que haga cada una de las dependencias y a las diferentes formas legales y reglamentadas que existen para proveerlas.
- Se contempla la posibilidad de hacer movilidad de personal, reubicación o rotación de acuerdo con el análisis de los perfiles ocupacionales y particularmente evaluando las competencias y habilidades, en concordancia con los requerimientos de los jefes de las áreas, o por necesidades del servicio y ante la posible materialización de situaciones de riesgo operativo, sanciones disciplinarias o como resultado de conflictos de convivencia; se utilizará la figura de la reubicación de empleos y servidores públicos, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender dichas situaciones.

## Identificación fuentes de financiación de personal

Para la vigencia 2021, el costo de la planta de personal es de \$8.730.077.837 pesos de los cuales incluyen prestaciones sociales, aportes a parafiscales y seguridad social.

Así mismo a la fecha ya se efectuó el pago por concepto de cofinanciación de los costos de la convocatoria, conforme a lo dispuesto en los artículos 9 y 17 de la ley 909 de 2004 y el artículo 9 de la ley 1033 de 2006 para la provisión de 17 cargos vacantes por valor de \$3.500.000 pesos cada uno y el pago por concepto de impuestos del 2% de estampilla pro desarrollo establecida por la asamblea departamental del Quindío, por el pago de la cofinanciación de la convocatoria.

**ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado: Teresa Lemus Restrepo – Ana María Medina Veloza