



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AÑO 2023





TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	4
2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
2.1. Planta Aprobada	5
2.2. Planta Provista.....	6
3. VACANCIAS EMPLEOS	7
3.1. Vacancias definitivas sin provisión	7
3.2. Vacancias temporales sin provisión	8
4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	9
4.1. Provisión de las vacantes definitivas.....	9
4.2. Provisión de las vacantes temporales.....	9
5. ACCIONES PARA VIGENCIA 2023.....	10
6. CONDICIONES ESPECIALES PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	10
6.1. Estado Joven.....	10
6.2. Personas en condición de discapacidad	10
6.3. Género y Diversidad	11
7. RECURSOS.....	11



INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es un Ente de carácter público, goza de autonomía administrativa y financiera, así como de patrimonio propio y personería jurídica, encargada de la administración integral del patrimonio ambiental del departamento del Quindío.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento con lo establecido en e la Ley 909 de 2004, El Decreto 612 de 2018, el direccionamiento que señala el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Por lo cual, el Plan de Previsión de Recursos Humanos es una de las herramientas más importantes para la toma de decisiones a nivel organizacional, permite definir la disponibilidad de personal para cumplir exitosamente los objetivos definidos por la organización, razón por la cual la previsión se convierte en una actividad consistente en determinar la cantidad y la calidad del Recurso Humano que requiere la entidad, fijando los mecanismos necesarios para contar con el personal.

Para la ejecución efectiva del presente plan se debe realizar el análisis de las necesidades y disponibilidad de personal, así como determinar las medidas de cobertura, evaluación de la situación actual, programación de medidas para atender las necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal.

Por lo tanto, estos criterios se desarrollarán en el presente documento, como insumo rector para el diseño Plan de Previsión de Recursos humanos de la vigencia 2023, esto en los procesos de reorganización administrativa, ajuste de la planta de personal, gestión del empleo y del talento humano, entre otros aspectos.

No se debe olvidar que el mayor patrimonio de las organizaciones son las personas que hacen parte de ella, siendo el corazón de estas, por lo cual, es necesario gestionar el recurso humano de manera tal que se cumpla el propósito general, cuya visión está encaminada a un mejor desempeño institucional, mejores procesos y la mejora continua con eficiencia y eficacia hacia el logro de los planes, programas y proyectos establecidos por la entidad.

Por eso, la planeación de los recursos humanos es un proceso que integra de forma coherente y armónica los planes y programas definidos para el cumplimiento de las finalidades sociales y el quehacer institucional; por tanto, no es un proceso aislado, sino que por el contrario la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano permiten priorizar de forma ordenada y llevar a feliz término el cumplimiento de los fines de la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones" en su artículo 14 establece la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, institución que entrega a las entidades públicas los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de manera tal que se puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, teniendo en cuenta los contextos dinámicos y de cambio permanente en cuanto a las personas.

El artículo 17 de la citada Ley, trata de los planes y plantas de empleos, determinando que las unidades de personal, o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos, los cuales deben contener lo siguiente:

- 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.
- La ley 1960 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3.
"Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998:
(...)
 - d) "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos observando el principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias laborales y comportamentales, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros asuntos el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Decreto 648 de 2017 capítulos 3 y 4: Los cuales contienen las regulaciones respecto a las formas de provisión de los empleos y movimientos de personal.

