

# Plan de Previsión de Recursos Humanos

# 2022

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.

## Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	NORMATIVIDAD.....	3
3.	OBJETIVO .....	4
4.	PRESENTACIÓN .....	4
5.	ALCANCE .....	5
6.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
6.1.	Análisis de la Planta de Personal Actual .....	5
6.2.	Planta de empleos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA por nivel jerárquico.....	13
6.3.	Empleos de Carrera Administrativa .....	13
7.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	13
8.	PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITO	14

## 1. INTRODUCCIÓN

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,<sup>1</sup> el 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;*

*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.”*

## 2. NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.

---

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

- Guía Departamento Administrativo de la Función Pública, “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### 3. OBJETIVO

La Subdirección Administrativa y Financiera – Gestión Humana de la CRA 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 las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

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.

### 4. PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, 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 plan se construye atendiendo lo dispuesto 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 enero de 2022.

## 5. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

## 6. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### 6.1. Análisis de la Planta de Personal Actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto.

En este sentido, se adelantó el análisis de la planta actual, con el cual se pudo constatar que el nivel de provisión de la planta de la CRA a la fecha es del 89% del total de vacantes (84) aprobadas por norma (Decretos No. 2884<sup>2</sup> de 2007 y No. 2651 de 2013).<sup>3</sup>

No obstante, lo anterior se presenta en el análisis de la planta de la CRA, discriminado por dependencias en el siguiente cuadro:

---

<sup>2</sup> Por el cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, CRA

<sup>3</sup> Por el cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA) y se dictan otras disposiciones.



**ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL**

CRA												SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA											
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias			
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A.	L.N y R.	Novedades	Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años		Total por pensión	Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales	
Subdirección Administrativa y Financiera	1	Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	\$ 8.994.052			X		X						0	Pregrado + Maestría	Cincuenta y seis (56) meses de E.P.R	x	X		
	4	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	\$ 7.265.579			X	X (3)	X (1)						0	Pregrado + Especialización	Treinta y siete (37) meses de E.P.R	x	X		
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	\$ 5.473.690			X	X (1)	X (1)						0	Pregrado + Especialización	Veinticinco (25) meses de E.P.R	x	X		
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	4.832.174			X	X							0	Pregrado + Especialización	Diecinueve (19) meses de E.P.R	x	X		
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	\$ 4.481.948			X	X							0	Pregrado + Especialización	Dieciseis (16) meses de E.P.R	x	X		
	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	\$ 3.295.498			X	X							0	Pregrado	Treinta (30) meses de E.P.R	X	X		
	2	Profesional	Profesional Universitario	2044	7	\$ 2.792.944			X	X			vacante definitiva desde el 10 de junio de 2021 (1)					0	Pregrado	Dieciocho (18) meses de E.P.R	X	X	
	4	Técnico	Técnico Administrativo	3124	15	2.308.791			X	X (3)	X (1)		vacante definitiva desde el 20 de agosto de 2021					0	Tecnología	Tres (3) E.R. o L	X	X	
	5	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	\$ 2.518.224			X	X								0	3 Años de Educación Superior	Seis (6) meses de E.R.o L	X	X	
	3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	13	\$ 1.552.338			X	X								0	5 Años de Educación Secundaria	No requiere	X	X	
	4	Asistencial	Conductor Mecánico	4103	13	\$ 1.552.338			X	X								0	5 Años de Educación Secundaria	No requiere	X	X	
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11	\$ 1.400.462			X	X								0	4 Años de Educación Secundaria	No requiere	X	X		

Resolución UAE CRA No. 1008 de 2018

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL																						
CRA											SUBDIRECCIÓN DE REGULACIÓN											
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A	L.N y R.		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pensión		Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales
Subdirección de Regulación	1	Directivo	Subdirector de Regulación	150	21	\$ 8.994.052		X			X					0	Resolución UAE CRA No. 1008 de 2018	Pregrado + Maestría	Cincuenta y Seis (56) meses de EPR	x	X	
	4	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	\$ 7.265.579		X		X		vacante definitiva desde el 26 de agosto de 2020 (1)				0		Pregrado + Especialización	Treinta y siete (37) meses de EPR	x	X	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	20	\$ 6.338.071		X		X						0		Pregrado + Especialización	Treinta y un (31) meses de EPR	x	X	
	4	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	\$ 4.286.977		X		X		vacante temporal desde el 05 de agosto de 2021(1)				0		Pregrado + Especialización	Diecinueve (19) meses de EPR	x	X	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	\$ 2.518.224			X	X						0		3 Años de Educación Superior	Seis (6) meses de EROL	X	X	





ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

CRA												OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TIC'S											
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias			
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A.	L.N y R.	Novedades	Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años		Total por pensión	Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales	
Oficina Asesora de Planeación y TIC's	1	Asesor	Jefe Oficina	1045	16	\$ 9.881.584	X				X						0	Resolución UAE CRA No. 1008 de 2018	Pregrado + Maestría	Cuarenta y nueve (49) meses de E.P.R	x	X	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	\$ 7.265.579			X	X							0		Pregrado + Especialización	Treinta y siete (37) meses de E.P.R	x	X	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	\$ 4.832.174			X	X		Vacante desde el 22 de mayo de 2018 (1)					0		Pregrado + Especialización	Diecinueve (19) meses de E.P.R	x	X	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	\$ 4.481.948			X	X		Vacante desde el 18 de marzo de 2019 (1)					0		Pregrado + Especialización	Dieciseis (16) meses de E.P.R	x	X	
	1	Técnico	Analisis de Sistemas	3103	18	\$ 2.990.759			X	X		Vacante desde el 24 de enero de 2022 (1)					0		Tecnología	Tres (3) meses de E.R o L	X	X	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	\$ 2.518.224			X	X							0		3 Años de Educación Superior	Seis (6) meses de E.R.o L	X	X	



ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A.	L.N y R.		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pensión		Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales
Oficina Asesora Jurídica	1	Asesor	Jefe Oficina	1045	16	\$ 9.881.584		X			X					0	Resolución UAE CRA No. 1008 de 2018	Pregrado + Maestría	Cuarenta y nueve (49) meses de E.P.R	x	X	
	6	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	\$ 7.265.579		X		X						0		Pregrado + Especialización	Treinta y siete (37) meses de E.P.R	x	X	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	20	\$ 6.338.071		X		X						0		Pregrado + Especialización	Treinta y un (31) meses de E.P.R	x	X	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	\$ 4.832.174		X		X		Vacantes desde el 09 de abril de 2018 (1)						0	Pregrado + Especialización	Diecinueve (19) meses de E.P.R	x	X
	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	\$ 3.295.498		X		X		Vacante desde el 10 de julio de 2018						0	Pregrado	Treinta (30) meses de E.P.R	X	X
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	\$ 2.518.224			X	X								0	3 Años de Educación Superior	Seis (6) meses de E.R.o L	X	X



**ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL**

CRA												CONTROL INTERNO										
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A.	L.N y R.		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pensión		Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales
Control Interno	1	Asesor	Asesor	1020	16	\$ 9.881.584			X		X					0	Resolución JAE CRA No. 1008 de 2018	Pregrado + Maestría	Cuarenta y nueve (49) meses de E.P.R	x	X	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	22	\$ 7.265.579			X	X						0		Pregrado + Especialización	Treinta y siete (37) meses de E.P.R	x	X	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	20	\$ 6.338.071			X	X						0		Pregrado + Especialización	Treinta y un (31) meses de E.P.R	x	X	

**ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL**

CRA												DIRECCIÓN EJECUTIVA										
Planta Actual							Proceso			Naturaleza del cargo		Novedades	Por pensión					Perfil del cargo	Requisitos		Competencias	
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Código	Grado	Asignación Básica	Estratégico	Misional	Apoyo	C.A.	L.N y R.		Fecha pensión	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pensión		Estudio	Experiencia	Básicas funcionales	Comportamentales
Dirección Ejecutiva	5	Asesor	Asesor	1020	16	\$ 9.881.584		X			X(5)					0	Resolución UAE CRA No. 1008 de 2018	Pregrado + Maestría	Cuarenta y nueve (49) meses de E.P.R	x	X	
	5	Asesor	Asesor	1020	15	\$ 8.992.884		X			X(5)					0		Pregrado + Maestría	Cuarenta y cuatro (49) meses de E.P.R	x	X	

6.2. Planta de empleos de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA por nivel jerárquico.

NIVEL	CANTIDAD
Directivo	6
Asesor	12
Profesional	43
Técnico	5
Asistencial	18
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>

6.3. Empleos de Carrera Administrativa

De acuerdo con la naturaleza del empleo, los cargos de carrera administrativas de la planta de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA son (63), de los cuales (11) cargos se encuentran provisto en carrera administrativa, y (52) se encuentran para proveer a través de concurso de méritos.

