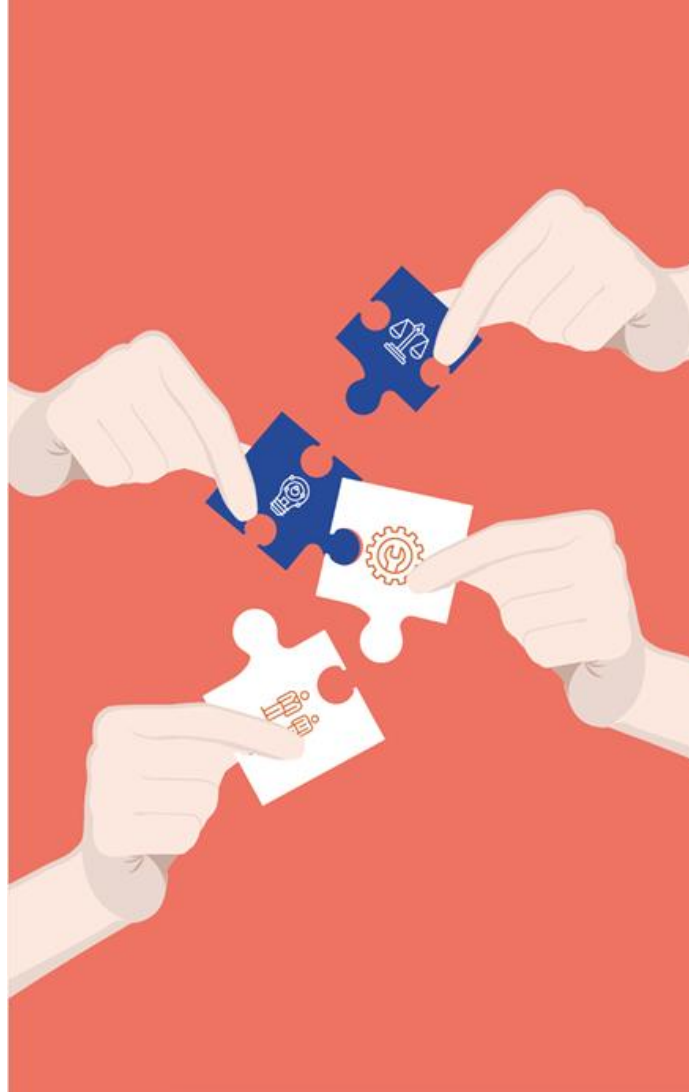




Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

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 | 10 |
| 2.2. PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO..... | 11 |
| 2.3. PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIA..... | 12 |
| 3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS | 14 |
| 3.1. PROVISIÓN POR LISTAS DE ELEGIBLES | 16 |
| 3.2. ENCARGOS | 16 |
| 3.3. NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES | 17 |
| 3.4. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL | 17 |
| 3.5. PROFESIONALIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL..... | 17 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| TABLA 1. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL..... | 9 |
| TABLA 2. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO | 10 |
| TABLA 3. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL CARGO - CONSOLIDADO | 11 |
| TABLA 4. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO | 11 |
| TABLA 5. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL EN VACANCIA DEFINITIVA Y ESTADO DE PROVISIÓN (A DIC/2025)..... | 14 |
| TABLA 6. CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO, VACANTES, PROVISTOS Y FORMA DE PROVISIÓN..... | 16 |



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 2025 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

ANTECEDENTES

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 23 de la ley 99 de 1993, las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados 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, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente.

Bajo este contexto, la Corporación Autónoma Regional del Guavio, a su vez, fue creada por la ley 99, mediante lo dispuesto en el artículo 33, definió su jurisdicción y también determinó que su sede central se ubicara en el Municipio de Gachalá.

Posteriormente, mediante el acuerdo 001 de 1995, la secretaría de medio ambiente de la Gobernación de Cundinamarca y el consejo directivo establecieron la estructura interna de la Corporación, misma que conserva hasta la actualidad y se encuentra conformada por las siguientes dependencias:

- Dirección General
- Secretaría General
- Subdirección de Planeación
- Subdirección de Gestión Ambiental
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Oficina de Control Interno



Estructura Orgánica CORPOGUAVIO

Asamblea Corporativa

Es el principal órgano de dirección de la Corporación.

