



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

Marcos Manuel Urquijo Collazos
Director General

Leonel Antonio Calderón Urrea
Subdirector Administrativo y Financiero

Ana Beatriz Báez Mancera
Profesional Especializado
Recursos Humanos



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	6
2.1. PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DE LOS CARGOS.....	7
2.2. PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO	8
2.3. PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA	9
3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11
3.1. PROVISIÓN POR LISTAS DE ELEGIBLES.....	13
3.2. ENCARGOS.....	14
3.3. NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES.....	14
3.4. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL	14
3.5. PROFESIONALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL.....	14

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	6
TABLA 2. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO	7
TABLA 3. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO - CONSOLIDADO	8
TABLA 4. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO	8
TABLA 5. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL EN VACANCIA DEFINITIVA Y ESTADO DE PROVISIÓN (A DIC/2024).....	11
TABLA 6. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO, VACANTES, PROVISTOS Y FORMA DE PROVISIÓN.....	13



INTRODUCCIÓN

Ente de carácter público, creado por la Ley 99 de 1993, integrada por 8 municipios, dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica; encargados de administrar el medio ambiente y los recursos naturales renovables, propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

La Subdirección Administrativa y Financiera, por intermedio del área de Recursos Humanos y como instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; y con el ánimo de contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad, formulará el Plan Anual de Vacantes, información que será remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, cuya información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas del estado Colombiano.

El DAFP (2022) define el Plan Anual de Vacantes como una herramienta de gestión del talento humano que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática, información que facilita la planeación del talento humano dentro de las entidades públicas.

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 los Planes de Previsión de Recursos Humanos como un instrumento de ordenación del empleo público, el cual debe contener: 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.

De conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Por lo anterior, el presente documento contiene el análisis de la planta de personal actual de la Entidad, las vacantes con corte a 31 de diciembre de 2024 y la identificación de las alternativas para su provisión que establecen las normas vigentes; convirtiéndose en un insumo para la toma de decisiones que permitan a la entidad contar con personal suficiente, idóneo y con las competencias necesarias para el cumplimiento de sus objetivos misionales



1. MARCO NORMATIVO

Las siguientes son las normas más relevantes relacionadas con la provisión de vacantes de empleos de carrera administrativa

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 125	Carrera Administrativa	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, el mérito como medio de ingreso y ascenso a empleos públicos.
Ley 909 de 2004	Carrera Administrativa, Gerencia Pública	Provisión de empleos públicos de carrera: Procesos de Selección, encargo y nombramientos provisionales. Plan Anual de Vacantes (Artículo 15)
Ley 1960 de 2019	Carrera Administrativa Talento Humano	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998. Establece el derecho preferencial de encargo de servidores de carrera administrativa, mientras se surten los procesos de selección para su provisión definitiva. Establece procesos de selección abiertos y de ascenso. Uso de listas de elegibles para empleos equivalentes
Decreto 1083 de 2015	Provisión de empleos públicos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Vacancia definitiva de empleos públicos Formas de provisión de empleos públicos
Acuerdo 001 de 1995	Planta de Personal CORPOGUAVIO	Adopta la planta de personal de CORPOGUAVIO
Acuerdos 002, 004 y 007 de 1995	Planta de Personal Agencia Nacional de Infraestructura	Modifica la planta de personal de CORPOGUAVIO



2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Corporación ha venido desarrollando las funciones propias encomendadas por Ley 99 desde el año 1995 con los 27 empleos de la planta, adoptada mediante el Acuerdo 001, modificada por los Acuerdos 002, 004 y 007 de 1995, como se muestra:

NIVEL	Denominación del cargo	Código	Grado
DIRECTIVO 6	Director General	15	23
	Secretario General	37	18
	Subdirector Administrativo y Financiero	40	18
	Subdirector de Gestión Ambiental	40	18
	Subdirector de Planeación	40	18
	Jefe de Oficina de Control Interno	137	15
PROFESIONAL 8	Profesional Especializado	2028	16
	Profesional Especializado	2028	14
	Profesional Especializado	2028	14
	Profesional Especializado	2028	14
	Profesional Especializado	2028	13
	Profesional Especializado	2028	13
	Profesional Especializado	2028	12
	Profesional Especializado	2028	12
TECNICO 4	Técnico Administrativo	3124	14
	Técnico Administrativo	3124	14
	Técnico Administrativo	3124	14
	Técnico Administrativo	3124	14
ASISTENCIAL 9	Auxiliar Administrativo	4044	18
	Auxiliar Administrativo	4044	8
	Secretario	4178	10
	Secretario	4178	10
	Secretario	4178	10
	Secretario	4178	10
	Secretario	4178	10
	Secretario	4178	10
	Secretario Ejecutivo	4210	18

