

PLAN ANUAL DE VACANTES



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión 01

Manizales, enero de 2025



PLAN ANUAL DE VACANTES

Proceso: Gestión para el Desarrollo Humano

Subproceso: Gestión para el Desarrollo Humano

Aprobadores

Aprobó	Reviso	Elaboro
Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 de 2025	Subdirector Administrativo y Financiero Cesar Augusto Cano	Líder del subproceso Gestión para el Desarrollo Humano José Jesús Díaz Corrales Técnico Operativo Gestión para el Desarrollo Humano Heidi Mabel Arias Suns

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
General.....	5
Específicos	5
3. ALCANCE DEL DOCUMENTO	6
4. DEFINICIONES	6
5. MARCO NORMATIVO	8
6. CONTEXTO INSTITUCIONAL	15
6.1. Propósito Superior - Misión	15
6.2 Mega Meta - Visión.....	16
6.3 Valores Corporativos	16
6.4 Objetivos Estratégicos.....	17
6.5 Estructura Organizacional	17
7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	18
Empleos Vacantes a 31 de Diciembre de 2024.....	27
Empleos Vacantes a 31 de Diciembre de 2024 Reportados a la CNSC	30
8. CRONOGRAMA	34
9.RECURSOS.....	36
10.PLAN DE COMUNICACIONES	45
11.SEGUIMIENYO Y MEDICION DEL PLAN	50
12.INDICADORES.....	51

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional de Caldas (CORPOCALDAS) tiene como objetivo gestionar de manera transparente, equitativa y eficiente las vacantes de personal dentro de la entidad durante la vigencia 2025.

Este plan no solo busca asegurar la cobertura de las vacantes, sino también garantizar que el proceso de selección y contratación esté enmarcado en los principios y valores establecidos en el Código de Integridad de Corpocaldas, que promueve la honestidad, el respeto, la ética, diligencia, justicia, transparencia, lealtad, disciplina, trabajo en equipo y sensibilidad ambiental, en todas las actuaciones del personal que forma parte de la entidad.

En este sentido, las vacantes se gestionarán con un enfoque de equidad y acceso, promoviendo la inclusión y el respeto por los derechos de todos los aspirantes. Las decisiones de selección se basarán en criterios objetivos y claros, buscando siempre los perfiles más idóneos para contribuir al cumplimiento de la misión institucional de proteger el medio ambiente y fomentar el desarrollo sostenible en el Departamento de Caldas.

Este plan es una herramienta clave para optimizar los procesos de selección y contratación, con el fin de asegurar que el personal de la Corporación cuente con los perfiles adecuados para la ejecución efectiva de sus funciones, y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en los planes institucionales, con el fin de cumplir la mega meta y el propósito principal establecidos como Autoridad Ambiental del Departamento de Caldas.

Para la elaboración del presente documento utilizamos los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual el talento humano se considera como el activo más importante de cualquier entidad el cual permite el logro de las metas institucionales.

2. OBJETIVOS

General

Definir la forma de provisión de los empleos vacantes con el fin de que todas las dependencias de la Corporación cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales, por medio de los procedimientos establecidos en la Ley y atendiendo los principios de la función pública.

Específicos

1. Identificar las vacantes definitivas de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas.
2. Reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del aplicativo SIMO 4.0, las vacantes definitivas identificadas.
3. Vincular servidores públicos competentes a través de concurso de méritos modalidad ascenso y abierto de acuerdo a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Implementar estrategias para la provisión de las vacantes que se generen en la vigencia dentro del menor tiempo posible, respetando los tiempos de ley establecidos para realizar las respectivas convocatorias sin afectar la prestación del servicio
5. Realizar estudios técnicos de las historias laborales de las personas candidatas a ocupar empleos en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad y el cumplimiento de requisitos de acuerdo a los establecido en el Manual de Funciones y Competencias laborales de la entidad.

3. ALCANCE DEL DOCUMENTO

El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional de Caldas tiene como finalidad principal definir las vacantes que serán gestionadas durante el año, de acuerdo con las necesidades operativas y estratégicas de la entidad. Este plan busca garantizar la cobertura adecuada de los cargos necesarios para el cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales, con personal idóneo que cumpla con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones de la entidad y comprometido con el cumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad.

4. DEFINICIONES

Carrera administrativa: Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC: Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutes entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o

complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutes podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 y en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias,

5. MARCO NORMATIVO

Tipo de norma	Numero	Año	Descripción
Constitución Política de Colombia	Artículo 122	1991	No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.
Constitución Política de Colombia	Artículo 125	1991	Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los

			<p>funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.</p>
Ley	909 Artículo 14 Literal d	2004	d. Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Ley	909 Artículo 15	2004	<p>1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <p>a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que</p>

			será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
Ley	909 Artículo 17	2004	<p>1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: 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.</p>
Decreto	2482 Artículo 3 Literal c	2012	<p>c) Gestión del talento humano. Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación,</p>

			el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
Decreto	1083 Artículo 2.2.5.3.1	2015	Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.
Decreto	1083	2015	Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre

	Artículo 2.2.5.3.3		nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.
Decreto	1083 Artículo 2.2.6.3.	2015	Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico

			<p>de funciones y requisitos. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.2. Entidad para la cual se realiza el concurso, especificando si es del orden nacional o territorial y el municipio y departamento de ubicación.3. Entidad que realiza el concurso.4. Medios de divulgación.5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.8. Duración del período de prueba;9. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso, y10. Firma
--	--	--	--

			autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
Decreto	1083 Artículo 2.2.22.3.14. Numeral 3	2015	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 3. Plan Anual de Vacantes.
Decreto	648	2017	Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Ley	1960 Artículo 1	2019	<p>El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.</p>
-----	--------------------	------	--

6. CONTEXTO INSTITUCIONAL

6.1. Propósito Superior - Misión

Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

6.2 Mega Meta - Visión

Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

6.3 Valores Corporativos

Honestidad

Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

consciente de la importancia del rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia

Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia

Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

Transparencia

Actitud que permite hacer públicas las actuaciones y sus resultados

Lealtad

Es una devoción de una persona o ciudadano con un Estado, gobernante, comunidad, persona, causa o a sí misma.

Disciplina

Conjunto de reglas o normas cuyo cumplimiento de manera constante conducen a cierto resultado.

Trabajo en Equipo

Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.

