



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---



## PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



MARCOS MANUEL URQUIJO COLLAZOS  
*Director General*

Comisión de Personal

**Representantes de la entidad:**

LEONEL ANTONIO CALDERÓN URREA  
*Subdirector Administrativo y Financiero*

OMAR JAVIER CIFUENTES ROMERO  
*Subdirector de Planeación*

**Representantes de los empleados:**

JAYDDY YOLIMA MÉNDEZ GARZÓN  
YANY PATRICIA MALAVER LÓPEZ

**Secretaria:**

ANA BEATRIZ BÁEZ MANCERA  
*Profesional Especializado - Recursos Humanos*



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	6
2. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	7
2.1. PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DE LOS CARGOS .....	8
2.2. PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO.....	9
2.3. PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA.....	10
3. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	11
3.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES .....	11

## LISTA DE TABLAS

TABLA 1. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	7
TABLA 2. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO .....	8
TABLA 3. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO - CONSOLIDADO .....	9
TABLA 4. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO .....	9
TABLA 5. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL EN VACANCIA DEFINITIVA Y ESTADO DE PROVISIÓN .....	11
TABLA 6. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO, VACANTES, PROVISTOS, SIN PROVEER Y FORMA DE PROVISIÓN .....	12



## 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.



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

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

<b>Normatividad</b>	<b>Tema Asociado</b>	<b>Aplicación</b>
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
<b>Total : 27 cargos</b>			

Tabla 1. Cargos de la planta de personal



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

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

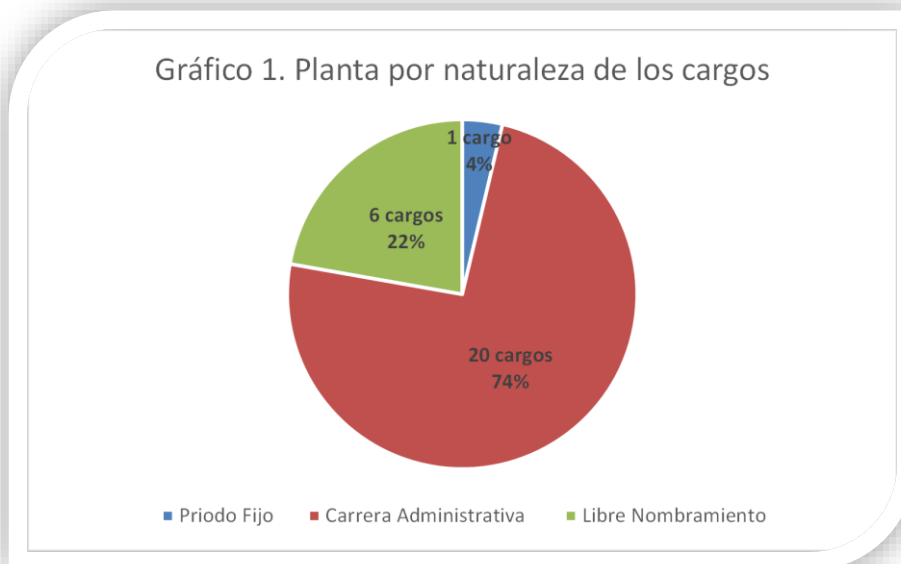
Tabla 2. Cargos de la planta de personal por naturaleza del cargo



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

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.



### 2.1. 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
<b>Total</b>		<b>27</b>

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



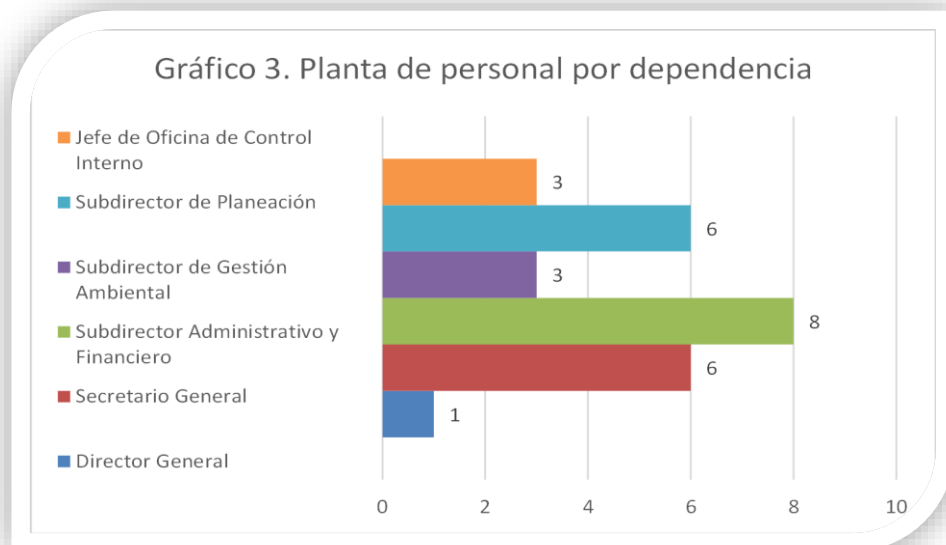
Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico



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.

## 2.2. Planta de personal por dependencia

Gráfico 3. Planta de personal por dependencia





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 ANUAL DE VACANTES

#### 3.1. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES

Cargos en vacancia definitiva de la planta de personal y estado al 31 de diciembre de 2025, y la forma de provisión en cada caso:

NIVEL	#	Denominación del cargo	Código	Grado	Naturaleza del Cargo	ESTADO ACTUAL
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	VACANTE TEMPORAL PROVISTA EN PROVISIONALIDAD
	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 PROVISTA EN PROVISIONALIDAD
	24	Secretario	4178	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL PROVISTA EN ENCARGO
	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



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

CORPOGUAVIO 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 (6), y la forma en que se encuentran provistos (encargo, provisionalidad), así como los cargos sin proveer.

La entidad reportó en la OPEC del SIMO, **6 cargos en vacancia definitiva**, (2 nivel profesional y 4 nivel asistencial) 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	Cargos sin proveer	Vacantes definitivas	Forma provisión Situación actual
<b>Directivo</b>	6	6	0	0	6 titular
<b>Profesional</b>	8	7	1	2	5 titular 1 encargo 1 provisional
<b>Técnico</b>	4	4	0	0	4 titular
<b>Asistencial</b>	9	9	0	4	3 titular 2 encargo 4 provisional
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>26</b>

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

Los perfiles, funciones, competencias, requisitos de formación académica y experiencia de los 5 empleos en vacancia definitiva se encuentran detallados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Corporación Autónoma Regional del Guavio, adoptado mediante Resolución No.2067 del 29 de diciembre de 2022.



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

De acuerdo a lo ordenado por el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, ejercerá las siguientes funciones:

- “a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;*
- b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;*
- c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;*
- (...)*
- i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin;”*

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC se encuentra adelantando en coordinación con las Corporaciones Autónomas Regionales, la etapa de planeación de una convocatoria pública para proveer por mérito los empleos de carrera administrativa pertenecientes a sus plantas de personal que se encuentren vacantes de forma definitiva; proceso que se encuentra realizando con la entidad para proveer por concurso de méritos, los 6 cargos en vacancia definitiva, cargos reportados en el SIMO de la CNSC.