## 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Actualmente la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, cuenta con (84) cargos de los cuales se encuentran (9) vacantes, cuya nominación directa recae en la Dirección Ejecutiva de la CRA, según el numeral 11 del artículo segundo del Decreto 2412 del 11 de diciembre de 2015.<sup>4</sup>

Las vacantes en mención serán provistas de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, no obstante, la provisión de las mismas se encuentra supeditada a previa autorización presupuestal de

<sup>4</sup> Por el cual se modifican los artículos 2 y 3 del Decreto 2883 de 2007

conformidad con lo dispuesto en los Decretos de Liquidación del Presupuesto Nacional <sup>5</sup> para la respectiva vigencia.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las situaciones administrativas de Derecho Preferencial a Encargo y Nombramiento Provisional; así mismo se adelanta la asignación de funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

## 8. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITO

En la fase de planeación del concurso de méritos adelantada con la Comisión Nacional del Servicio Civil, se reportó en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, la información correspondiente al propósito principal, funciones y requisitos mínimos de cada una de las (52) vacantes definitivas que se encuentran para proveer por carrera administrativa con las que cuenta la entidad a 31 de diciembre de 2021.

La Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico – CRA, en el primer semestre de la vigencia 2021 realizó el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para cubrir el valor total de las (50) vacantes que se encontraban en su momento en vacancia definitiva y las cuales se deben proveer a través de concurso de méritos, que son las siguientes:

Entidad: COMISION DE REGULACION DE AGUA  
NIT. 830000212



Resumen de empleos por nivel jerárquico			
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cant. vacantes ascenso
Asistencial	4	12	1
Profesional	25	34	4
Técnico	4	4	1
	33	50	6

Resumen de vacantes por estado de provisión		
Estado de provisión	Cantidad de vacantes	Cantidad vacantes para ascenso
En Provisionalidad	41	0
No Provisto	3	0
Provisto en Encargo	6	6
	50	6

<sup>5</sup> Decreto 1793 de 21 de diciembre de 2021, Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2022, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.

Así mismo, durante el segundo semestre de la vigencia del 2021, se generaron (2) vacantes definitivas adicionales, las cuales estaban provistas con dos funcionarios que ostentaban derechos de carrera administrativa, no obstante, por diferentes situaciones administrativas, se generó la vacancia definitiva de las misma.

Actualmente la CRA se encuentra a la espera que la Comisión Nacional del Servicio Civil informe sobre la planificación del concurso de méritos para proveer las vacantes.

Una vez inicie el proceso de planeación y se publique el acuerdo de convocatoria por parte de la CNCS, dicha entidad irá informando la ejecución de cada una de las etapas del proceso de selección, a saber, inscripciones y venta de derechos de participación, verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas, verificación de análisis de antecedentes y conformación de listas de elegibles.

Lo anterior, en cumplimiento de los Decretos 2883<sup>6</sup> y 2884 de 2007<sup>7</sup> modificados por los Decretos 2650<sup>8</sup> y 2651 de 2013,<sup>9</sup> respectivamente, a la Resolución UAE – CRA 1008 de 2018<sup>10</sup> que define el Manual Específico de Funciones y al Modelo de Operación de Procesos de la Entidad, según las Normas ISO 9001:2008, NTCGP 1000:2009, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y el MECI 2014.<sup>11</sup>

---

<sup>6</sup> Por el cual se modifica la estructura de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, CRA.

<sup>7</sup> Por el cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, CRA

<sup>8</sup> Por el cual se modifica la estructura de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA)

<sup>9</sup> Por el cual se modifica la planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico (CRA) y se dictan otras disposiciones.

<sup>10</sup> Por el cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de personal de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico

<sup>11</sup> Modelo Estándar de Control Interno 2014