Sensibilidad Ambiental

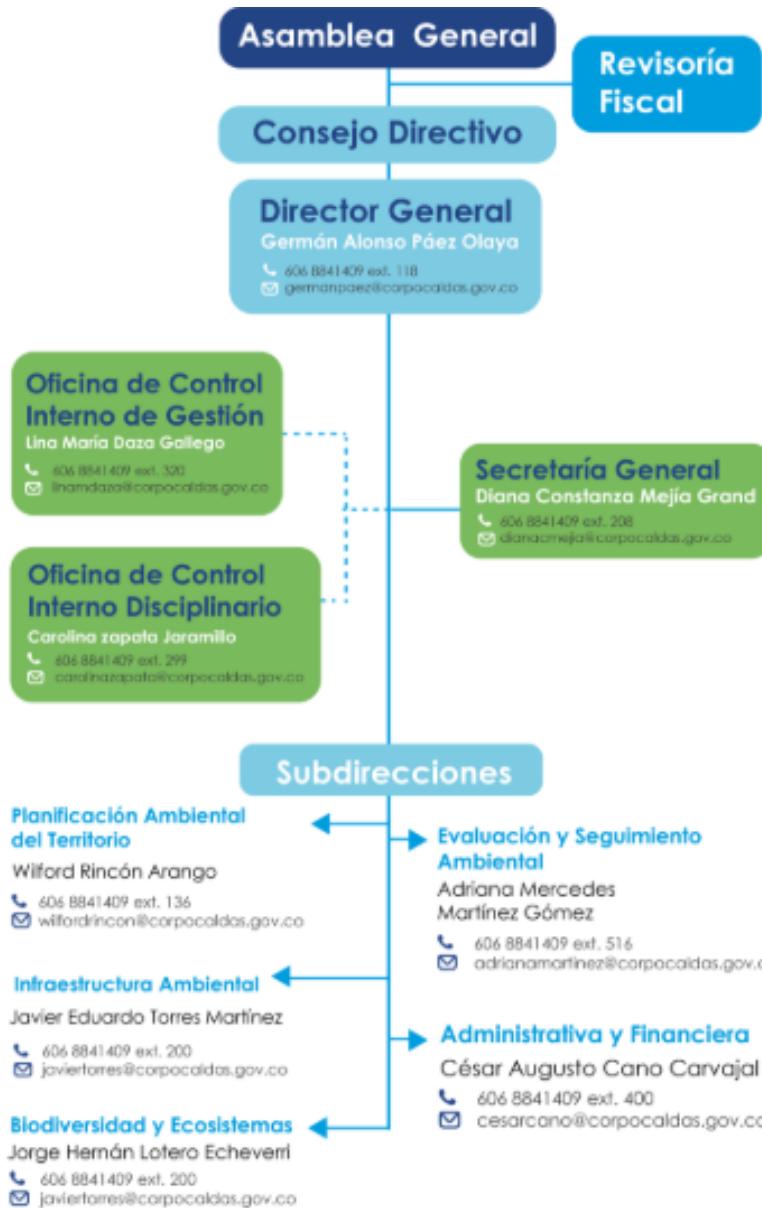
El servidor público de Corpocaldas debe entender, comprender y sensibilizar frente a la afectación que pueden sufrir los componentes ambientales como resultado de los procesos físicos, bióticos y socioeconómicos que se realizan en el territorio

6.4 Objetivos Estratégicos

La ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y Recursos Naturales Renovables, así como dar oportuna y cumplida aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio del Medio Ambiente.

6.5 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Corporación Autónoma Regional de Caldas - Corpocaldas, está reglamentada mediante el Acuerdo del Consejo Directivo No. 22 de noviembre 30 de 2021.



7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas, tiene una planta de personal conformada por 248 funcionarios públicos, en los diferentes niveles jerárquicos con excepción del Nivel Asesor, su última planta de personal fue aprobada por el acuerdo No 19 del veintinueve (29) de noviembre de 2023, quedando de la siguiente forma:

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09

Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13

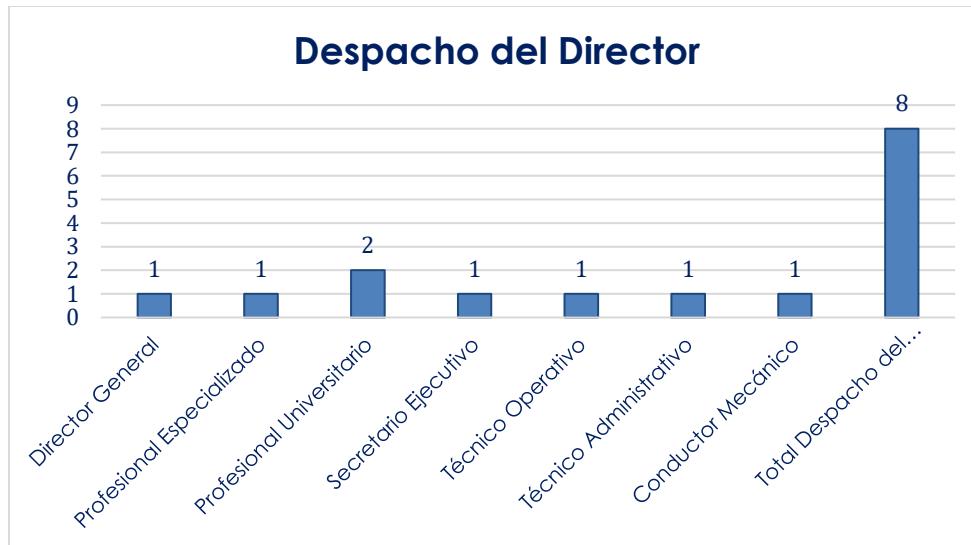
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co

