

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO
CRQ

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AÑO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO..... 4

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL..... 5

2.1. Planta Aprobada 5

2.2. Planta Provista 8

3. TIPOS DE VACANCIA 9

3.1. Vacantes definitivas 9

3.2. Vacantes temporales 10

4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 11

4.1. Provisión de las vacantes definitivas 11

4.2. Provisión de las vacantes temporales 11

5. ACCIONES PARA LA VIGENCIA 2026..... 13

6. CONDICIONES ESPECIALES PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS..... 14

6.1. Estado Joven 14

6.2. Personas en condición de discapacidad 14

7. RECURSOS..... 15

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 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual establece que las entidades públicas deben elaborar planes anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Este plan de previsión se encuentra alineado con las directrices y orientaciones proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Decreto 612 de 2018, y demás normas aplicables.

El Plan de Previsiones de la Corporación Autónoma Regional constituye una herramienta fundamental de planificación estratégica y administrativa, orientada a anticipar y gestionar de manera eficiente las necesidades futuras de la entidad. Este instrumento permite proyectar los requerimientos institucionales en materia de talento humano, recursos financieros, infraestructura y capacidades técnicas, en coherencia con la misión, visión y objetivos estratégicos de la corporación.

En el marco de sus funciones misionales de protección, conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del medio ambiente, la Corporación Autónoma Regional enfrenta dinámicas cambiantes derivadas del crecimiento poblacional, las presiones sobre los ecosistemas, la normatividad ambiental vigente y los retos asociados al cambio climático. Por ello, resulta indispensable contar con un plan que permita prever escenarios, optimizar recursos y fortalecer la capacidad institucional para responder de manera oportuna y eficaz a dichas exigencias.

El Plan de Previsiones se formula con base en un análisis técnico y prospectivo de la situación actual de la corporación, considerando factores internos y externos que inciden en su gestión. Asimismo, se articula con los planes institucionales, el presupuesto anual, el Plan de Acción Institucional y las disposiciones legales que regulan la administración pública, garantizando transparencia, eficiencia y sostenibilidad en la toma de decisiones.

A través de este documento, la Corporación Autónoma Regional busca asegurar la continuidad de sus procesos, minimizar riesgos operativos, fortalecer el desempeño organizacional y contribuir de manera efectiva al cumplimiento de sus responsabilidades ambientales y sociales en el territorio bajo su jurisdicción.

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

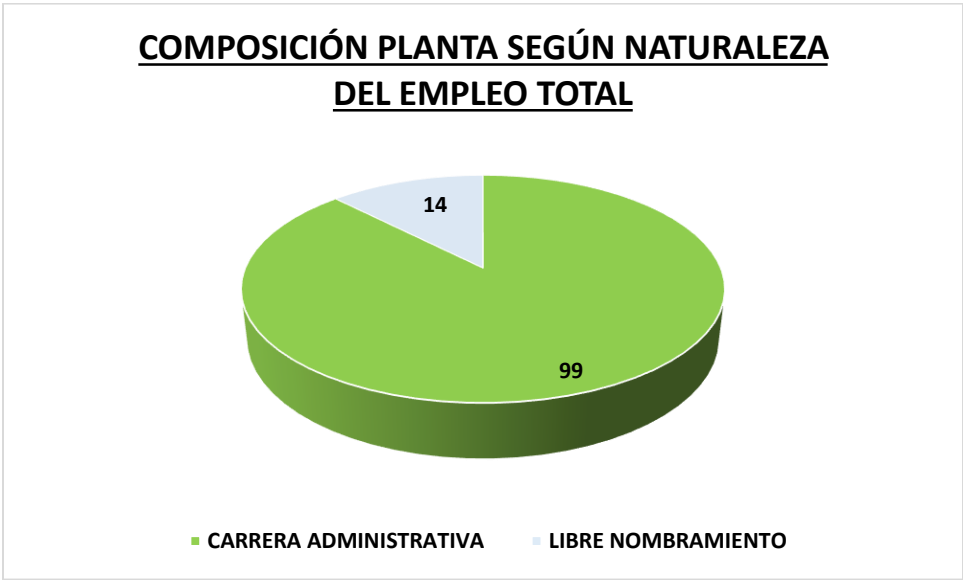
El Decreto 2489 de 2006 y aquellos que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, establecen el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional, en el marco de dicha normatividad, 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