Total : 27 cargos

Tabla 1. Cargos de la planta de personal



2.1. Planta de personal por naturaleza de los cargos

NIVEL	#	Denominación del cargo	Código	Grado	Naturaleza del Cargo
DIRECTIVO 6	1	Director General	15	23	PERIODO FIJO
	2	Secretario General	37	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	3	Subdirector Administrativo y Financiero	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	4	Subdirector de Gestión Ambiental	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	5	Subdirector de Planeación	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	6	Jefe de Oficina de Control Interno	137	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
PROFESIONAL 8	7	Profesional Especializado	2028	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
	8	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	9	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	10	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	11	Profesional Especializado	2028	13	CARRERA ADMINISTRATIVA
	12	Profesional Especializado	2028	13	CARRERA ADMINISTRATIVA
	13	Profesional Especializado	2028	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
	14	Profesional Especializado	2028	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
TECNICO 4	15	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	16	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	17	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
	18	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
ASISTENCIAL 9	19	Auxiliar Administrativo	4044	18	CARRERA ADMINISTRATIVA
	20	Auxiliar Administrativo	4044	8	CARRERA ADMINISTRATIVA
	21	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	22	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	23	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	24	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	25	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	26	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
	27	Secretario Ejecutivo	4210	18	CARRERA ADMINISTRATIVA

Tabla 2. Cargos de la planta de personal por naturaleza del cargo

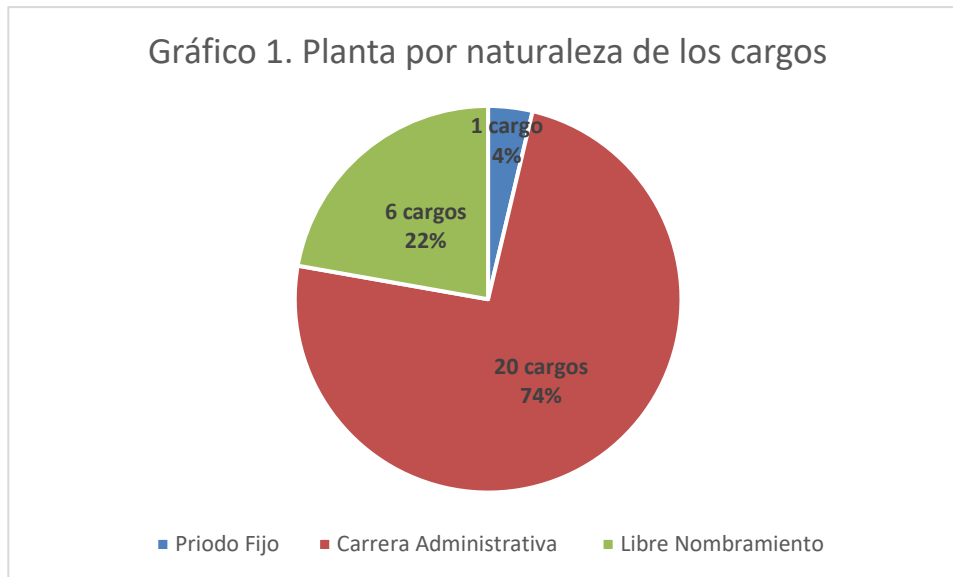


Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

Naturaleza	Número de cargos	Total
Periodo Fijo	Un (1)	1
Libre Nombramiento y Remoción	Seis (6)	6
Carrera Administrativa	Veinte (20)	20
Total		27

Tabla 3. Cargos de la planta de personal por naturaleza del cargo - Consolidado

La planta de personal está compuesta por 1 cargo de periodo fijo (4%), 20 cargos de carrera administrativa (74%) y 6 de libre nombramiento y remoción (22%), para un total de 27 cargos.