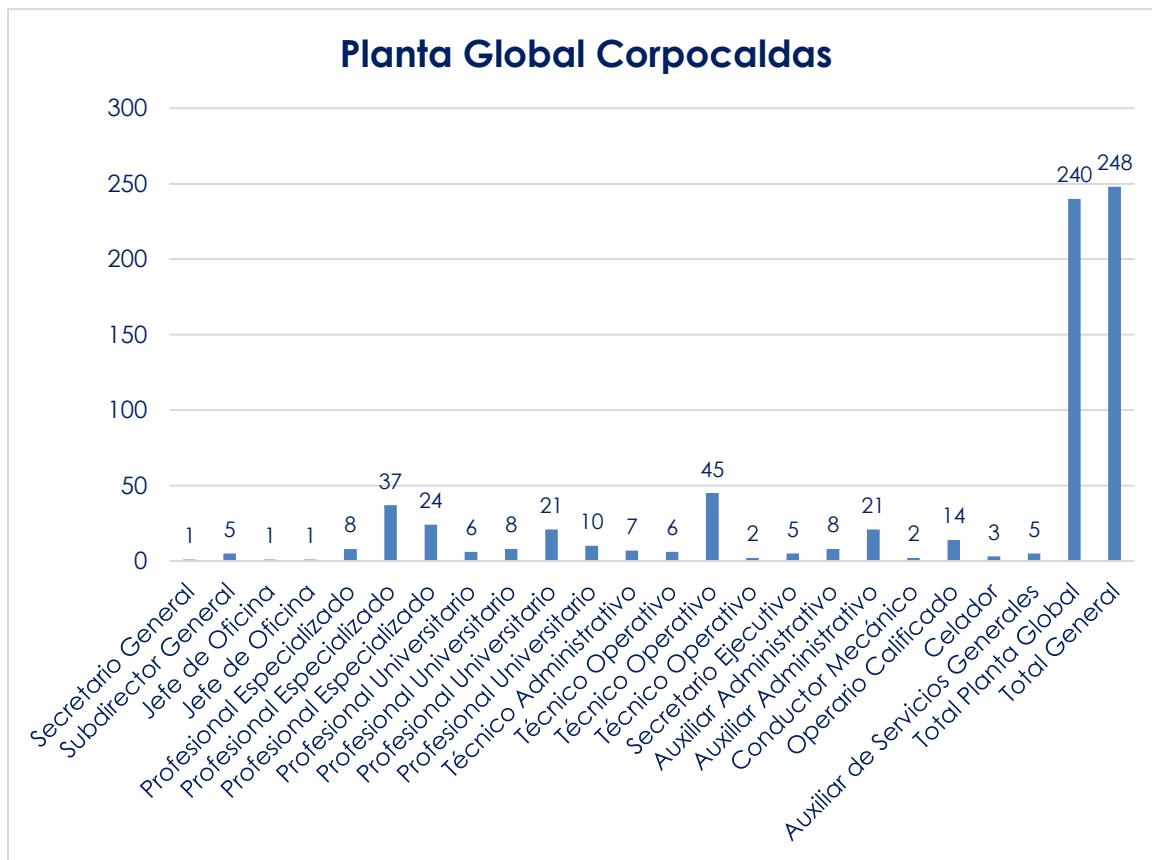
   @corpocaldas   @corpocaldasoficial

Despacho del Director General			
Denominación	Código	Grado	No de Cargos
Director General	0015	23	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	07	2
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Técnico Operativo	3132	12	1
Técnico Administrativo	3124	12	1
Conductos Mecánico	4103	11	1
Total Despacho del Director			8

Planta Global			
Denominación	Código	Grado	No de Cargos
Secretario General	0037	19	1
Subdirector General	0040	19	5
Jefe de Oficina	0037	15	1
Jefe de Oficina	0037	13	1
Profesional Especializado	2028	17	8
Profesional Especializado	2028	14	37
Profesional Especializado	2028	12	24
Profesional Universitario	2044	11	6
Profesional Universitario	2044	09	8
Profesional Universitario	2044	07	21
Profesional Universitario	2044	01	10

Técnico Administrativo	3124	17	7
Técnico Operativo	3132	17	6
Técnico Operativo	3132	12	45
Técnico Operativo	3132	11	2
Secretario Ejecutivo	4210	19	5
Auxiliar Administrativo	4044	19	8
Auxiliar Administrativo	4044	16	21
Conductor Mecánico	4103	11	2
Operario Calificado	4169	11	14
Celador	4097	11	3
Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	5
Total Planta Global			240
Total General			248

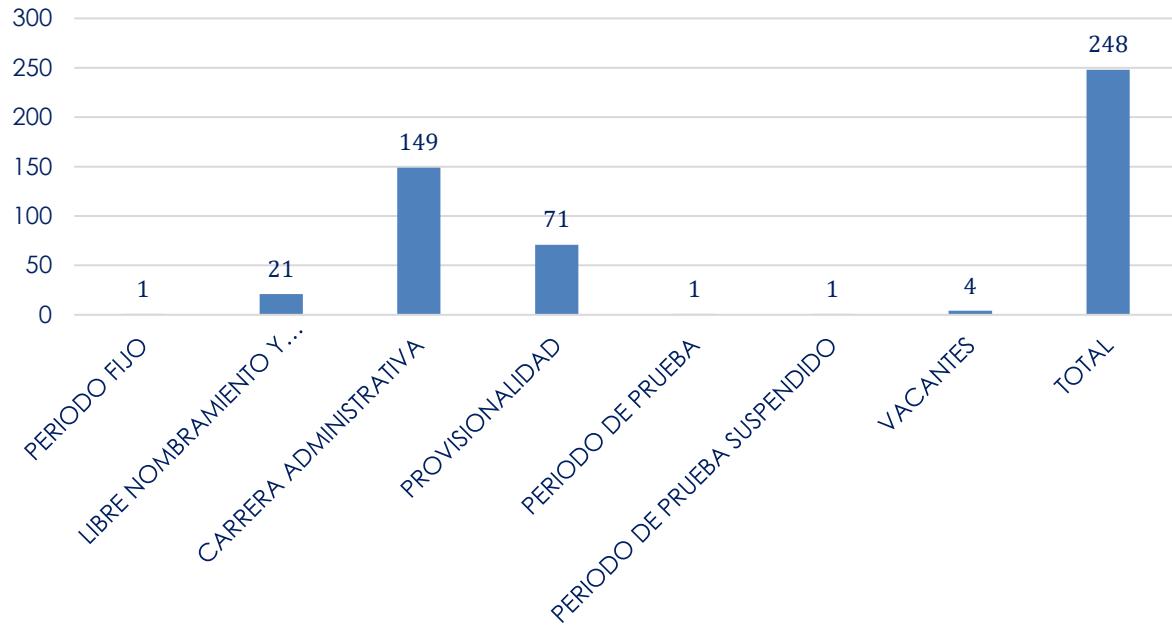




Con la anterior Planta de personal se sacan adelante los procesos: Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Evaluación.

PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2024	
PERIODO FIJO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
CARRERA ADMINISTRATIVA	149
PROVISIONALIDAD	71
PERIODO DE PRUEBA	1
PERIODO DE PRUEBA SUSPENDIDO	1
VACANTES	4
TOTAL	248

Planta de Personal con corte a 31 de diciembre de 2024



EMPLEOS POR SUBDIRECCIONES

Nivel del Cargo	Control Disciplinario	Control Interno	Dirección General	Secretaría General	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Biodiversidad y Ecosistemas	Subdirección Evaluación y Seguimiento Ambiental	Subdirección Infraestructura Ambiental	Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	TOTAL GENERAL
Auxiliar Administrativo				8	9	4	5	2	1	29
Auxiliar de servicios generales					5					5
Celador					3					3
Conductor Mecánico			1		2					3
Director General			1							1
Operario Calificado					3	10		1		14
Jefe de Oficina	1	1								2
Profesional Especializado			2	8	10	9	16	10	15	70
Profesional Universitario	1	2	3	9	9	12	7	1	3	47
Secretaría General				1						1
Secretario Ejecutivo			1	3	1			1		6
Subdirector General					1	1	1	1	1	5
Técnico Administrativo		1	1		2		3	1		8
Técnico Operativo			1	1	4	5	31	9	3	54
TOTAL GENERAL	2	4	10	30	49	41	63	26	23	248