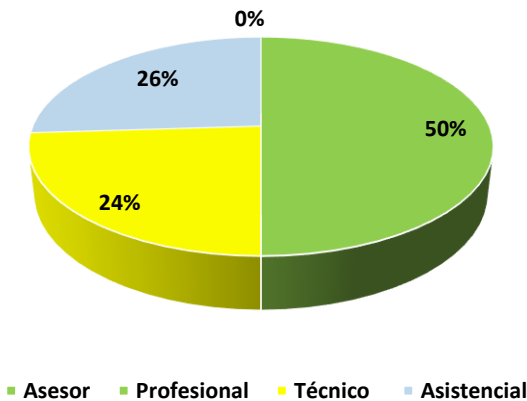
COMPOSICIÓN PLANTA SEGÚN NATURALEZA DEL EMPLEO		
NATURALEZA DEL EMPLEO	TOTAL	PORCENTAJE
CARRERA ADMINISTRATIVA	99	87,61%
LIBRE NOMBRAMIENTO	14	12,39%
TOTAL CARGOS	113	100%

FECHA DE CORTE 15 DE ENERO DE 2026



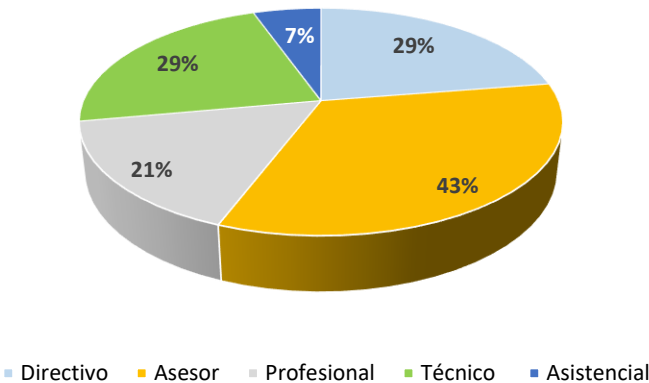
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NIVEL JERARQUICO	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
	Dirección	0	0	1	0	1
	Subdirección Administrativa y Financiera	0	7	4	7	18
	Subdirección de Regulación y Control Ambiental	0	13	8	4	25
	Subdirección de Gestión Ambiental	0	13	7	0	20
	Oficina Asesora Jurídica	0	1	0	2	3
	Oficina Asesora de Planeación	0	10	1	1	12
	Oficina Asesora de Control Interno	0	2	0	1	3
	Oficina Asesora de procesos sancionatorios ambientales y disciplinarios	0	2	0	1	3
	Oficina de Servicio al cliente	0	1	1	4	6
	SAF- Almacén General	0	0	2	5	7
	TOTAL	0	49	24	26	99

EMPLEOS DE NATURALEZA DE CARRERA
ADMINISTRATIVA



DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS DE NATURALEZA DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	NIVEL JERARQUICO	Director	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
	Dirección	1	1	1	0	1	4
	Subdirección Administrativa y Financiera	1	0	1	0	0	2
	Subdirección de Regulación y Control Ambiental	1	0	0	0	0	1
	Subdirección de Gestión Ambiental	1	0	0	0	0	1
	Oficina Asesora Jurídica	0	1	0	0	0	1
	Oficina Asesora de Planeación	0	1	0	0	0	1
	Oficina Asesora de Control Interno	0	1	0	0	0	1
	Oficina Asesora de procesos sancionatorios ambientales y disciplinarios	0	1	0	0	0	1
	Oficina de Servicio al cliente	0	1	0	0	0	1
	SAF- Almacén General	0	0	1	0	0	1
	TOTAL	4	6	3	0	1	14

EMPLEOS DE NATURALEZA DE LIBRE
NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN



