

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar – CSB, está enmarcado en la normatividad vigente dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en cumplimiento del Decreto 612 de Abril 4 de 2.018.

Está orientado a establecer la disponibilidad del Personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

Dicha norma establece:

“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) 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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la ley 909 de 2004, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En este contexto, la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB, en cumplimiento del artículo 15 literal b de la Ley 909 de 2004 cuenta con el **Plan Anual de Vacantes**, que contiene el número total de cargos por nivel jerárquico con que cuenta la entidad en la planta de personal incluidos las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad y en encargo, así como los cargos en vacancia definitiva sin proveer en la Planta Global, así:

Plan Anual de Vacantes:

Pregunta 1: Indique el número total de empleos aprobados en la norma por medio de la cual se le asigna la planta de personal a su entidad con corte a 31 de diciembre de 2.024.

Total de empleos aprobados en la norma:	36
---	----

Pregunta 2: Del total de empleos aprobados en la norma (relacionados en la pregunta 1) indique el número total de ellos que a 31 de diciembre de 2.024 contaban con asignación presupuestal.

Total de empleos aprobados con asignación presupuestal:	36
---	----



Pregunta 3: Indique el número total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal, con corte a 31 de diciembre de 2.024, a nivel de:

a. Carrera administrativa:	30
b. Libre nombramiento y remoción:	5
c. De periodo fijo	1
Total de empleos con que cuenta la entidad en su planta de personal	36

Pregunta 4: Indique el número total de empleos de carrera administrativa, por nivel jerárquico, con corte a 31 de diciembre de 2.024.

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	11
c. Técnico de carrera administrativa:	10
d. Asistencial de carrera administrativa:	9
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total	30

Pregunta 5: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en el literal a) de la pregunta 3, indique, con corte a 31 de diciembre de 2.024, el número de ellos que se encuentran en vacancia definitiva para cada uno de los siguientes niveles jerárquicos

	Vacantes definitivas:
a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	3
c. Técnico de carrera administrativa:	3
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total	8

Pregunta 6: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en cada uno de los literales de la pregunta 5, indique, con corte a 31 de diciembre de 2.024, el número de servidores públicos nombrados en provisionalidad de las vacancias definitivas por cada nivel jerárquico:

Provisionales

a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	0
c. Técnico de carrera administrativa:	3
d. Asistencial de carrera administrativa:	2
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total	5

Pregunta 7: Del número total de empleos de carrera administrativa registrados en cada uno de los literales de la pregunta 5, indique, con corte a 31 de diciembre de 2.024, el **número de servidores públicos nombrados en encargo en las vacancias definitivas** por cada nivel jerárquico:

	En encargo
a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	2
c. Técnico de carrera administrativa:	0
d. Asistencial de carrera administrativa:	0
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total	2

Pregunta 8: Reporte el **número total de cargos de carrera administrativa sin proveer, de las vacantes definitivas**, con corte a 31 de diciembre de 2.024:

	Sin proveer
a. Asesor de carrera administrativa:	0
b. Profesional de carrera administrativa:	1
c. Técnico de carrera administrativa:	0
d. Asistencial de carrera administrativa:	0
e. Otros de carrera administrativa (si aplica):	0
f. Total (suma opción a+b+c+d+e):	1

Análisis de la Planta de Personal.

Mediante Acuerdo Número 011 de diciembre 13 de 2.005, el Consejo Directivo aprobó la planta de personal conformada por 36 empleos, vigente a 31 de diciembre de 2.024.

PLANTA DE PERSONAL

La Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar –CSB-, modificó la planta de personal mediante Acuerdo No. 015 de diciembre 22 de 2006, fijándola en 36 cargos, así:

PLANTA DE CARGO

PLANTA ESPECÍFICA

NIVEL DIRECTIVO:

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
DIRECTOR GENERAL	0015	20	1
SECRETARIO GENERAL	0037	16	1
SUBDIRECTOR DE PLANEACION	0150	16	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0150	16	1
SUBDIRECTOR DE GESTION AMBIENTAL	0150	16	1

NIVEL ASESOR:

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
ASESOR DE CONTROL INTERNO	1020	06	1

PLANTA GLOBAL
NIVEL PROFESIONAL

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	7

NIVEL TECNICO

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	6

NIVEL ASISTENCIAL

CARGO	CODIGO	GRADO	CANTIDAD
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17	1
SECRETARIO	4178	13	6
CONDUCTOR MECANICO	4103	09	2

TOTAL EMPLEO PLANTA ESPECÍFICA	6
TOTAL EMPLEO PLANTA GLOBAL	30
TOTAL EMPLEOS	36

Distribución de la planta por dependencia

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	# DE EMPLEOS
DESPACHO DIRECCION GENERAL			
DIRECTORA GENERAL	0015	20	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	1
SECRETARIO	4178	13	1
CONDUCTOR MECANICO	4103	09	1
TOTAL			4
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO			
ASESOR DE CONTROL INTERNO	1020	06	1
TOTAL			1