TIPO DE VINCULACIÓN POR SUBDIRECCIONES

DEPENDENCIA	Carrera administrativa	% Carrera administrativa	Libre nombramiento y remoción	% Libre nombramiento y remoción	Provisional	% Provisional	Periodo de Prueba	% Periodo de Prueba	Periodo de Prueba Suspendido	% Periodo de Prueba Suspendido	Periodo Fijo	% Periodo Fijo	TOTA GENERAL
Dirección General	0	0,0%	7	87,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	8
Control Disciplinario	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2
Control Interno	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Secretaría General	14	46,7%	1	3,3%	15	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30
Subdirección Administrativa y Financiera	27	55,1%	4	8,2%	18	36,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	49
Subdirección Biodiversidad y Ecosistemas	29	69,0%	1	2,4%	10	23,8%	1	2,4%	1	2,4%	0	0,0%	42
Subdirección Evaluación y Seguimiento Ambiental	47	74,6%	1	1,6%	15	23,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	63
Subdirección Infraestructura Ambiental	21	80,8%	1	3,8%	4	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	13	54,2%	3	12,5%	8	33,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	24
TOTAL GENERAL	153	61,7%	21	8,5%	71	28,6%	1	0,4%	1	0,4%	1	0,4%	248

Fuente: Encuesta Perfiles servidores públicos Corpocaldas 2024.

TIPOS DE VINCULACIÓN	
Carrera Administrativa	61,7%
Libre Nombramiento y Remoción	8,9%
Provisionalidad	28,6%
Periodo de Prueba	0,4%
Periodo de Prueba Suspendido	0,4%
Periodo Fijo	0,4%



Empleos Vacantes a 31 de Diciembre de 2024

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas por Subdirecciones cada una con el funcionario que la cubre de bien sea por Encargo o en provisionalidad, mientras es provista por concurso de méritos:

Vacantes Definitivas				
Secretaría General				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Especializado	2028	14	Paula Isis Castaño Marín	Encargo
Profesional Especializado	2028	12	Carolina Alzate Salazar	Encargo
Profesional Especializado	2028	12	Natalia Guevara Giraldo	Encargo
Profesional Universitario	2044	07	Daniela Cortes Osa	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Leydi Johana Calvo Castañeda	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Yamilet Pérez	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Talia Valero Mora	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Mateo Flórez Peláez	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	Marynella Herrera Ocampo	Encargo
Profesional Universitario	2044	01	Estefanía Gallego Morales	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	16	Blanca Janeth Cortes Rozo	Encargo

Vacantes Definitivas				
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Especializado	2028	12	Yurani Marcela Aguirre Galvis	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	09	Alejandro de Jesús Morales	Encargo
Profesional Universitario	2044	07	Mayra Steffani Díaz López	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Oscar David Moreno Castiblanco	Encargo
Profesional Universitario	2044	01	Edwin Andrés Gil Fernández	Encargo

Profesional Universitario	2044	01	Laura Viviana Molina	Encargo
Técnico Administrativo	3124	17	Diana Cristina Restrepo Agudelo	Encargo
Técnico Operativo	3132	12	Ana Milena Ramírez Giraldo	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Nicolás Pinilla Sánchez	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Eduardo Garzón Valencia	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Jairo Antonio Rivera	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	4044	16	Martha Lucia Cárdenas	Provisionalidad

Vacantes Definitivas				
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Especializado	2028	14	Franklin Leonel Dussan	Encargo
Profesional Especializado	2028	14	Sonia Cortes Bedoya	Encargo
Profesional Especializado	2028	14	En proceso de Encargo	Vacante
Profesional Universitario	2044	07	Carolina Cardona Betancurt	Provisionalidad
Profesional Especializado	2028	07	Jhon James Muñoz	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	4044	19	Sandra Patricia Morales Loaiza	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	16	Omar Julián Sepúlveda	Provisionalidad
Operario Calificado	4169	11	Cristian Camilo Gaviria Isaza	Provisionalidad
Operario Calificado	4169	11	Marco Fidel Arteaga López	Provisionalidad
Operario Calificado	4169	11	Lucy Linares Tejedor	Provisionalidad

Vacantes Definitivas				
Subdirección Administrativa y Financiera				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Universitario	2044	09	Claudia Patricia Uribe Cardona	Encargo
Profesional Universitario	2044	09	Patricia Elena Calvo Rangel	Provisionalidad

Profesional Universitario	2044	01	Luz Aída Londoño López	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	Gency Juliana Giraldo Correa	Encargo
Profesional Universitario	2044	01	Sandra Milena Flórez Gil	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	Leidy Johanna González Cardona	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	María Victoria Cifuentes	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Sandra Milena Pulido	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	19	Juan Carlos Hoyos Agudelo	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	16	Alberto Castaño Rendón	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	16	Luz Mery Aristizábal Martínez	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Juan Felipe Gutiérrez Salinas	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Jorge Mario Sandoval Taborda	Provisionalidad
Operario Calificado	4169	11	Juan Camilo Arcila Muñoz	Provisionalidad

Vacantes Definitivas				
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Especializado	2028	17	Luz Adriana Ramírez	Encargo
Profesional Especializado	2028	14	Liane Gamboa Corrales	Encargo
Profesional Especializado	2028	12	Lina Marcela Quintero	Provisionalidad
Profesional Especializado	2028	12	Luz Piedad González Largo	Provisionalidad
Profesional Universitario	2028	12	Valentina Giraldo Fadul	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	09	Luis Alejandro Muñoz Ríos	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	09	Erika Londoño Londoño	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	07	Juan Sebastián Cardona	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	16	Sandra Patricia Restrepo García	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	19	Fanny Murillo Gómez	Encargo

Vacantes Definitivas				
Oficina de Control Interno				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Universitario	2044	07	Paula Andrea Rabelly Posada	Provisionalidad

Vacantes Definitivas				
Oficina de Control Interno Disciplinario				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Universitario	2044	01	Rubén Darío Gallego Giraldo	Encargo

Vacantes Definitivas				
Subdirección de Infraestructura Ambiental				
Denominación	Código	Grado	Servidor que la Ocupa	Tipo de Provisión
Profesional Especializado	2028	17	Luisa Fernanda González	Encargo
Profesional Especializado	2028	14	Blanca Adíela Ramírez Correa	Encargo
Técnico Operativo	3132	12	Willinton Cotrini Valencia	Encargo
Técnico Operativo	3132	11	Daniela Cifuentes Rendón	Provisionalidad