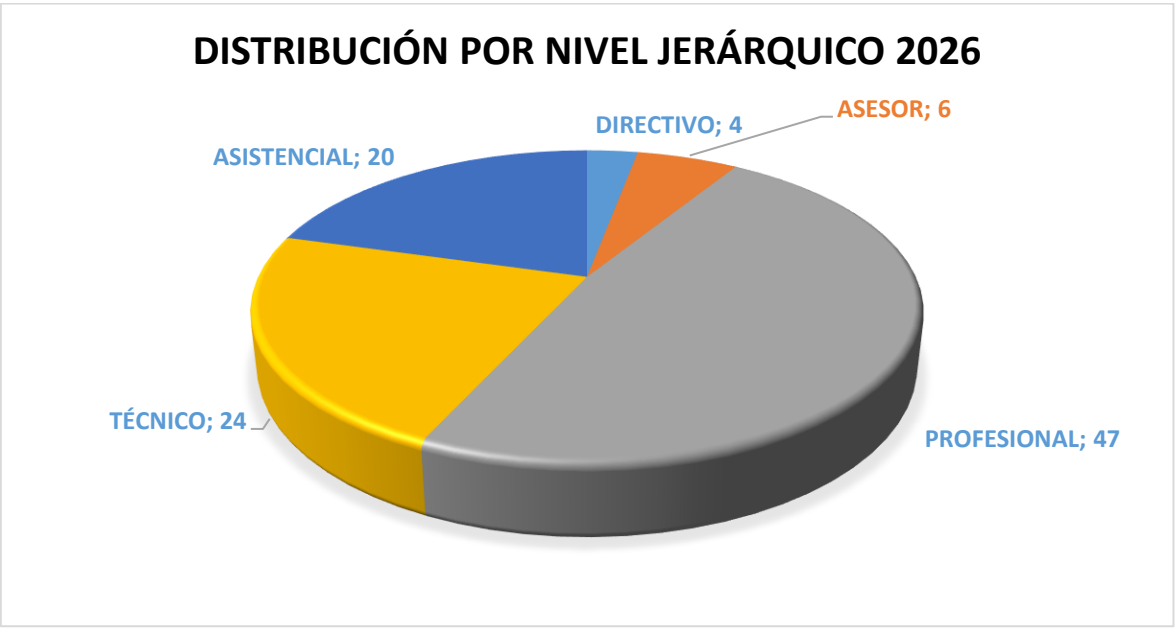
De los 113 cargos aprobados en la planta, 99 que corresponden al 87.61% son empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa, y 14 que representan el 12.39% son empleos de naturaleza libre nombramiento.

2.2. Planta Provista

De los 113 cargos aprobados en la planta de empleos, se evidencia que con corte a 15 de enero de 2026 se encontraban provistos 101.

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

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO DE LA PLANTA PROVISTA		
NIVEL JERARQUICO	TOTAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	4%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	47	47%
TÉCNICO	24	24%
ASISTENCIAL	20	20%
TOTAL	101	100%



La distribución general indica que, el nivel jerárquico con mayor participación es el profesional con un 47%, es decir, 47 funcionarios de los 101 provistos presentan esta característica; seguidamente se encuentra el nivel técnico con 24 servidores que representan el 24%; el asistencial con 20 funcionarios que representan el 20% del total de la planta, posteriormente encontramos el nivel asesor con un 6% que equivale a 6 Funcionarios y por último el nivel directivo con un 4% para un total de 4 Personas en este nivel jerárquico.

Es importante reconocer que el 57% total de la planta de personal se concentra en los niveles: profesional, asesor, directivo, los cuales requieren perfiles con una formación académica profesional, en varios casos se exigen formación de postgrado en la modalidad de especialización, lo que demanda un nivel superior de competencias funcionales y comportamentales y un alto grado de responsabilidad.

3. TIPOS DE VACANCIA

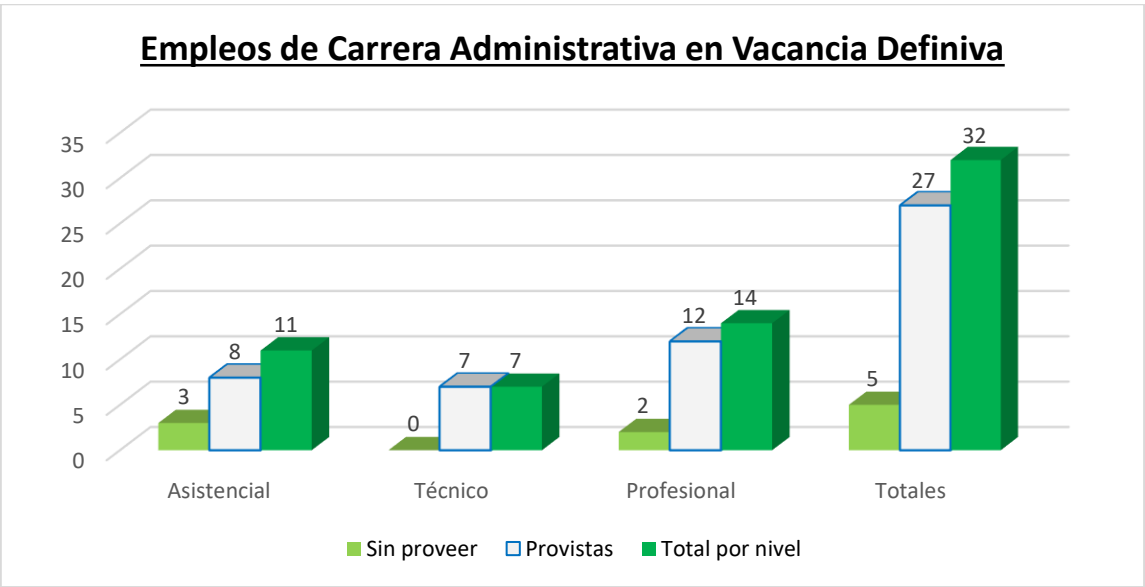
Las vacancias en los empleos públicos se clasifican en definitivas y temporales. Las primeras se ocasionan como consecuencia de renunciaciones, insubsistencias, destituciones, revocatorias del nombramiento, invalidez absoluta, pensión, edad de retiro forzoso, traslado, nulidad del nombramiento, declaratoria 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. Vacantes definitivas