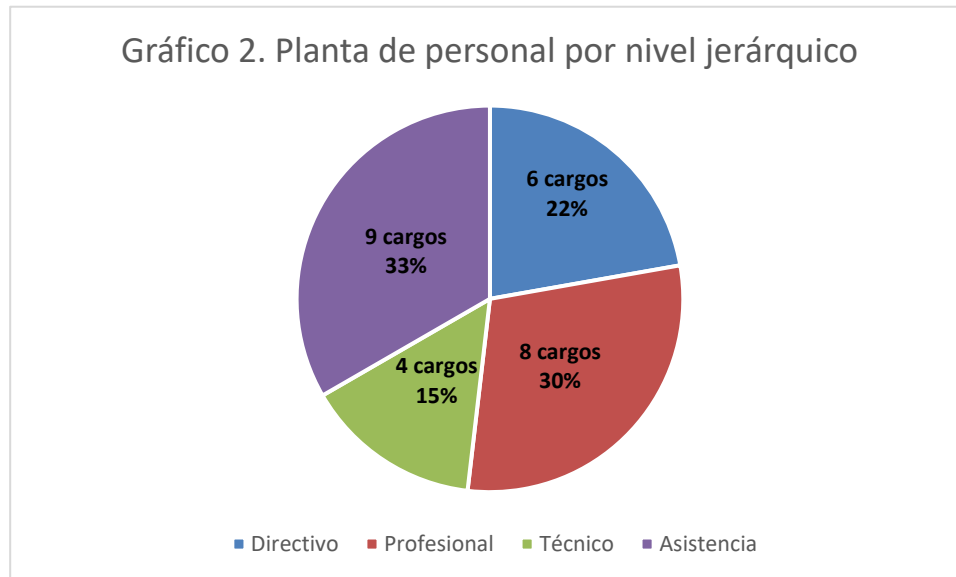
2.2. Planta de personal por nivel jerárquico

Nivel	Número de cargos	Total
Directivo	Seis (6)	6
Profesional	Ocho (8)	8
Técnico	Cuatro (4)	4
Asistencial	Nueve (9)	9
Total		27

Tabla 4. Cargos de la planta de personal por nivel jerárquico

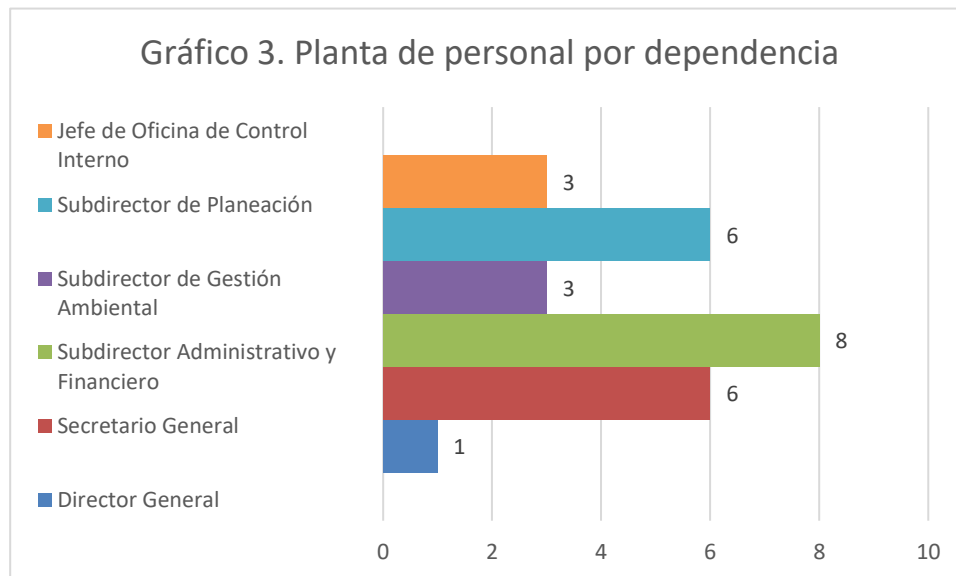


Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico



El nivel jerárquico más representativo es el Asistencial con 9 cargos (33%) seguido del nivel Profesional con 8 empleos (30%), el nivel Directivo con 6 cargos (22%), el nivel menos representativo es el nivel técnico con 4 cargos (15%) de la planta de personal.

2.3. Planta de personal por dependencia





Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

La dependencia que concentra el mayor número de cargos es la Subdirección Administrativa y Financiera (29,6%), la Secretaría General y la Subdirección de Planeación representa el 22,2%, la Subdirección de Gestión Ambiental y la oficina de Control Interno (11,1%) y la Dirección General con el director general (4%) de la planta.