Empleos Vacantes a 31 de Diciembre de 2024 Reportados a la CNSC

VACANTES CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 REPORTADOS A LA CNSC				
DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No DE VACANTES
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Profesional Especializado	2028	17	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	17	1

Secretaría General – Sancionatorio	Profesional Especializado	2028	14	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Profesional Especializado	2028	14	2
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Profesional Especializado	2028	14	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	14	1
Secretaría General	Profesional Especializado	2028	12	2
			12	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Especializado	2028	12	3
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	12	3
Secretaría General	Profesional Universitario	2044	7	5
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas		2044	7	2
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Universitario	2044	7	2
Oficina de Control Interno	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Universitario	2044	9	2
Subdirección Administrativa y Financiera – Nómina y archivo	Profesional Universitario	2044	9	2
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental – Coordinador Técnicos	Profesional Universitario	2044	9	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Tesorería, Presupuesto, Contabilidad, SST, Atención al usuario	Profesional Universitario	2044	1	5

Secretaría General – Trámites Ambientales y Sancionatorio	Profesional Universitario	2044	1	2
Oficina de Control Disciplinario	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Universitario	2044	1	2
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Administrativo	3124	17	1
Secretaría General	Técnico Operativo	3132	16	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Técnico Operativo	3132	16	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Operativo	3132	12	4
Subdirección Administrativa y Financiera	Técnico Operativo	3132	12	1
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Técnico Operativo	3132	12	1
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Técnico Operativo	3132	11	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Auxiliar Administrativo	4044	19	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas		4044	19	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Tesorería, Presupuesto	Auxiliar Administrativo	4044	19	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Tesorería, Presupuesto	Auxiliar Administrativo	4044	16	2
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Auxiliar Administrativo	4044	16	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Auxiliar Administrativo	4044	16	1
Subdirección Administrativa y Financiera	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	2

Subdirección Administrativa y Financiera	Operario Calificado	4169	11	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Operario Calificado	4169	11	3
TOTAL				62

De las vacantes definitivas a la fecha solamente hace falta reportar la Vacante de la Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas Profesional Especializado, Código 2028, Grado 14, generada a partir del día dieciseis (16) de enero de dos mil veinticinco (2025).

8. CRONOGRAMA

PLAN ANUAL DE VACANTES							
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN							
No	ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	EVIDENCIAS	PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
1.	Actualizar mensualmente la base de datos que contiene la planta de personal de la Corporación	3 de febrero de 2025	30 de diciembre de 2025	Técnico Operativo Talento Humano Corporativo	N/A	Archivos en excel de plantas de personal actualizada de manera mensual	
2.	Realizar la publicación de las vacantes tanto definitivas como temporales una vez sean generadas, con el fin de que los funcionarios de carrera administrativa puedan acceder a ellas a través de encargo	3 de febrero de 2025	30 de diciembre de 2025	Coordinador Talento Humano Corporativo- Jefe de Personal	N/A	Archivos pdf de las publicaciones realizadas de manera trimestral	
3.	Realizar estudios técnicos a las hojas de vida de los aspirantes a vinculaciones provisionales	3 de febrero de 2025	30 de diciembre de 2025	Coordinador Talento Humano Corporativo-	N/A	Formatos de Estudios Técnicos de Hojas de vida de aspirante	

				Jefe de Personal			
4.	Reportar las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Los costos aproximados de cada plaza es de \$4.500.000 promedio de 60 vacantes para el próximo concurso	3 de febrero de 2025	30 de diciembre de 2025	Coordinador Talento Humano Corporativo- Jefe de Personal	315.000.000	Reporte de Vacantes del aplicativo SIMO 4.0	

9.RECURSOS

Los recursos requeridos para convocar Concurso de Méritos se reportaron al área de Presupuesto para la proyección del Presupuesto de la vigencia 2025, de acuerdo a Memorando No 2024-II-00036958, de fecha veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).



2024-II-00036958
21/10/2024 5:06:14 p. m.
Al contestar cite este número

Manizales, 21 de Octubre de 2024

Señor
NIDIA SEPULVEDA TABARES
Coordinadora Grupo Gestión Financiera
Corporación Autónoma Regional de Caldas
Manizales

ASUNTO: INFORMACIÓN PARA PRESUPUESTO VIGENCIA 2025

Dando respuesta al Memorando 2024-II-00034589, me permito remitir las proyecciones para el presupuesto de la vigencia 2025, así:

1. AUXILIOS EDUCATIVOS PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS (MATRÍCULA, OTROS COSTOS EDUCATIVOS, ÚTILES ESCOLARES, EQUIPOS DE COMPUTO)

De acuerdo a la Resolución No 1690-2023 del veintiséis (26) de octubre del presente año, los auxilios educativos para hijos de funcionarios quedaron establecidos de la siguiente forma:

ARTÍCULO 11: CORPOCALDAS ampliará a 74 SMMLV, la bolsa presupuestal del auxilio educativo para matrícula y otros costos educativos; uniformes, útiles escolares, equipos de cómputo (Computador, tabletas, impresoras) para los hijos de los funcionarios, el cual aplicará desde educación inicial (cubre desde el nacimiento hasta los seis años), educación básica, educación media, estudios técnicos y tecnológicos y educación universitaria (Pregrado y Posgrado).

De acuerdo a lo anterior y teniendo como base el salario mínimo legal vigente para el año 2024, más un incremento del 6%, se requiere para la vigencia 2025 la suma de **CIENTO UN MILLONES NOVECIENTOS SETENTA Y DOS MIL PESOS M/CTE (\$101.972.000.oo)**

MATRÍCULA Y ÚTILES Y UNIFORMES				
SALARIO MÍNIMO 2024	INCREMENTO 6%	SALARIO MÍNIMO PROYECTADO PARA 2025	# DE SMMLV	TOTAL PROYECTADO
\$1.300.000	\$78.000	\$1.378.000	74	\$101.972.000



2. AUXILIOS DE LENTES, MONTURAS Y CIRUGIAS OCULARES

De acuerdo a la Resolución No 1592-2022 del catorce (14) de septiembre de dos mil veintidós (2022), los auxilios de lentes, monturas y cirugías para funcionarios quedaron establecidos de la siguiente forma:

ARTÍCULO 10: Acuerdo con aplicación inmediata por decisión de los negociadores de ambas partes: Modificación del Artículo 12 del Acuerdo Colectivo Resolución No 2020-1674, el cual quedará así: A partir de la fecha de aprobación, CORPOCALDAS reconocerá, una sola vez anualmente, a los servidores públicos un auxilio económico para cubrir los costos de lentes, monturas o lentes de contacto hasta un equivalente del 65% del salario mínimo mensual legal vigente S.M.M.L.V, debidamente formulados por Optómetra o por Oftalmólogo Especialista. Para cirugía ocular se reconocerá el 100% de un (1) S.M.M.L.V, dicho valor se desembolsará con la cotización y posteriormente se legalizará con la presentación de la factura.