SUBDIRECCION DE GESTIÓN AMBIENTAL			
SUBDIRECTOR DE GESTION AMBIENTAL	0150	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
SECRETARIO	4178	13	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	09	1
TOTAL			13
SECRETARIA GENERAL			
SECRETARIO GENERAL	0037	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	1
TOTAL			2
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	0150	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	17	1
SECRETARIO	4178	13	1
TOTAL			10
SUBDIRECCIÓN DE PLANEACION			
SUBDIRECTOR DE PLANEACION	0150	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	1
SECRETARIA	4178	13	2
TOTAL			6



Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

En cumplimiento al Capítulo 6, Artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, al Decreto 815 de Mayo 8 de 2.018 y a la Resolución 0667 de 2.018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Corporación mantiene actualizado el manual específico de funciones y competencias laborales, estableciendo para cada cargo los requisitos de estudio y experiencia, conocimientos básicos o esenciales, Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos, Competencias comportamentales por Nivel jerárquico, y Competencias laborales.

La Corporación participó en la Convocatoria para el concurso de méritos programada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, reportando los cargos en vacancia definitiva.

Cumplidas todas las etapas del proceso de selección, la Corporación dio estricto cumplimiento a las Resoluciones expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con las cuales se conformaron y adoptaron las listas de elegibles para proveer las vacantes definitivas, realizando los nombramientos en periodo de prueba con los elegibles que ocuparon la primera posición, en el concurso MODALIDAD ABIERTO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar – CSB, Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1450 de 2.020, realizando los nombramientos en los cargos vacantes, en la vigencia 2.022, así:

NOMBRAMIENTOS CONFORME A LAS OPECs PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO:

Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	OPEC	Nombrado
Professional	Professional Especializado	2028	12	117570	Ayda Yelisa Polo Ramirez
Técnico	Técnico administrative	3124	10	117543	Leonardo de J Aguirre Sanchez
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	09	117520	Jorge Luis Hernández V
				117327	José A Castro Osorio

Así mismo la Corporación por intermedio de la oficina de Talento Humano, informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las vacantes definitivas que se presentaron en el transcurso del año 2.024 y se reportó la Oferta Pública de Empleos – OPEC.

De igual manera una vez se presente una Vacante Definitiva en el transcurso de la vigencia 2.025, la Oficina de Personal informará en forma inmediata a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo de su competencia y reportará la OPEC en el aplicativo Reporte de Vacantes de la CNSC.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el presupuesto de la vigencia 2025, la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

Las apropiaciones disponibles en el presupuesto de la CAR para la vigencia fiscal 2025, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

DESCRIPCION DEL RUBRO	RECURSOS PROPIOS	RECURSOS NACION	TOTAL APROBADO
Sueldo Básico	0	1.831.819.155	1.831.819.155
Subsidio De Alimentación	0	25.664.040	25.664.040
Auxilio De Transporte	0	29.160.000	29.160.000
Prima De Servicio	0	87.402.168	87.402.168
Bonificación Por Servicios Prestados	0	66.179.842	66.179.842
Prima De Navidad	0	197.552.013	197.552.013
Prima De Vacaciones	0	94.824.966	94.824.966
Aportes a la seguridad social en pensiones	0	249.827.856	249.827.856
Aportes a la seguridad social en salud	0	176.961.398	176.961.398
Aportes de cesantías	0	210.654.814	210.654.814
Aportes a cajas de compensación familiar	0	83.275.952	83.275.952
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	0	10.867.512	10.867.512
Aportes al ICBF	0	62.456.964	62.456.964
Aportes al SENA	0	41.637.976	41.637.976
Vacaciones	0	132.656.318	132.656.318
Bonificación Especial De Recreación	0	11.566.104	11.566.104
Prima Técnica No Salarial	0	315.892.922	315.892.922
Bienestar Social	40.000.000	0	40.000.000
TOTAL			3.668.400.000

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

Los cargos de carrera administrativa que se generen o se encuentran vacantes y no hacen parte de la última convocatoria, es decir que no se puedan suplir con la lista de elegibles, la Administración de la CAR procederá, a proveerlos transitoriamente, de acuerdo a la necesidad del servicio, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- a) **El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente.** Estos empleos se proveerán, mientras se realizan el respectivo concurso de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.
- b) **El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria.** Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales en el o los mencionados cargos cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015 y la reglamentación interna estipulada en la Resolución No. 2615 de 2019.


NADIA M ATENCIA BOHORQUEZ

Subdirectora Administrativa y Financiera


EMÍLIDO J HERNANDEZ HERNANDEZ

Profesional Especializado Talento Humano