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

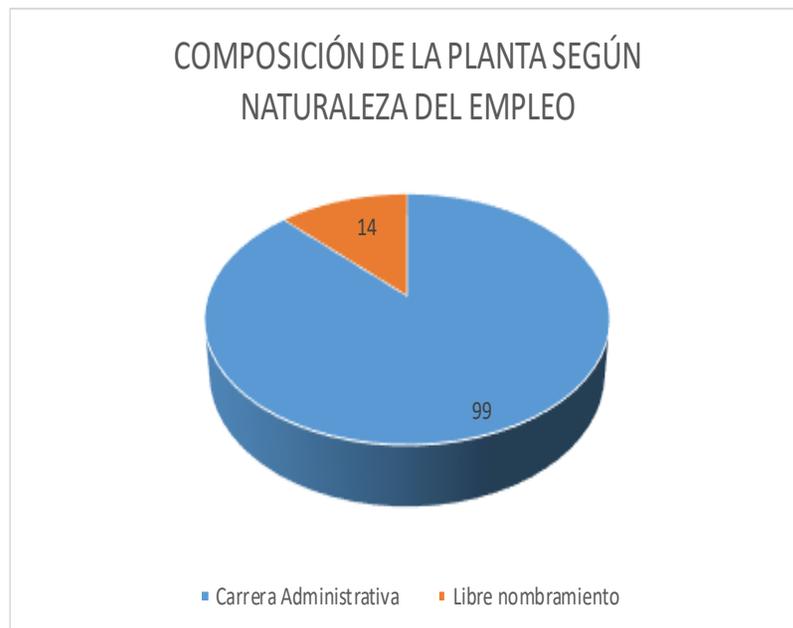
2.1. Planta Aprobada

El Decreto 2489 de 2006 y aquellos que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, establecen el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional, en el marco de dicha normatividad, la Corporación Autónoma Regional del Quindío expidió el Acuerdo No. 007 de noviembre de 2016 mediante el cual, aprobó la Planta de Empleos con ciento trece (113) cargos.

En la tabla siguiente se presentan los cargos (113) que conforman la planta global de la Corporación Autónoma Regional de Quindío, discriminados por nivel jerárquico y denominación del empleo:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
Subtotal del Nivel Directivo				4
Asesor	Jefe Oficina Asesora - Jurídica	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Control interno	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Planeación	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Procesos sancionatorio ambiental y disciplinario	1045	08	1
	Asesor grado	1020	08	1
	Asesor grado	1020	05	1
Subtotal del Nivel Asesor				6
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	18
	Profesional Especializado	2028	14	1
	Profesional Especializado	2028	12	21
	Profesional Universitario	2044	10	12
Subtotal del Nivel Profesional				52
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	8
	Técnico Administrativo	3132	16	1
	Técnico Operativo	3132	14	10
	Técnico Administrativo	3124	14	2
	Técnico Operativo	3132	11	1
	Técnico Administrativo	3124	10	2
Subtotal del Nivel Técnico				24
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20	2
	Secretario Ejecutivo	4210	16	2
	Secretario Ejecutivo	4210	15	3
	Secretario	4178	13	3
	Secretario	4142	16	1
	Auxiliar Administrativo	4044	13	1
	Auxiliar Administrativo	4044	11	6
	Conductor Mecánico	4103	11	5
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	07	4
Subtotal del Nivel Asistencial				27
Total Planta Global				113

Composición planta según naturaleza del empleo	Total	%
Carrera Administrativa	99	87,61%
Libre nombramiento	14	12,39%
Total cargos	113	100%
FECHA DE CORTE DICIEMBRE 31 DE 2022		



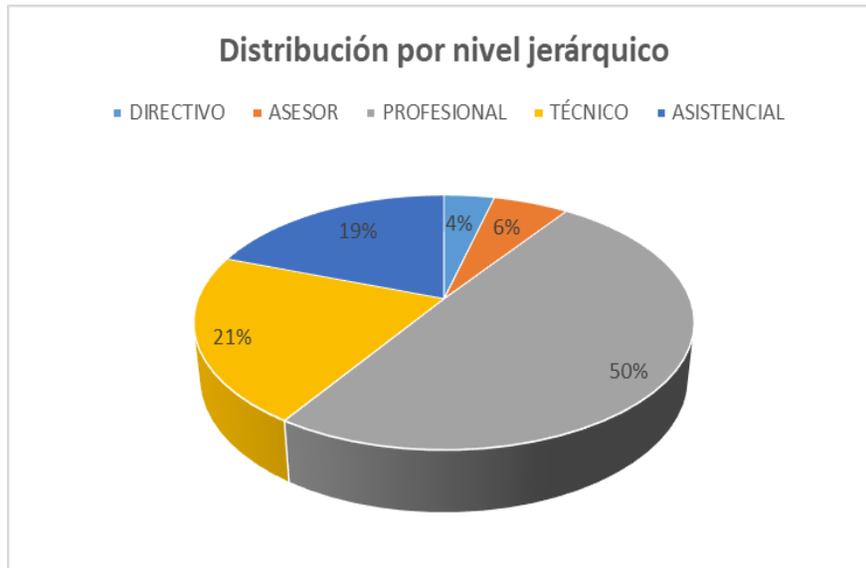
De los 113 cargos aprobados en la planta, 99 que corresponden al 87.61% son empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa, y 14 que representan el 12.39% son empleos de naturaleza libre nombramiento.