Tomando como base el valor apropiado para la vigencia 2024 más el incremento del 6%, se requiere para la vigencia 2025 la suma de **CIENTO VEINTIDÓS MILLONES DOSCIENTOS CATORCE MIL CIEN PESOS M/CTE (\$122.214.100.oo)**.

LENTES, MONTURAS Y CIRUGÍAS OCULARES		
APROPIADO EN 2024	INCREMENTO DEL 6%	PROYECTADO VIGENCIA 2025
\$115.296.320	\$6.917.780	\$122.214.100

3. QUINQUENIOS

Según Resolución No 0921 del veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024), los quinquenios quedaron establecidos de la siguiente forma:

Artículo 7. Acuerdo: MODIFICACION DEL ARTÍCULO 3 DE LA RESOLUCION 2019-0631: CORPOCALDAS reconocerá por incentivo de antigüedad el valor de 2.3 salarios mínimos mensuales legales vigentes, al cumplir el funcionario cada quinquenio, independientemente de su antigüedad.

Los funcionarios que cumplen quinquenio durante la vigencia 2024, son los siguientes:

No	FUNCIONARIO	FECHA INGRESO	AÑOS	VALOR
1	CARLOS ALBERTO LONDOÑO LOPEZ	02/01/1980	45	\$ 3.169.400
2	JESÚS ANTONIO ACEVEDO QUICENO	16/08/1985	40	\$3.169.400
3	JORGE ELIECER VALENCIA LOPEZ	30/04/1990	35	\$3.169.400
4	MARTHA PATRICIA ZARATE GARZON	01/08/1995	30	\$3.169.400
5	ALBERTO CASTAÑO RENDON	16/02/1995	30	\$3.169.400
6	CARLOS ALBERTO GRISALES MUÑOZ	16/09/1995	30	\$3.169.400
7	WILLINTON COTRINI VALENCIA	12/12/2005	20	\$3.169.400
8	FABIO VALENCIA OCAMPO	12/12/2005	20	\$3.169.400
9	OSCAR MAURICIO FARFAN SANTOS	12/12/2005	20	\$3.169.400
10	ANDRES FERNANDO RAMIREZ BAENA	28/06/2005	20	\$3.169.400
11	LUIS FERNANDO BERMUDEZ HURTADO	12/12/2005	20	\$3.169.400
12	MONICA MARIA JIMENEZ MUÑOZ	11/01/2005	20	\$3.169.400
13	GONZALO IVAN LOPEZ CARVAJAL	03/05/2010	15	\$3.169.400
14	JOHN JAIRO GARCIA MARIN	07/01/2010	15	\$3.169.400
15	CARLOS JULIO CASTILLO RIOS	21/01/2010	15	\$3.169.400
16	OLGA LIBIA ROMERO GAÑAN	01/10/2010	15	\$3.169.400
17	RUBEN DARIO GALLEGOS	01/10/2010	15	\$3.169.400
18	DIOMAR DE JESUS GIRALDO ESCOBAR	01/06/2015	10	\$3.169.400
19	PAULA ISIS CASTAÑO MARIN	23/02/2015	10	\$3.169.400
20	CAROLINA ALZATE SALAZAR	23/12/2015	10	\$3.169.400
21	JOSE JESUS DIAZ CORRALES	04/05/2015	10	\$3.169.400
22	ELKIN ALONSO CASAS PIEDRAHITA	09/11/2015	10	\$3.169.400
23	ANDRES HERNANDO SALAZAR VALENCIA	02/03/2015	10	\$3.169.400
24	MARIA PATRICIA OROZCO MURILLO	02/03/2015	10	\$3.169.400
25	YURANI MARCELA AGUIRRE GALVIS	04/03/2015	10	\$3.169.400
26	LUZ ADRIANA ARBOLEDA BERMUDEZ	05/03/2015	10	\$3.169.400
27	JORGE IVAN CARDONA ARANGO	04/05/2015	10	\$3.169.400
28	FRANKLIN LEONEL DUSSAN RODRIGUEZ	06/05/2015	10	\$3.169.400
29	DIANA MARIA MARTINEZ MARTINEZ	01/06/2015	10	\$3.169.400
30	LINA MARIA TREJOS CARDONA	02/06/2015	10	\$3.169.400
31	OMAR JULIAN SEPULVEDA MORENO	24/09/2015	10	\$3.169.400
32	LINA MARIA JIMÉNEZ GIRALDO	07/07/2015	10	\$3.169.400
33	JORGE MARIO SANDOVAL TABORDA	02/01/2020	5	\$3.169.400
34	LINA MARCELA QUINTERO	09/07/2020	5	\$3.169.400
35	RAMON ELIAS MOTATO MURILLO	23/07/2020	5	\$3.169.400
36	ANDRES EDUARDO HENAO PINILLA	03/08/2020	5	\$3.169.400
37	DANIEL ALBERTO PINEDA MARULANDA	02/10/2020	5	\$3.169.400
38	DIANA MARCELA GARCIA BEDOYA	16/10/2020	5	\$3.169.400

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09

Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13

www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co

GA-GD-FR-012_V1



— NIT: 890803005-2 —

39	MARIO ALBERTO VILLEGAS CARDONA	17/11/2020	5	\$3.169.400
TOTAL		\$123.606.600		

Teniendo en cuenta el número de funcionarios que tienen derecho al incentivo de quinquenio durante la vigencia 2025, tomando como base el salario mínimo legal vigente para 2024 más el incremento del 6% se requiere la suma de **CIENTO VEINTITRES MILLONES SEISCIENTOS SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS M/CTE (\$123.606.600.oo)**

SMMLV 2024	INCREMENTO DEL 6%	SMMLV PROYECTADO PARA 2024	VALOR PROYECTADO PARA 2024 POR FUNCIONARIO	# DE FUNCIONARIOS QUE CUMPLEN QUINQUENIO EN 2024	VALOR SOLICITADO PARA LA VIGENCIA 2024
\$1.300.000	\$78.000	\$1.378.000	\$3.169.400.oo	39	\$123.606.600

4. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Igualmente se requieren dos contratos de prestación de servicios así:

Para el área de nómina se requiere un contrato de prestación de servicios ya que con la reforma laboral se debe realizar el pago de la seguridad social de todos los contratistas además se debe requiere una persona para sanear la deuda presunta con los diferentes Fondos de pensiones, y también este contratista apoyará al área cuando los funcionarios de planta salgan a su periodo de vacaciones y la implementación del sistema propio de evaluación de desempeño.