Con corte a enero 15 de 2026, la Entidad presenta las siguientes vacantes definitivas por nivel jerárquico:

Empleos de Carrera Administrativa en Vacancia Definitiva			
enero de 2026			
Nivel jerárquico	Sin proveer	Provistas	Total por nivel
Asistencial	3	8	11
Técnico	0	7	7
Profesional	2	12	14
Totales	5	27	32



Como se muestra anteriormente, la entidad con corte al 15 de enero de 2026, presenta cinco (5) vacantes definitivas sin proveer, de las cuales tres (3) corresponden a nivel asistencial, y dos (2) a nivel profesional.

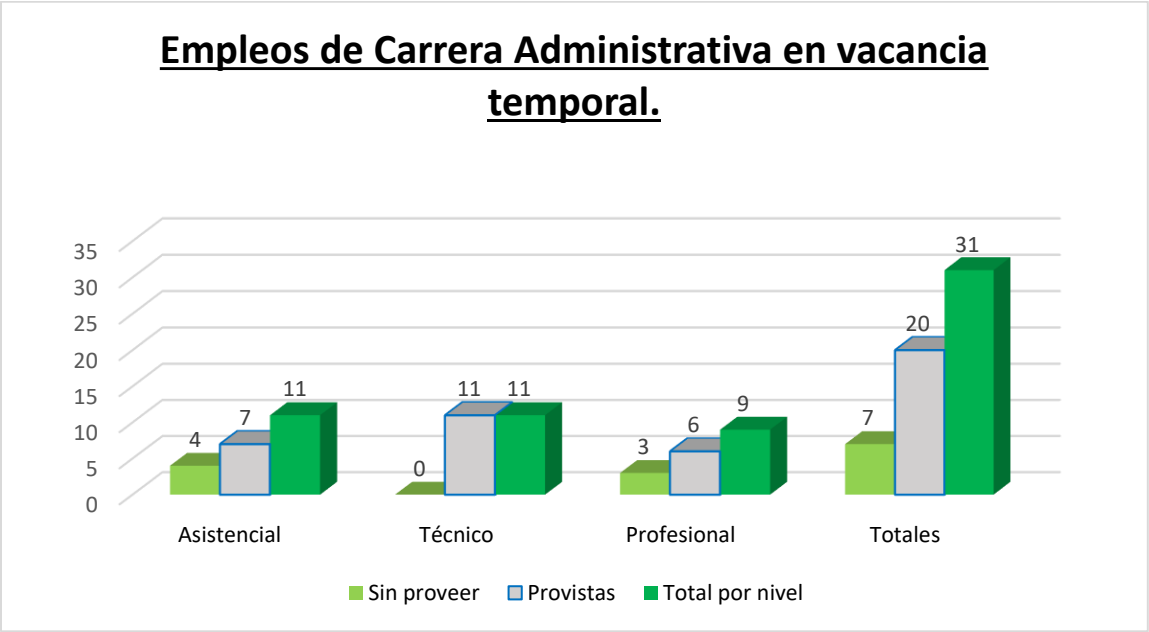
Con el fin de suplir las vacantes definitivas, la corporación deberá llevar a cabo actividades como:

- Realizar los trámites para cubrir dichas vacantes mediante la figura de encargo, conforme con 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.
- Mantener actualizados los reportes de vacantes en el aplicativo SIMO 4.0 para que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelante los concursos de méritos.
- Sacar a un nuevo concurso de méritos efectuado por la CNSC la provisión definitiva de las 32 vacantes de carrera administrativa.