3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A 31 de diciembre de 2024, la planta de personal se encontraba provista en un 92,6%, correspondiendo a 25 funcionarios de un total de 27 cargos distribuidos de acuerdo a su forma de provisión, así:

NIVEL	#	Denominación del cargo	Código	Grado	Naturaleza del Cargo	ESTADO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024
DIRECTIVO 6	1	Director General	15	23	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO
	2	Secretario General	37	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	3	Subdirector Administrativo y Financiero	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	4	Subdirector de Gestión Ambiental	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	5	Subdirector de Planeación	40	18	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	6	Jefe de Oficina de Control Interno	137	15	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
PROFESIONAL 8	7	Profesional Especializado	2028	16	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	8	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	9	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	10	Profesional Especializado	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN PROVISIONALIDAD
	11	Profesional Especializado	2028	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	12	Profesional Especializado	2028	13	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN ENCARGO
	13	Profesional Especializado	2028	12	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL SIN PROVEER
	14	Profesional Especializado	2028	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
TECNICO 4	15	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	16	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	17	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	18	Técnico Administrativo	3124	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
ASISTENCIAL 9	19	Auxiliar Administrativo	4044	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN ENCARGO
	20	Auxiliar Administrativo	4044	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	21	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN PROVISIONALIDAD
	22	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN PROVISIONALIDAD
	23	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL SIN PROVEER
	24	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL SIN PROVEER
	25	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	26	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISTO EN PROPIEDAD
	27	Secretario Ejecutivo	4210	18	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE DEFINITIVA PROVISTA EN ENCARGO

Tabla 5. Cargos de la planta de personal en vacancia definitiva y estado de provisión (a dic/2024)



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

Para planificar la previsión de cargos de la vigencia 2025 se analizarán los datos de provisión de la planta de personal durante el 2024, observándose que fueron provistos 5 cargos, a saber: 2 nivel directivo, 1 nivel técnico y 2 asistencial, estos datos ayudan a proyectar el comportamiento de estas variables en la presente vigencia y de allí el planteamiento de las estrategias para cubrir la planta en el mayor porcentaje posible.



Igualmente se pudo observar que a diciembre de 2023, se presentaban 5 cargos sin proveer, mientras que para diciembre de 2024 se presentan 2 cargos sin proveer, es decir el año 2024 termina con 25 cargos provistos y 2 sin proveer.

La entidad reportó en la OPEC del SIMO, **6 cargos en vacancia definitiva**, que surgieron después de la apertura de la Convocatoria 1447 de 2020 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la CNSC:

- 1 cargo:** **Profesional Especializado** (se agotó la lista de elegibles)
- 1 cargo:** **Profesional Especializado** (renuncia por haber ganado concurso en otra entidad)
- 2 cargos:** **Secretaria** (obtuvieron pensión de jubilación o de vejez)
- 1 cargo:** **Auxiliar administrativo** (obtuvo pensión de jubilación o de vejez)
- 1 cargo:** **Secretaria ejecutiva** (por renuncia)



Nivel	Número de cargos	Cargos provistos	Vacantes definitivas	Situación actual
Directivo	6	6	0	6 titular
Profesional	8	7	2	4 titular 1 encargo 1 provisional 1 sin proveer
Técnico	4	4	0	4 titular
Asistencial	9	8	4	3 titular 2 encargo 2 provisional 1 sin proveer
Total	27	25	6	25

Tabla 6. Cargos de la planta de personal por nivel jerárquico, vacantes, provistos y forma de provisión

La provisión de los empleos de carrera administrativa para este año se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente, es decir que prima la provisión de vacantes definitivas por concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC (listas de elegibles), luego los encargos y finalmente los nombramientos provisionales.

3.1. Provisión por listas de elegibles

La Agencia Nacional de Infraestructura aún cuenta con listas de elegibles vigentes del Proceso de Selección 1420 de 2020 adelantado por la CNSC, las que en su mayoría terminan firmeza en el mes de agosto de 2024.

Los ciento cincuenta y cinco (155) empleos ofertados ya han sido provistos, sin embargo, se han presentado algunas renunciaciones a los cargos y por lo tanto se ha hecho uso directo de lista; se espera la llegada de elegibles en el primer trimestre del año. Adicionalmente los elegibles autorizados por listas equivalentes también llegarían en este periodo, con lo que se debería reducir el promedio de cargos sin proveer sustancialmente.