CONTRATISTA ÁREA DE NÓMINA		
Concepto	VALOR MENSUAL	TOTAL 12 MESES
Honorarios Mensuales	\$4.500.000	\$54.000.000
TOTAL		\$54.000.000

Con el fin de terminar el plan de mejoramiento con el archivo general de la nación se requiere un contratista, así

GA-OD-FR-012_V1

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co
   @corpocaldas  @corpocaldasoficial



CONTRATISTA APoyo ARCHIVO ÁREA DE GESTIÓN HUMANA		
CONCEPTO	VALOR MENSUAL	TOTAL 12 MESES
Honorarios Mensuales	\$3.159.860	\$37.918.320
TOTAL		\$37.918.320

5. CUOTA PARTE PENSIONAL LUZ STELLA MONTES

Se realiza el incremento del 6% al valor presupuestado para la vigencia 2024:

CUOTA PARTE PENSIONAL		
PRESPUESTADO VIGENCIA 2024	INCREMENTO DEL 6%	PROYECTADO VIGENCIA 2025
\$95.000.000	\$5.700.000	\$100.700.000

6. SEGURO EXEQUIAL

Se proyecta el pago del 80% del seguro exequial para cobertura de 150 funcionarios de la entidad, con un incremento del 6%.

SEGURO EXEQUIAL		
PRESUPUESTADO VIGENCIA 2024	INCREMENTO DEL 6%	TOTAL PROYECTADO VIGENCIA 2025
\$16.503.680	\$990.221	\$17.493.901

7. PAGO DE DERECHOS A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL POR CONCURSO DE MERITOS PARA PROVEER EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En la vigencia 2025 se debe convocar a concurso para proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa que hay en la Corporación, para lo cual se realiza la proyección de **TRESCIENTOS QUINCE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$315.000.000)**, con los cuales se pagaran los derechos para convocar a concurso de méritos de ascenso y abierto de setenta (70) vacantes definitivas, de acuerdo a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co

   @corpocaldas  @corpocaldasoficial

GA-DD-FR-012_V1



CONCURSO DE MERITOS		
VALOR PROYECTADO POR VACANTE	No DE VACANTES DEFINITIVAS	TOTAL
\$4.500.000	70	\$315.000.000

Cualquier otra inquietud con gusto le será atendida.

Cordialmente,



JOSE JESUS DIAZ CORRALES
Profesional Especializado

Copia: CESAR AUGUSTO CANO CARVAJAL, GENCY JULIANA GIRALDO CORREA
Elaboró: Heidi Mabel Arias Bues

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co
GA-GD-FR-012_V1 

El certificado de Disponibilidad Presupuestal para convocar a Concurso de Méritos, s fue solicitado al área de presupuesto mediante memorando No 2024-II-00045454 de fecha treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024), a la fecha no han sido asignados.



2024-II-00045454

31/12/2024 8:39:00 p. m.

MEMORANDO

Manizales, 31 de Diciembre de 2024

PARA: NIDIA SEPULVEDA TABARES
Coordinadora Grupo Gestión Financiera

DE: SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ASUNTO: SOLICITUD EXPEDICIÓN CERTIFICADOS DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL VIGENCIA 2025

Cordial Saludo

Por medio de la presente comunicación me permito solicitar la expedición de Certificados de Disponibilidad Presupuestal con cargo al Presupuesto de la vigencia fiscal 2025, de acuerdo a las siguientes especificaciones:

No	DESCRIPCIÓN	VALOR SOLICITADO
1.	Auxilio para lentes, monturas, lentes de contacto y cirugías, de servidores de la Corporación.	\$ 145.016.853
3.	Auxilios educativos: matrículas, otros costos educativos, útiles escolares y uniformes para hijos de los servidores de la Corporación.	\$ 105.339.000
4.	Cuota parte pensional Luz Stella Montes	\$ 104.063.000
5.	Seguro Exequial	\$ 18.078.131
6.	Concurso de méritos	\$ 315.000.000
7.	Autorización Uso de lista para Técnico Municipio de Victoria – Caldas	\$ 1.423.500
8.	Excedente cuota de sostenimiento mes de enero Judicante Daniel Andrés Gómez Salgado	\$ 123.500
9.	Excedente pago de ARL mes de enero Judicante Daniel Andrés Gómez Salgado	\$ 8.000

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co
    @corpocaldas  @corpocaldasoficial

GA-DD-FR-012_V1

1



10	Excedente cuota Nueva Eps mes de enero Judicante Daniel . Andrés Gómez Salgado	\$ 16.000
11	Excedente cuota Fondo de pensiones Porvenir mes de enero . Judicante Daniel Andrés Gómez Salgado	\$ 20.500

Observaciones:

Los anteriores datos se proyectaron así:

AUXILIO DE LENTES, MONTURAS Y CIRUGÍAS OCULARES		
APROPIADO EN 2024	INCREMENTO	TOTAL
\$ 132.386.939	9.54	\$ 145.016.653

AUXILIO DE MATRICULAS, OTROS COSTOS EDUCATIVOS, ÚTILES ESCOLARES Y UNIFORMES		
SALARIO MINIMO 2025	DE SALARIOS	TOTAL
\$ 1.423.500	74	\$ 105.339.000

CUOTA PARTE PENSIONAL		
PRESUPUESTADO VIGENCIA 2024	INCREMENTO DEL 9,54%	TOTAL
\$95.000.000	\$ 9.063.000	\$ 104.063.000

SEGURO EXEQUAL		
PRESUPUESTADO VIGENCIA 2024	INCREMENTO DEL 9,54%	TOTAL
\$16.503.680	\$ 1.574.451	\$ 18.078.131

CONCURSO DE MERITOS		
VALOR PROYECTADO POR VACANTE	No DE VACANTES	TOTAL
4.500.000	70	315.000.000

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co




A nivel informativo dejo constancia que el valor de los quinquenios para la vigencia 2025 es la suma de CIENTO VEINTISIETE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS MCTE (\$127.687.950.00), para 39 funcionarios, este concepto se encuentra incluido en los gastos de nómina.

Le agradezco su oportuna colaboración, con la expedición de los CDP



JOSE JESUS DIAZ CORRALES
Profesional Especializado

Copia: CESAR AUGUSTO CANO CARVAJAL, GERMAN ALONSO PAEZ OLAYA, GENCY JULIANA GIRALDO CORREA
Elaboró: Heidi Mabel Ariza Sums

Calle 21 No. 23-22 Edificio Atlas Manizales PBX (606) 8931180 - Teléfono: (606) 884 14 09
Código Postal 170006 - Línea Verde: 01 8000 96 88 13
www.corpocaldas.gov.co - corpocaldas@corpocaldas.gov.co
   @corpocaldas  @corpocaldasoficial

GA-GD-FR-012_V1

3

A la fecha no han adjudicado los recursos solicitados y ya no se cuenta con lista de elegibles vigentes, las últimas listas se vencieron el día dieciocho (18) de enero del presente año.