3.2. Vacantes temporales

Con corte a enero 15 de 2026, existen (31) vacantes temporales, tal y como se detallan a continuación:

Empleos de Carrera Administrativa			
En Vacancia Temporal			
Enero 15 de 2026			
Nivel jerárquico	Sin proveer	Provistas	Total por nivel
Asistencial	4	7	11
Técnico	0	11	11
Profesional	3	6	9
Totales	7	20	31



De este modo se evidencia que la entidad con corte al 15 de enero de 2026, presentaba siete (7) vacantes temporales sin proveer de las cuales 4 corresponden a nivel asistencial y tres (3) a nivel profesional.

Frente estas siete (7) vacantes 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 cubrirlas mediante nombramiento provisional.

4. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

4.1. Provisión de las vacantes definitivas

Para la vigencia 2026 se tienen en vacancia definitiva un total de treinta y dos (32) vacantes; razón por la cual la Corporación Autónoma Regional del Quindío adelantara concurso de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4.2. Provisión de las vacantes temporales

Las vacantes temporales existentes en la planta de personal de la entidad, fueron objeto de estudio por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera para el análisis de perfiles y aplicación del procedimiento de encargo establecido, o en su defecto determinar la pertinencia de nombramientos en provisionalidad como medida excepcional.

De los treinta y un (31) cargos en vacancia temporal, se tiene que veinte cuatro (24) se encuentran provistos transitoriamente así:

- (25) Once mediante encargo
- (23) nueve mediante nombramiento provisional; y
- (12) siete cargos se encuentran sin proveer.

Empleos de Carrera Administrativa			
En Vacancia Temporal			
Enero 15 de 2026			
Nivel jerárquico	Sin proveer	Provistas	Total por nivel
Asistencial	4	7	11
Técnico	0	11	11
Profesional	3	6	9
Totales	7	20	31

De acuerdo con lo expuesto, para la vigencia 2026 se estima que se presenten alrededor de 26 vacantes, detalladas en las tablas siguientes:

- ✓ Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, sin proveer: 5

Empleos de Carrera Administrativa en Vacancia Definitiva			
enero de 2026			
Nivel jerárquico	Sin proveer	Provistas	Total por nivel
Asistencial	3	8	11
Técnico	0	7	7
Profesional	2	12	14
Totales	5	27	32

✓ Empleos de Carrera administrativa en vacancia temporal y sin proveer: 7

Empleos de Carrera Administrativa	
En Vacancia Temporal	
Enero 15 de 2026	
Nivel jerárquico	Sin proveer
Asistencial	4
Técnico	0
Profesional	3
Totales	7

✓ Proyección de retiros en la vigencia 2026 asociados a la edad de pensión y al retiro forzoso: 26

PROYECCIÓN VACANTES DEFINITIVAS 2026	
Situación	Cantidad
Pre pensionados (cumplen edad de pensión en la vigencia 2026)	5
Pensionables (ya cumplieron la edad de pensión)	20
Por cumplir edad de retiro forzoso durante la vigencia 2026	1
Total	26

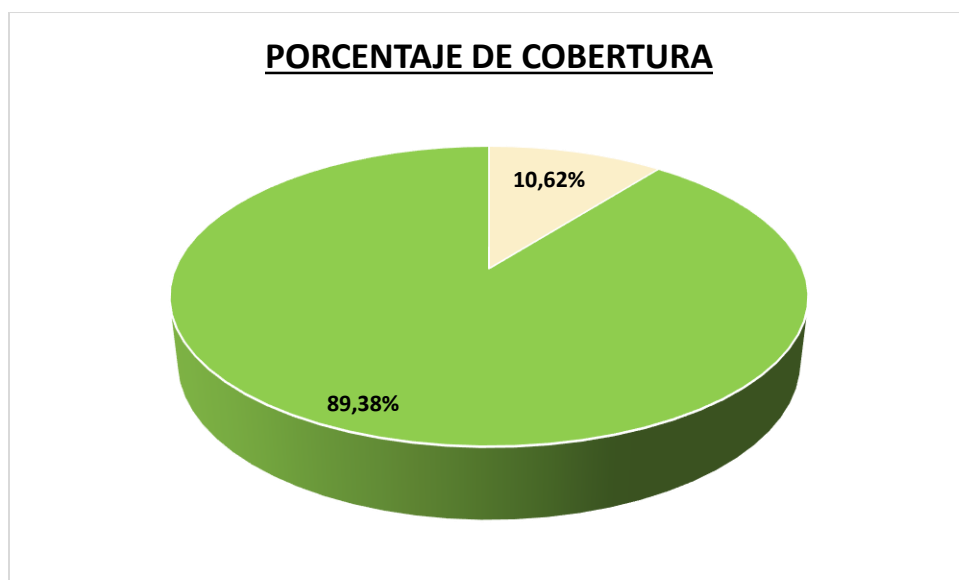
✓ Cargos de Libre nombramiento y remoción que se encuentran sin proveer: 1