- ✓ 1 Delegado del Gobernador
- ✓ 8 Alcaldes

Consejo Directivo

Es el máximo órgano de administración de la Corporación

- ✓ 1 Representante del Presidente de la República
- ✓ 1 Delegado del Gobernador
- ✓ 1 Delegado del MADS
- ✓ 2 Representantes del sector privado
- ✓ 2 Representantes de ONG
- ✓ 4 Alcaldes



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

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 |

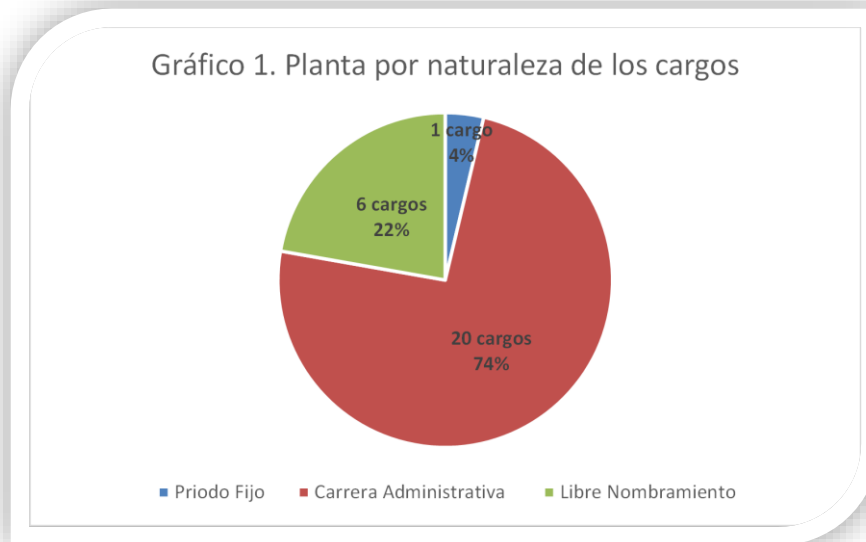
Tabla 2. Cargos de la planta de personal por naturaleza del cargo



| 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.



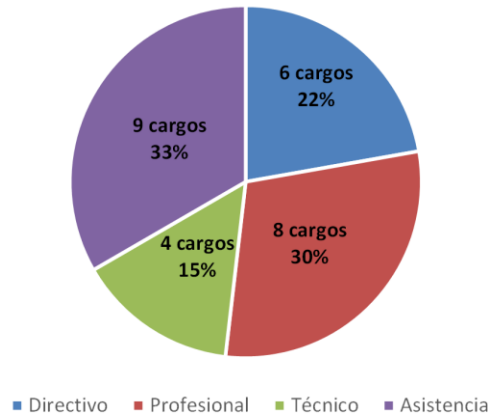
2.2. Planta de personal por nivel jerárquico

| 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



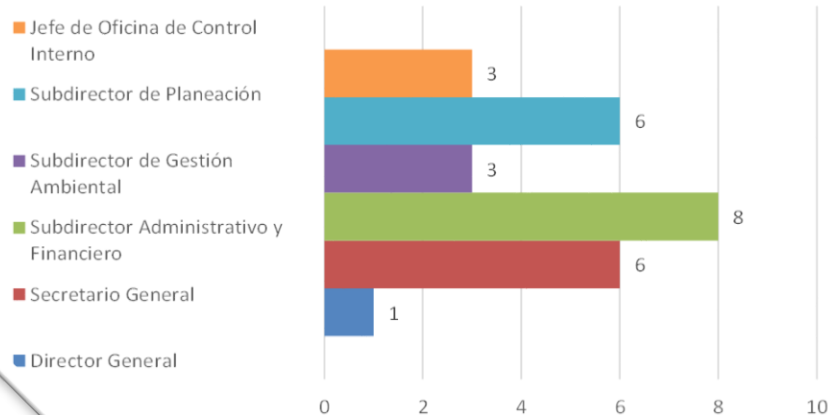
Gráfico 2. Planta de personal por nivel jerárquico



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

Gráfico 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 2025, la planta de personal se encontraba provista en un 96%, correspondiendo a 26 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 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 (a dic/2025)



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

Igualmente se pudo observar que a diciembre de 2025, se presentaba 1 cargos sin proveer, es decir el año 2025, termina con 26 cargos provistos, es decir el 96%.

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 | Cargos sin proveer | Vacantes definitivas | Forma provisión Situación actual |
|--------------|------------------|------------------|--------------------|----------------------|---|
| Directivo | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 titular |
| Profesional | 8 | 7 | 1 | 2 | 5 titular 1 encargo 1 provisional |
| Técnico | 4 | 4 | 0 | 0 | 4 titular |
| Asistencial | 9 | 9 | 0 | 4 | 3 titular 2 encargo 4 provisional |
| Total | 27 | 26 | 1 | 6 | 26 |

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 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.

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, por lo anterior 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, un (1) cargo de la planta de personal que se encuentran sin proveer en el año 2026.



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 2026 es de \$3.602.601.827, este valor incluye el cubrimiento dentro de la vigencia de las 6 vacantes definitivas reportadas 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.

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.



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

El mejor escenario presentado, hace un arreglo de unidades administrativas con 5 niveles organizativos formales:

- 1 Nivel de Dirección General
- 1 Nivel de Secretaría General
- 1 Nivel de Oficinas Asesoras o de Despacho
- 4 Nivel Ejecutivo (Subdirecciones, estratégicas, misionales y de apoyo)
- 1 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.