10. PLAN DE COMUNICACIONES

Plan de Comunicaciones y Estrategias para el Plan de Transformación Cultural de la Corporación Autónoma Regional de Caldas Corpocaldas

Nombre de la Entidad	Corporación Autónoma Regional de Caldas
Dirección	Calle 21 No 23 - 22 Edificio Atlas - Piso 22
Teléfono	606-8841409
Correo Electrónico	corpocaldas@corpocaldas.gov.co

Misión - Propósito Superior

Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

Visión - Mega Meta

Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Valores Corporativos

Honestidad

Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto	Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
Compromiso	Consciente de la importancia del rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
Diligencia	Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
Justicia	Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.
Transparencia	Actitud que permite hacer públicas las actuaciones y sus resultados.
Lealtad	Es una devoción de una persona o ciudadano con un Estado, gobernante, comunidad, persona, causa o a sí misma.
Disciplina	Conjunto de reglas o normas cuyo cumplimiento de manera constante conducen a cierto resultado.
Trabajo en Equipo	Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.
Sensibilidad Ambiental	El servidor público de Corpocaldas debe entender, comprender y sensibilizar frente a la afectación que pueden sufrir los componentes ambientales como resultado de los procesos físicos, bióticos y socioeconómicos que se realizan en el territorio

Objetivos del Plan de Comunicaciones

Establecer canales de comunicación tanto internos como externos, que permitan que tanto empleados como grupos de interés accedan a la información de las vacantes tanto definitivas como temporales que se generen en la Corporación

Elementos clave del plan de comunicaciones

Diagnóstico del público objetivo	A enero de dos mil veinticinco (2025) se tienen sesenta y un vacantes (61) definitivas, las cuales son el insumo para el próximo concurso de méritos que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Corporación Autónoma Regional de Caldas - corpocaldas.
Características de los mensajes	Todos los manuales de funciones deben cumplir con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del servicio civil, los cuales deben contener información clara y precisa, para total compresión de los funcionarios y ciudadanos del común que los requieran consultar.
Canales de comunicación	Se deben establecer cuales van a ser los canales de comunicación tanto internos como externos
Internos	Correo electrónico, intranet, admiarchi, redes sociales, informes de gestión.
Externos	Página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, redes sociales: Facebook, Instagram, Telegram, X, audiencias de rendición de cuentas

Objetivo General	Actividades	Tipo de Indicador	Presupuesto	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización
1. Identificar mensualmente en la base de datos que contiene la planta de personal de la Corporación, las vacantes generadas	Actualizar de manera permanente la base de datos de la planta de personal de la Corporación	Eficiencia	N/A	Técnico Operativo Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo	3/02/2025	30/12/2025
2. Cubrir de manera agil las vacantes generadas en la entidad	Realizar la publicación de las vacantes tanto definitivas como temporales una vez sean generadas, con el fin de que los funcionarios de carrera	Eficacia	N/A	Líder Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo	3/02/2025	30/12/2025

<p>3. Garantizar que el personal que ingresa a la Corporación con vinculación provisional y de Libre Nombramiento y Remoción, cumple con los requisitos establecidos para el empleo</p> <p>4. Registrar ante la CNS las vacantes definitivas, de acuerdo a la normatividad vigente</p>	<p>Realizar estudios técnicos a las hojas de vida de los aspirantes a vinculaciones provisionales y de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>N/A</p>	<p>Líder Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo</p>	<p>3/02/2025</p>	<p>30/12/2025</p>
	<p>Reportar las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p>	<p>Eficiencia</p>	<p>\$ 315.000.000</p>	<p>Líder de Talento Humano Corporativo</p>	<p>3/02/2025</p>	<p>30/12/2025</p>
	<p>Talleres de socialización de las vacantes registradas para concurso una vez este firmado el acuerdo del concurso</p>	<p>Capacitación</p>	<p>\$ 10.000.000</p>	<p>Líder de Talento Humano Corporativo</p>	<p>3/02/2025</p>	<p>30/12/2025</p>
<p>TOTAL</p>		<p>\$ 325.000.000</p>				

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El grupo Interno de Trabajo “Talento Humano Corporativo” realiza seguimiento periódico al plan anual de vacantes por medio de las siguientes actividades:

- **Planta Global**

De manera mensual se actualiza la base de datos de la planta de personal, con el fin de identificar las vacantes generadas en el mes con denominación del empleo, código, grado y ubicación del mismo, con el fin de realizar las respectivas publicaciones de los empleos para que el personal de carrera administrativa pueda acceder a ellos con el debido cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias laborales y en caso de que ningún servidor de carrera manifieste interés en la misma o no exista personal que cumpla los requisitos, proceder a la vinculación de personal provisional para no afectar la prestación del servicio.

- **Reporte de las Vacantes Definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil**

De acuerdo a los términos establecidos por la CNSC, se realizan los respectivos reportes de las vacantes definitivas en la plataforma Simo 4.0, con el fin de que sean convocados para concurso de méritos.

- **Entrega de Informes al área de Planificación**

De manera semestral se entregará a la Subdirección de Planificación Ambiental del Territorio, un informe semestral con los avances de ejecución del presente plan.

- **Caracterización de la población de la Corporación Autónoma Regional de Caldas - Corpocaldas**

En Corpocaldas se cuenta con una matriz de caracterización de los funcionarios con información actualizada de datos personales, laborales y persona de contacto en caso de emergencia, insumo para las actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y las demás que se requieran,

esta matriz se actualiza de manera mensual teniendo en cuenta los egresos e ingresos de personal.

12. INDICADORES

Indicador de Eficiencia

$$\frac{\text{No de empleados con datos actualizados}}{\text{No Total de empleados de la Corporación}} \times 100$$

Indicador de Eficacia

$$\frac{\text{No de Vacantes generadas en el trimestre}}{\text{No de vacantes reportadas en el Trimestre}} \times 100$$

Indicador de Eficiencia

$$\frac{\text{No de empleados vinculados en trimestre}}{\text{No de estudios técnicos de historia laboral realizadas en el Trimestre}} \times 100$$

Indicador de Rotación de Personal

$$\frac{\text{No de empleados retirados en la vigencia}}{\text{No total de empleados de la Corporación}} \times 100$$

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción	Actualizado Por
01	Enero 27 de 2025	Versión inicial del Plan Anual de Vacante Aprobado en sesión del CIGD del 27 de enero de 2025.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño