

## **PLAN DE PROVISION DE RECURSO HUMANO 2022**



**Somos VIDA**  
*Todos* **Confianza**  
**Desarrollo**

---

## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVOS .....	5
3. PLAN DE PREVISIÓN.....	6

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos Corporativos.

## 1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan de previsión de los funcionarios de la Corporación es el siguiente:

**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.

El artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

### Guía DAFP

*"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 2482 de 2012

Artículo 3 literal c).

### Decreto 1083 de 2015

Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

---

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la cantidad de funcionarios requerida por la Corporación y su costo, con el fin de atender los requerimientos de los usuarios y cumplir con los objetivos, planes y programas establecidos dentro del Plan de Acción Institucional.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar la distribución actual de los cargos, con el fin de optimizar el recurso humano y atender las necesidades en las diferentes dependencias.
- Analizar las necesidades de personal con el fin de revisar la viabilidad financiera de adicionar empleos nuevos de acuerdo con el Estudio Técnico realizado en el año 2016
- Establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

### 3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

Mediante Acuerdos 001, 002, 004 y 007 de 1995 se estableció la estructura de la planta de personal de CORPOGUAVIO, con un total de 27 empleos:

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>

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, servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad y en encargo, así como los cargos sin proveer en la Planta Global, así:

Estructura orgánica de CORPOGUAVIO:



Conformación de la Planta de personal, de acuerdo a la naturaleza del empleo:

NIVEL	Denominación del cargo	Código	Grado	UBICACIÓN	Naturaleza del Empleo
DIRECTIVO 6	Director General	15	23	DIRECCION GENERAL	PERIODO FIJO
	Secretario General	37	18	SECRETARIA GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	Subdirector Administrativo y Financiero	40	18	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	Subdirector de Gestión Ambiental	40	18	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	Subdirector de Planeación	40	18	SUBDIRECCION DE PLANEACIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
	Jefe de Oficina de Control Interno	137	15	CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
PROFESIONAL 8	Profesional Especializado	2028	16	PROYECTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	14	PRESUPUESTO	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	14	CONTROL INTERNO	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	14	ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	13	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	13	CONTABILIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	12	RECURSOS HUMANOS	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Profesional Especializado	2028	12	TESORERIA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
TECNICO 4	Técnico Administrativo	3124	14	ALMACEN	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Técnico Administrativo	3124	14	CENTRO DOCUMENTACION	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Técnico Administrativo	3124	14	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Técnico Administrativo	3124	14	SISTEMAS	CARRERA ADMINISTRATIVA
ASISTENCIAL 9	Auxiliar Administrativo	4044	18	GESTION DOCUMENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Auxiliar Administrativo	4044	8	ARCHIVO EXPEDIENTES	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	CENTRO DOCUMENTACION	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	SUBDIRECCION DE PLANEACIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	CONTRATAACION	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	GESTION DOCUMENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario	4178	10	SECRETARIA GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA
	Secretario Ejecutivo	4210	18	DIRECCIÓN GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA

### 3.2. Provisión de la Planta de Personal.

A 31 de diciembre de 2021, 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	UBICACIÓN	ESTADO ACTUAL	OBSERVACION
DIRECTIVO 6	Director General	15	23	DIRECCION GENERAL	PERIODO FLUO	
	Secretario General	37	18	SECRETARIA GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
	Subdirector Administrativo y Financiero	40	18	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
	Subdirector de Gestión Ambiental	40	18	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
	Subdirector de Planeación	40	18	SUBDIRECCION DE PLANEACION	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
PROFESIONAL 8	Jefe de Oficina de Control Interno	137	15	CONTROL INTERNO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
	Profesional Especializado	2028	16	PROYECTOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Profesional Especializado	2028	14	PRESUPUESTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Profesional Especializado	2028	14	CONTROL INTERNO	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Profesional Especializado	2028	14	ATENCION AL USUARIO	VACANTE DEFINITIVA -REPORTADA A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, MEDIANTE EL APLICATIVO SIMO	PROVISTA TEMPORALMENTE POR PROVISIONAL
	Profesional Especializado	2028	13	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Profesional Especializado	2028	13	CONTABILIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Profesional Especializado	2028	12	RECURSOS HUMANOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	
TECNICO 4	Profesional Especializado	2028	12	TESORERIA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	
	Técnico Administrativo	3124	14	ALMACEN	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Técnico Administrativo	3124	14	CENTRO DOCUMENTACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Técnico Administrativo	3124	14	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	
ASISTENCIAL 9	Técnico Administrativo	3124	14	SISTEMAS	VACANTE DEFINITIVA -REPORTADA A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, MEDIANTE EL APLICATIVO SIMO - EN CONCURSO	PROVISTA TEMPORALMENTE MEDIANTE ENCARGO
	Auxiliar Administrativo	4044	18	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	VACANTE DEFINITIVA -REPORTADA A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, MEDIANTE EL APLICATIVO SIMO	PROVISTA TEMPORALMENTE MEDIANTE ENCARGO
	Auxiliar Administrativo	4044	8	SUBDIRECCION DE PLANEACION	VACANTE DEFINITIVA -REPORTADA A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, MEDIANTE EL APLICATIVO SIMO - EN CONCURSO	PROVISTA TEMPORALMENTE - PROVISIONAL
	Secretario	4178	10	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	VACANTE DEFINITIVA -REPORTADA A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, MEDIANTE EL APLICATIVO SIMO - EN CONCURSO	PROVISTA TEMPORALMENTE POR PROVISIONAL
	Secretario	4178	10	CONTRATACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL - TITULAR EN ENCARGO
	Secretario	4178	10	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Secretario	4178	10	CONTRATACION	CARRERA ADMINISTRATIVA	
	Secretario	4178	10	GESTION DOCUMENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTE TEMPORAL - TITULAR EN ENCARGO
	Secretario	4178	10	SECRETARIA GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	
Secretario Ejecutivo	4210	18	SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	CARRERA ADMINISTRATIVA		

*Información planta de personal de Corpoguavio, al 31 de diciembre de 2021*

Como consecuencia de la convocatoria 435 de 2016 CAR – ANLA del 13 de diciembre de 2016, a partir de agosto de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, se generaron 3 cargos en vacancia definitiva (1 secretaria, 1 auxiliar administrativo y 1 técnico administrativo), dejados por los funcionarios que ganaron el concurso y se encontraban en cargos inferiores, estas vacantes se encuentran en proceso de provisión mediante concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, próximo a salir los actos administrativos de listas de elegibles.

Igualmente, de este concurso continúa en vacancia definitiva 1 cargo (profesional especializado), para el cual se agotó la lista de elegibles, y 1 cargo (auxiliar administrativo) dejado por un funcionario que obtuvo pensión de jubilación, estos 2 reportados en la OPEC del SIMO de la CNSC, para tal fin.

Durante la vigencia 2022, se procurará continuar con la provisión transitoria mediante encargo con funcionarios de carrera como forma preferencial y en los casos que se agote



este mecanismo y de manera excepcional mediante nombramiento provisional. Esto con el propósito de atender las necesidades propias del servicio y en cumplimiento de la normatividad vigente para la materia, especialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015.

Nivel	Número de cargos	Vacantes definitivas	Provistas temporalmente
Directivo	6	0	0
Profesional	8	1	Provisional (1)
Técnico	4	1	Encargo (1)
Asistencial	9	3	Encargo (1) Provisional (2)
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	

De acuerdo a lo anterior, la entidad cuenta con 5 empleos en vacancia definitiva reportados en el SIMO de la CNSC, los cuales 3 se encuentran en proceso de provisión mediante concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil de la CNSC – Convocatoria 1447 de 2020, por salir la lista de elegibles, y 2 empleos reportados, para un próximo concurso de méritos de la CNSC.

La Corporación ha venido desarrollando las funciones propias encomendadas por ley desde el año 1995 con los 27 empleos de la planta de personal:

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
TÉCNICO 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**

*Cargos de la 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 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.