2.2. Planta Provista

La Corporación Autónoma Regional del Quindío de los 113 empleos, a diciembre 31 de 2022 se encontraban provistos 103.

La distribución por nivel jerárquico de la planta de personal provista es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL JERARQUICO	TOTAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	4%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	51	50%
TÉCNICO	22	21%
ASISTENCIAL	20	19%
TOTAL	103	100%



La distribución general indica que el nivel jerárquico con mayor participación es el profesional con un 50%, es decir, 51 funcionarios de los 103 provistos presentan esta característica; seguidamente se encuentra el nivel técnico con 22 servidores que representan el 21%; y el asistencial con 20 funcionarios que representan el 19% del total de la planta.

Es importante reconocer que el 59% del total de la planta de personal se concentra en los niveles: directivo, asesor y profesional, lo que indica un alto perfil y formación académica del personal de la entidad.

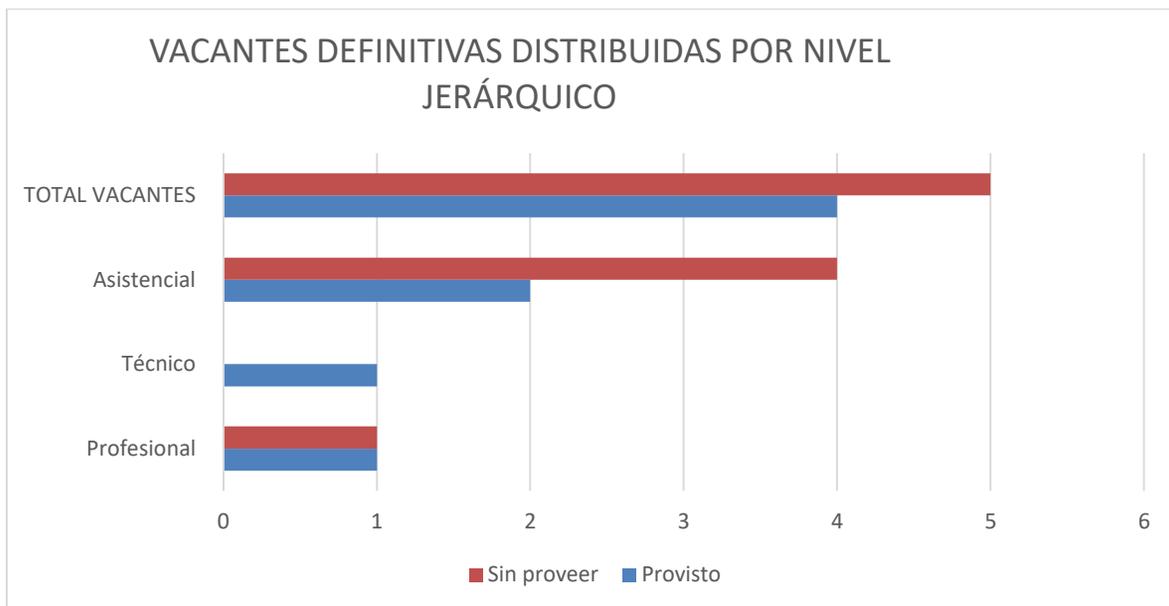
3. VACANCIAS EMPLEOS

Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria de abandono del empleo, muerte o cualquier otra que determine la ley (artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015). Por su parte, las vacancias temporales surgen con ocasión de la separación transitoria del ejercicio de las funciones como consecuencia de vacaciones, licencia, permiso, comisión, encargo, suspensión o en período de prueba en otro empleo de carrera.