Esta propuesta presenta un arreglo de unidades administrativas con 3 niveles organizativos formales (además de los niveles supraorganizacionales):

- Nivel de Dirección General
- Nivel de Oficinas Asesoras o de Despacho
- Nivel Ejecutivo (Subdirecciones)

Necesidades

- La estructura actual presenta también 3 niveles organizativos, no obstante, se encuentran mezclados los componentes jurídico-técnicos y los jurídico-organizativos.
- La estructura actual tiene un solo responsable de la atención de todo el modelo de operación desde la perspectiva misional, con excepción de gestión de la cultura y el ordenamiento ambiental del territorio.
- La subdirección de planeación tiene frentes de trabajo que responde a lo estratégico y otros a lo misional, en tanto el área es responsable por procesos de distinta naturaleza.

Cambios Sugeridos

- Distribuir los frentes jurídicos, a fin de que la Oficina Asesora Jurídica se encargue de lo jurídico organizativo y las áreas misionales tengan equipos de trabajo mixtos, que por principio de unidad de mando respondan a un solo líder.
- Distribuir el modelo de operación desde lo misional en dos frentes de trabajo: Subdirección de Gestión Ambiental y Subdirección de Trámites Ambientales
- Definir para la Subdirección de Planeación frentes de trabajo que respondan únicamente al componente estratégico de la entidad.



Argumentos

El diseño de una estructura organizacional debe responder al modelo de operación, en tanto las unidades formales del organigrama están liderados por Personas, por tanto el diseño de los cargos debe responder a su vez a las competencias de las áreas, en este sentido los directivos desde el óptimo deberían responder o a lo técnico-misional o a lo administrativo o a lo estratégico o a la evaluación y control del sistema institucional.

Ventajas de los Cambios

- La estructura propuesta presenta un número mayor de unidades administrativas, por tanto distribuye mejor los niveles de responsabilidad entre las áreas.
- Las unidades administrativas propuestas responden a procesos de una sola naturaleza, se evita la ambigüedad de las dependencias.
- Se especializan los equipos de trabajo dependiendo de la vocación de los procesos que desempeñan.



Gráfico 10

Propuesta de Estructura Escenario 1
Elaboración Propia

Distribución de Competencias

Las dependencias estarán encargadas, de acuerdo a la distribución propuesta, de competencias relacionadas con los siguientes grupos funcionales:



Oficina Asesora Jurídica

- Desarrollar los procesos de contratación de la entidad.
- Realizar la gestión de cobro coactivo.
- Ejercer la representación judicial de la corporación.
- Llevar a cabo los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la corporación y fallarlos en primera instancia.

Oficina de Control Interno

- Realizar las auditorías internas de gestión.
- Promover y fomentar una cultura de autocontrol en la entidad.
- Brindar asesoría y acompañamiento a las demás áreas de la corporación en el proceso de evaluación independiente.

Subdirección de Planeación

- Administrar el Sistema Integrado de Gestión y Control de la Corporación.
- Formular y efectuar seguimiento a los instrumentos de planeación institucional de la entidad.
- Elaborar el plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones y desarrollar las acciones allí contempladas.
- Brindar el soporte técnico de sistemas a todas las áreas de la corporación.
- Desarrollar la gestión de comunicaciones estratégicas de la corporación, así como el manejo de la imagen corporativa y el monitoreo de medios de comunicación.

Subdirección de Gestión Ambiental

- Realizar los estudios técnicos necesarios para el ordenamiento ambiental en el territorio de jurisdicción de la corporación
- Adelantar los estudios para la identificación y administración del sistema natural.
- Efectuar la revisión, análisis, evaluación y decisión dentro de la concertación de los asuntos ambientales de los procesos de revisión y ajuste de los Esquemas de Ordenamiento Territorial (EOT) de la jurisdicción de la corporación.
- Realizar el seguimiento ambiental a los subsectores productivos de la jurisdicción, mediante la aplicación de los protocolos de inspección, vigilancia y control.
- Realizar los operativos de vigilancia y control ambiental con el fin de garantizar la protección y conservación de los recursos naturales de la jurisdicción de la corporación.
- Llevar a cabo las investigaciones necesarias para sancionar a los responsables de la violación de las normas de protección ambiental o sobre manejo de recursos naturales renovables.
- Formular e implementar estrategias de promoción de la cultura ambiental en el territorio de la jurisdicción.



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

Subdirección de Gestión de Trámites Ambientales

Realizar la gestión de solicitudes en lo concerniente al manejo integral de lo permensivo, en lo relacionado con:

- Aprovechamiento forestal
- Certificaciones
- Concesiones de aguas
- Licencias y permisos
- Registros

Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera

Desarrollar la gestión administrativa correspondiente a:

- Tesorería
- Contabilidad
- Presupuesto (Gestión)
- Talento Humano
- Gestión documental
- Almacén e inventarios
- Atención al ciudadano

Para este escenario seleccionado por el nivel directivo, corresponde 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 el 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.