La Corporación ha reportado los empleos que se encuentran en vacancia definitiva en el SIMO de la CNSC, para etapa de planificación de un nuevo proceso de Selección realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cargos que fueron generados con posterioridad a la Convocatoria 1447 de 2020 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la CNSC, por pensión o retiro de sus titulares, así como la provisión de un empleo para el cual se agotó su lista de elegibles.



Se estima que la CNSC puede ofertar en un nuevo concurso de méritos. estos 6 empleos que se encuentran en vacancia definitiva de la planta de personal.

3.2. Encargos

Mientras la CNSC realiza el proceso de concurso de méritos para proveer los 6 empleos en vacancia definitiva que presenta la entidad, los ha provisto a manera de encargo con servidores de carrera administrativa como forma de provisión transitoria y a manera de nombramiento provisional, esto para suplir las vacancias definitivas o temporales que dejan los servidores de carrera encargados de empleos superiores, esta sería una forma de proveer los 2 cargos de la planta de personal que se encuentran sin proveer en el año 2025.

3.3. Nombramientos Provisionales

De acuerdo con las necesidades del servicio se espera realizar la provisión de los cargos sin proveer, inicialmente con servidores de carrera con derecho preferencial a encargo, de no existir se pueden realizar nombramientos provisionales, esto según lo establecido por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015.

3.4. Estimación de Costos de Personal

El presupuesto proyectado por CORPOGUAVIO por Gastos de Funcionamiento para cubrir los costos asociados a la planta de personal para la vigencia 2025 es de \$ **3.328.641.811**, este valor incluye el cubrimiento dentro de la vigencia de las 6 vacantes definitivas reportadas a 31 de diciembre de 2024 en el SIMO de la CNSC y contiene, además de lo presupuestado por asignaciones básicas, los valores de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.

3.5. Profesionalización planta de personal

La Corporación cuenta con una estructura de cargos bastante limitada, fundamentalmente en materia de profesionalización, lo cual se evidencia al establecer las denominaciones más comunes en su planta, las cuales están asociadas a cargos del nivel asistencial y técnico, como lo son los cargos de Secretario y Técnico Administrativo y otra proporción importante está asociada a cargos del nivel Directivo, como los de Subdirectores y Secretario General.

La planta actual de la Corporación cuenta con 27 empleos, de los cuales el 22% corresponden al Nivel Directivo, el 30% al Nivel Profesional, el 15% al Nivel Técnico y 33% al nivel Asistencial.



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

En consideración a las debilidades presentadas al interior de la Corporación, por la falta de personal con sus lógicas consecuencias y de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 17 de la ley 489 de 1998, la Dirección General de Corpoguavio, contrató la realización de un estudio técnico en el año 2016 para el rediseño institucional, en el que se consignan aspectos tales como el diagnóstico institucional, propuesta de cambio de la estructura de la nueva planta, estudio de cargas laborales, propuesta de la nueva planta de personal y costos de la misma.

El mejor escenario presentado, hace un arreglo de unidades administrativas con 5 niveles organizativos formales (además de los niveles supraorganizacionales):

- Nivel de Dirección General
- Nivel de Secretaría General
- Nivel de Oficinas Asesoras o de Despacho
- Nivel Ejecutivo (Subdirecciones, estratégicas, misionales y de apoyo)
- Nivel de operación (Grupos de trabajo)

La propuesta de planta para cada una de las unidades administrativas propuestas se corresponde con un análisis de brecha de la capacidad instalada de las áreas frente a la disponibilidad actual de recurso humano, un diseño de cada uno de los empleos propuestos y una propuesta de distribución por frentes dentro de cada dependencia.

El escenario seleccionado por el nivel directivo corresponde a la modificación de la planta de personal de la Corporación, restringida por criterios de liderazgo, lo que significa que la ampliación consiste en que exista al menos un responsable institucional para cada uno de los frentes entre los que se distribuyen las unidades administrativas propuestas, de manera que se proponen 65 cargos distribuidos en la entidad, y tiene un costo aproximado de \$5.087.319.453 pesos anuales.

Por lo anteriormente expuesto y al no contar con los recursos de funcionamiento en nuestro presupuesto requeridos para proveer los empleos de la planta de personal propuesta, la entidad para cubrir las necesidades del servicio, realiza contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, los cuales estas contemplados y manifiesta la necesidad en los Planes Operativos Anuales de Inversión y a su vez en el Plan de Anual de Adquisiciones.