3.1. Vacancias definitivas sin provisión

Con corte a diciembre 31 de 2022, la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO cuenta con las siguientes vacantes definitivas por nivel jerárquico:

Vacantes definitivas distribuidas por nivel jerárquico			
Diciembre 31 de 2022			
Nivel jerárquico	Provisto	Sin proveer	Totales
Profesional	1	1	2
Técnico	1	0	1
Asistencial	2	4	6
TOTAL VACANTES	4	5	9



Como se muestra anteriormente, la entidad con corte al 31 de diciembre de 2022, presenta 5 vacantes sin proveer de los cuales 5 corresponden a 4 de nivel asistencial y 1 de nivel profesional.

Con el fin de suplir las vacantes definitivas, la corporación podrá llevar a cabo actividades como:

- Adelantar los trámites para encargos, conforme a la Resolución 1850 de 2021 por medio del cual se establece el procedimiento de encargo en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
- Realizar los reportes de la actualización permanente de vacantes para que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelante los concursos de méritos.
- Para estas vacantes y las que surjan con posterioridad a la convocatoria vigente, se deberá hacer uso de las listas de elegibles de la entidad o del banco nacional, según la correspondiente vigencia para cargos iguales, similares o equivalentes.

3.2. Vacancias temporales sin provisión

La entidad con corte a diciembre 31 de 2022, cuenta con vacancias temporales sin provisión, como se describe a continuación:

Vacantes temporales sin proveer	
Diciembre 31 de 2022	
Nivel jerárquico	Sin proveer
Profesional	1
Asistencial	4
TOTAL VACANTES	5

Frente a las 5 vacancias temporales existentes, la entidad podrá:

- Adelantar los trámites para encargos, conforme a la Resolución 1850 de 2021 por medio del cual se establece el procedimiento de encargo en la

Corporación Autónoma Regional del Quindío, o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

4.1. Provisión de las vacantes definitivas

En el proceso de Selección EREON- Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1449 de 2020, la entidad ofertó diecisiete (17) cargos, de los cuales cinco fueron en la modalidad de ascenso y doce (12) en la modalidad abierto. Con corte a diciembre 31 de 2022 se discriminan de la siguiente manera:

- Nombrados en periodo de prueba once (11) personas,
- Sin proveer se tienen dos (2) cargos, uno (1) con lista de elegibles cuyo proceso se encuentra en trámite de autorización de uso de lista de elegibles y un cargo cuya lista está agotada, es decir, es una vacancia definitiva.
- Cuatro (4) cargos provistos transitoriamente con nombramiento provisional, cuyos aspirantes presentan las siguientes situaciones administrativas: trámites de uso listas dos (2), en prórroga para tomar posesión uno (1), a la espera de decisiones sobre exclusión uno (1).

RESUMEN GENERAL	TOTALES	OBSERVACIÓN
Provistos con nombramiento en periodo de prueba	11	Se encuentran desempeñando el periodo de prueba
Provistos transitoriamente con Nombramiento Provisional	4	A la espera del trámite de uso de listas de elegibles (2), A la espera de decisión de exclusión (1), Prórroga para tomar posesión (1)
Sin proveer	2	(1) por agotamiento de lista y (1) a la espera de trámite de uso de listas
TOTALES	17	

4.2. Provisión de las vacantes temporales

Las vacancias temporales existentes en la planta de personal de la entidad durante la vigencia de 2022, fueron sujeto de estudio por parte de la Subdirección administrativa y financiera para análisis de perfiles y aplicación del procedimiento de encargo establecido, o en su defecto determinar la pertinencia de nombramientos en provisionalidad como medida excepcional.