ESTADO EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
Nivel jerárquico	vacante definitiva
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	0
Totales	1

5. ACCIONES PARA LA VIGENCIA 2026

En el marco de la construcción del plan estratégico institucional periodo 2024-2027, la entidad formulará estrategias encaminadas al fortalecimiento del talento humano, priorizando las siguientes acciones:

1. Cubrir el 100% de la planta de cargos aprobada (113 cargos), pues a la fecha de corte, la planta aprobada, presentaba un déficit de cobertura del 10.62%, es decir de los 113 cargos aprobados, se encontraban provistos 101 cargos.
2. Realizar un estudio técnico de necesidades que permitan establecer la planta de empleos y los perfiles de cargos requeridos para cumplir de forma suficiente el objeto social, dentro de los parámetros de calidad y oportunidad



De acuerdo con las estrategias anteriormente planteadas, se presentan las siguientes sugerencias para priorizar en el plan de trabajo:

- Terminar la revisión, actualización y ajuste al Manual Específico de Funciones y competencias el cual será armonizado con las normas de competencias, verificando perfiles ocupacionales por núcleo básico del conocimiento y áreas del conocimiento, de conformidad con las normas vigentes.
- Realizar un estudio técnico de cargas laborales que permitan armonizar la planta de cargos y la organización institucional administrativa a las necesidades actuales de la entidad; incluyendo los lineamientos de la Circular 100- 001- 2024 referidos a la Formalización del empleo público
- Revisar la normatividad nacional sobre plantas de personal temporales, en concordancia con la reducción paulatina de la contratación de Prestación de Servicios según normatividad vigente.
- Identificar y definir las fuentes de financiación para proveer las vacancias.
- 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.

Por lo anterior, la entidad implementará estrategias para que a través de las formas de vinculación que así lo permitan se priorice la vinculación de jóvenes, e incorporará en el Manual de Funciones y Competencias laborales, las disposiciones nacionales correspondientes.

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 27 de enero de 2025, la entidad contaba con servidores activos en el servicio, que presentan esta condición, como refleja la siguiente tabla:

FUNCIONARIOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD 15 DE ENERO DE 2026		
DISCAPACIDAD	TOTAL	PORCENTAJE
SI	2	1,96%
NO	100	98,04%
TOTAL	102	100%

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 15 de enero de 2026, conforme al tamaño de la planta de personal corresponde al 1.96%, dos (02) funcionarios, uno de nivel asistencial y un (01) de nivel profesional, evidenciando el cumplimiento por parte de la entidad. De acuerdo a dicha normativa, para la vigencia 2026 el porcentaje de participación deberá corresponder al 4%.

En este sentido, la entidad gestionará a través de posibles formas de contratación, el cumplimiento del porcentaje establecido, ya que la provisión de cargos de carrera administrativa está sujetos a un proceso de meritocracia.

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. Este componente hace parte de los ejes temáticos establecidos por la Función Pública, para el plan estratégico de talento humano, en particular, el plan institucional de capacitación, en el cual se incorporan actividades orientadas a sensibilizar y fomentar una cultura organizacional incluyente.

7. RECURSOS

El Gobierno Nacional en la actualidad, aún no ha expedido el Decreto incremento salarial para el orden nacional para empleados públicos, sin embargo, conforme a la proyección estimada del presupuesto para la vigencia 2026, según Acuerdo del Concejo Directivo Número 010 de diciembre de 2025 "Por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos con recursos propios y se adopta el presupuesto financiado con recursos de la Nación destinados a la Corporación Autónoma Regional del Quindío – CRQ para la vigencia fiscal 2026" se apropió la suma de **\$12.137.528.274** 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. 162 del 28 de enero de 2026, por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2027 versión 2 y sus planes anexos, para la vigencia 2026.



Juan Esteban Cortés Orozco
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado: Angélica María Arbeláez Beltrán- Profesional especializada
Revisado: Juan Esteban Cortés Orozco- Subdirector Administrativo y Financiero

