



**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2022**

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO -CRQ

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ARMENIA – QUINDÍO

ENERO 2022



Presentación:

La corporación Autónoma Regional del Quindío tiene como misión; proteger las riquezas culturales y naturales del territorio, velando por el derecho de todas las personas a gozar de un ambiente sano, de esta manera su propósito principal es 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, goza de autonomía administrativa y financiera, así como patrimonio propio y personería jurídica, razón por la cual es una de las instituciones más importantes del departamento, pues es la encargada de cumplir con los diferentes planes programas y proyectos trazados en materia ambiental.

Por lo cual, el Plan de Previsión de Recursos Humanos es una de las herramientas más importantes para la toma de decisiones a nivel organizacional, permite definir la disponibilidad de personal para cumplir exitosamente los objetivos definidos por la organización, razón por la cual la previsión se convierte en una actividad consistente en determinar la cantidad y la calidad del Recurso Humano que requiere la entidad, fijando los mecanismos necesarios para contar con el personal.

Para la ejecución efectiva del presente plan se debe realizar el análisis de las necesidades y disponibilidad de personal, así como determinar las medidas de cobertura, evaluación de la situación actual, programación de medidas para atender las necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal.

Por lo tanto, estos criterios se desarrollarán en el presente documento, como insumo rector para el diseño Plan de Previsión de Recursos humanos de la vigencia 2022, esto en los procesos de reorganización administrativa, ajuste de la planta de personal, gestión del empleo y del talento humano, entre otros aspectos.

No se debe olvidar que el mayor patrimonio de las organizaciones son las personas que hacen parte de ella, siendo el corazón de estas, por lo cual, es necesario gestionar el recurso humano de manera tal que se cumpla el propósito general, cuya visión está encaminada a un mejor desempeño institucional, mejores procesos y la mejora continua con eficiencia y eficacia hacia el logro de los planes, programas y proyectos establecidos por la entidad.

Por eso, 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; por tanto, no es un proceso aislado, sino que por el contrario la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano permiten priorizar de forma ordenada y llevar a feliz término el cumplimiento de los fines 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 la vigencia 2022.

Propósito:

Conocer la disponibilidad de personal de la entidad, en condiciones de cantidad y capacidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos y 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 CRQ.

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 establece la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, institución que entrega a las entidades públicas los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de manera tal que se puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, teniendo en cuenta los contextos dinámicos y de cambio permanente en cuanto a las personas.

El artículo 17 de la citada Ley, 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, los cuales deben contener lo siguiente:

- 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.

Ahora bien, la ley 1960 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el 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.”

Así como el 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 establecen los siguientes niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
Subtotal del Nivel Directivo				4
Asesor	Jefe Oficina Asesora - Jurídica	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Control interno	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Planeación	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Procesos sancionatorio ambiental y disciplinario	1045	08	1
	Asesor grado	1020	08	1
	Asesor grado	1020	05	1
Subtotal del Nivel Asesor				6
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	18
	Profesional Especializado	2028	14	1
	Profesional Especializado	2028	12	21
	Profesional Universitario	2044	10	12
Subtotal del Nivel Profesional				52
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	8
	Técnico Administrativo	3132	16	1
	Técnico Operativo	3132	14	10
	Técnico Administrativo	3124	14	2
	Técnico Operativo	3132	11	1
	Técnico Administrativo	3124	10	2
Subtotal del Nivel Técnico				24
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20	2
	Secretario Ejecutivo	4210	16	2
	Secretario Ejecutivo	4210	15	3
	Secretario	4178	13	3
	Secretario	4142	16	1
	Auxiliar Administrativo	4044	13	1
	Auxiliar Administrativo	4044	11	6
	Conductor Mecánico	4103	11	5
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	07	4
Subtotal del Nivel Asistencial				27
Total Planta Global				113

Provisión de las vacantes definitivas:

A través del acuerdo No. 0272 del 03 de septiembre de 2020 suscrito entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Corporación Autónoma Regional del Quindío, se establecieron las pautas para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad, sin embargo es importante mencionar que el convenio se desarrolla en el marco de la convocatoria No.1449 de 2020 de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y Corporaciones Autónomas regionales.

Con corte al 31 de diciembre de 2021 había diecisiete (17) vacantes definitivas, las cuales se encuentran registradas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC para ser provistos de forma definitiva a través de concurso de mérito que está adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC.

Las diecisiete 17 vacantes definitivas se proveerán así: doce (12) mediante concurso abierto y cinco (5) mediante concurso de ascenso.

Análisis de las necesidades para el año 2022:

Para el año 2022 se tiene prevista la incorporación de los doce (12) nuevos servidores públicos 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 a proveer por concurso de méritos			
Nivel Jerárquico	Modalidad de Ascenso	Modalidad Abierto	Total a proveer
Profesional	2	8	10
Técnico	2	2	4
Asistencial	1	2	3
TOTALES	5	12	17

El ingreso de personal en la entidad fortalecerá el desarrollo de las diferentes dependencias y mejorará las estrategias de desarrollo de sus funcionarios, aprovechando las diferentes capacidades y fortalezas del nuevo personal vinculado.

Para la Corporación Autónoma Regional del Quindío la vinculación del nuevo personal, es un reto que implica asumir procesos de incorporación exitosa en las labores del personal, de manera que se minimice el impacto en los procesos de adaptación de los nuevos servidores y se logre la armonización del recurso humano con la cultura organizacional.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar 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 permitan fortalecer el desempeño y garanticen el éxito de la vinculación de acuerdo con los objetivos institucionales.



Medidas de cobertura:

Para el año 2022, 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.
- Las vacantes de empleos de carrera administrativas, no previstas en el citado concurso, que llegaren a presentarse durante la vigencia 2022, se proveerán a través de los distintos mecanismos legales dispuestos.
- Adicionalmente pueden surgir vacantes por situaciones administrativas, recurrencia médica, 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 2022, el costo de la planta de personal es de \$8.935.570.000 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 con 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: Ana María Medina Veloz
Teresa Lemus Restrepo