5. ACCIONES PARA VIGENCIA 2023

Con el propósito de priorizar las acciones pertinentes para suplir las necesidades de la entidad, referentes a la provisión de vacancias existentes en la planta de personal, se presentan las siguientes sugerencias o recomendaciones:

- Revisar perfiles ocupacionales establecidos a través del Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Realizar estudio cargas laborales.
- Revisar la normatividad nacional sobre plantas temporales en concordancia con la reducción paulatina de la Contratación de Prestación de Servicios.
- Dar trámite al proceso de provisión a través del Banco Nacional de Lista de Elegibles y el uso de listas para vacancias definitivas posteriores a la convocatoria.
- Identificar y definir las fuentes de financiación para proveer las vacancias.
- Se sugiere que conforme con lo señalado en los artículos 2.2.5.3.1 y el 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, se provean las vacantes definitivas y transitorias, actualmente identificadas con el fin de garantizar la continuidad en el servicio y dar cumplimiento al término legal establecido.
- Estudiar medidas pertinentes a desarrollar por la entidad acorde a las disposiciones establecidas en el Decreto 1800 de 2019.

6. CONDICIONES ESPECIALES PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

6.1. Estado Joven

La CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO se encuentra comprometida con la vinculación de talento joven en cumplimiento a lo dispuesto en la Directiva Presidencial No.01 de 2020 y la Circular Conjunta No. 100-002-2020 de Función Pública y la Unidad del Servicio de Empleo, con el fin de generar oportunidades laborales para que los jóvenes colombianos, que no acrediten experiencia, se vinculen a la Entidad, procurando que las vacantes que se generen en empleos con estos requisitos sean provistas con jóvenes entre 18 y 28 años, respetando siempre los derechos de los funcionarios de carrera en primera medida.

6.2. Personas en condición de discapacidad

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017, artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, la corporación se encuentra comprometida a procurar la vinculación de personas en condición de discapacidad en aquellos empleos que sus funciones así lo permitan.

Con corte al 31 de diciembre de 2022 se cuenta con servidores activos en el servicio, que presentan esta condición, como refleja la siguiente tabla:

Funcionarios en condición de discapacidad Diciembre 31 de 2022		
Nivel jerárquico	No. Funcionarios	% Participación
Profesional	1	2%
Asistencial	1	
TOTAL	2	

Conforme a las disposiciones del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, el porcentaje de participación de servidores públicos con discapacidad con corte al 31 de diciembre de 2022 conforme al tamaño de la planta de personal debe corresponder al 2%, evidenciando el cumplimiento por parte de la entidad. De acuerdo a dicha normativa, para el 31 de diciembre de 2023 el porcentaje de participación deberá corresponder al 3%.

6.3. Género y Diversidad

Con el fin de dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000, el Decreto 455 de 2020 y directrices institucionales, la entidad se encuentra comprometida a procurar la vinculación de mujeres en todos los niveles jerárquicos. Igualmente, garantizará la no discriminación por motivos de género, raza, sexo, ideas políticas y religión con el objetivo de lograr igualdad de oportunidades.

7. RECURSOS

El Gobierno Nacional en la actualidad, aún no ha expedido el Decreto incremento salarial para el orden nacional, sin embargo, conforme a la proyección estimada del presupuesto para la vigencia 2023, se apropió la suma aproximada de \$10.000.000.000 por concepto de salarios y prestaciones considerando salarios, remuneraciones no constitutivas de factor salarial y contribuciones inherentes a la nómina de la planta de personal.

Este documento hace parte integrante de la Resolución No.102 del 30 de enero de 2023, por medio del cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, para la vigencia 2023.

ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO

Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: María Catalina Calle Arias - Profesional especializado Talento Humano SAF
Elaboró: Teresa Lemus Restrepo - Profesional especializado Talento Humano SAF
Revisó y Aprobó: Andrés Alberto Campuzano Castro - Subdirector Administrativo y Financiero