

# Plan Anual de Vacantes



# **PLAN ANUAL DE VACANTES**

## **2024**

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE  
CALDAS – CORPOCALDAS**



**Subdirección Administrativa y Financiera  
Proceso Gestión para el Desarrollo Humano**

**Manizales, enero de 2024**

## PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024

### Proceso Gestión Administrativa Proceso Gestión para el Desarrollo Humano

Elaborado por:

**Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano**

**Autores:**

José Jesús Díaz Corrales - Líder del Subproceso

Lorena Gaviria Pulido

German Guillermo Murillo Ballesteros

Claudia Patricia Uribe Cardona

María Victoria Cifuentes Castañeda

Heidi Mabel Arias Suns

Mario Alberto Villegas Cardona

Aprobado por:

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

Fecha de aprobación: enero 24 de 2024

Acta de Aprobación No. 1 de 2024

Fecha de publicación: enero 31 de 2024

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVO GENERAL.....	5
2.1.	Objetivos Específicos.....	5
3.	MARCO NORMATIVO .....	6
4.	CONTEXTO.....	11
4.1.	Análisis de la planta actual .....	11
4.2.	Seguimiento a la Planta de Personal .....	14
4.3.	Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2023.....	24
4.4.	Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2023 Reportados a la CNSC .....	26
5.	CRONOGRAMA DE EJECUCION .....	30
6.	MATRIZ DE RIESGO.....	32
7.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	33

## 1. INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional de Caldas - Corpocaldas una entidad del Orden Nacional de carácter público, creado por la ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargada por la ley de administrar dentro del área de su jurisdicción el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

En cumplimiento de los requerimientos legales de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 el Grupo Interno de Trabajo “Talento Humano Corporativo” elabora este documento como guía con el fin de planificar y presupuestar los recursos necesarios para proveer las vacantes requeridas, con el fin de vincular excelente talento humano a través de los procesos de selección establecidos de manera transparente.

Para la elaboración de este plan 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.

Todos los servidores públicos deben ser personas idóneas y transparentes que interioricen los valores del servicio público con el fin de atender todos los requerimientos de cualquier ciudadano en el marco de la transparencia y legalidad.

## 2. OBJETIVO 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.

### 2.1. Objetivos 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. Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, autorizaciones para uso de listas de elegibles tanto para vacantes iguales como equivalentes que se generen en la vigencia 2024.
4. 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.
5. 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
6. 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. MARCO NORMATIVO

Año	Norma	Descripción
1991	Constitución Política de Colombia – Artículo 122	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.
1991	Constitución Política de Colombia – Artículo 125	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 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.
2004	Ley 909 Artículo 14 Literal d	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.

Marco Normativo		
Año	Norma	Descripción
2004	Ley 909 Artículo 15	<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.</p> <p>2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;</li> <li>b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.</li> </ul>
2004	Ley 909 Artículo 17	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.</li> </ul>

Marco Normativo		
Año	Norma	Descripción
2012	Decreto 2482 Artículo 3 Literal c	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, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
2015	Decreto 1083 Artículo 2.2.5.3.1	Provisión de las vacantes 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.

Marco Normativo		
Año	Norma	Descripción
2015	Decreto 1083 Artículo 2.2.5.3.3	Provisión de las vacantes temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre 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 vacantes temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.
2015	Decreto 1083 Artículo 2.2.6.3.	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.

Marco Normativo		
Año	Norma	Descripción
2015	Decreto 1083 Artículo 2.2.22.3.14. Numeral 3	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.
2019	Ley 1960 Artículo 1	El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:  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.

## 4. CONTEXTO

### 4.1. Análisis de la planta actual

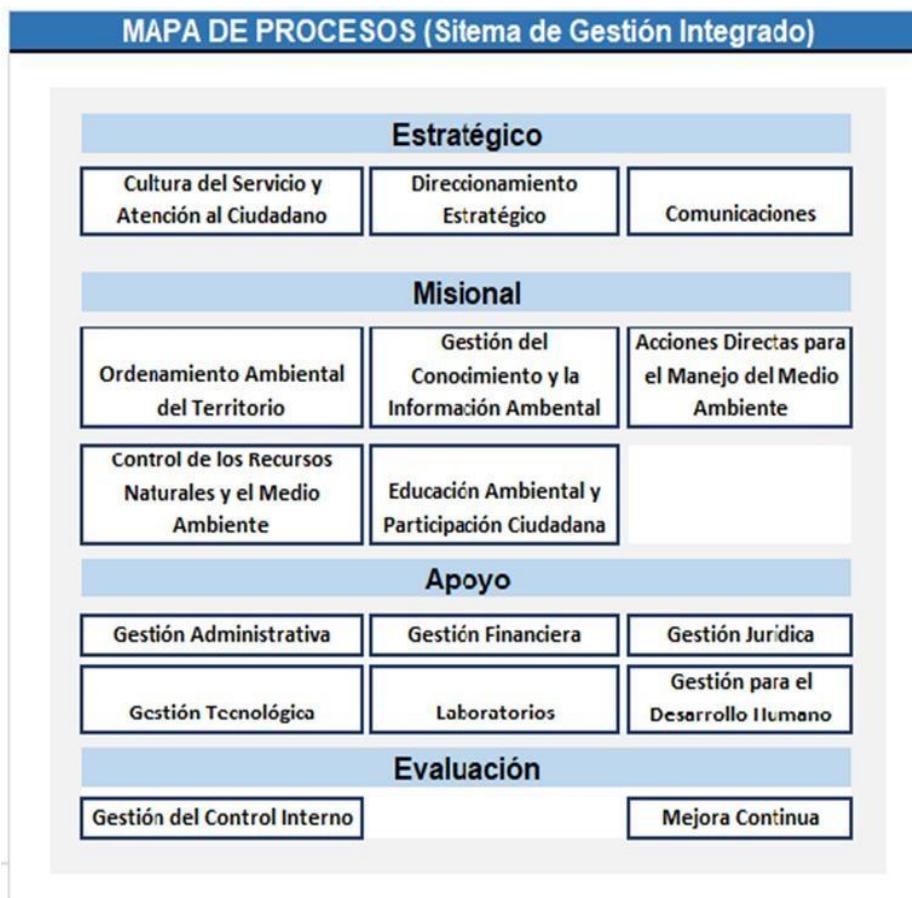
La Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas, tiene una planta de personal conformada por 248 funcionarios públicos, en los diferentes niveles jerárquicos con excepción del Nivel Asesor, su última planta de personal fue aprobada por el acuerdo No 19 del veintinueve (29) de noviembre de 2023,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

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
<b>Total Despacho del Director</b>			<b>8</b>
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
<b>Total Planta Global</b>			<b>240</b>
<b>Total General</b>			<b>248</b>

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

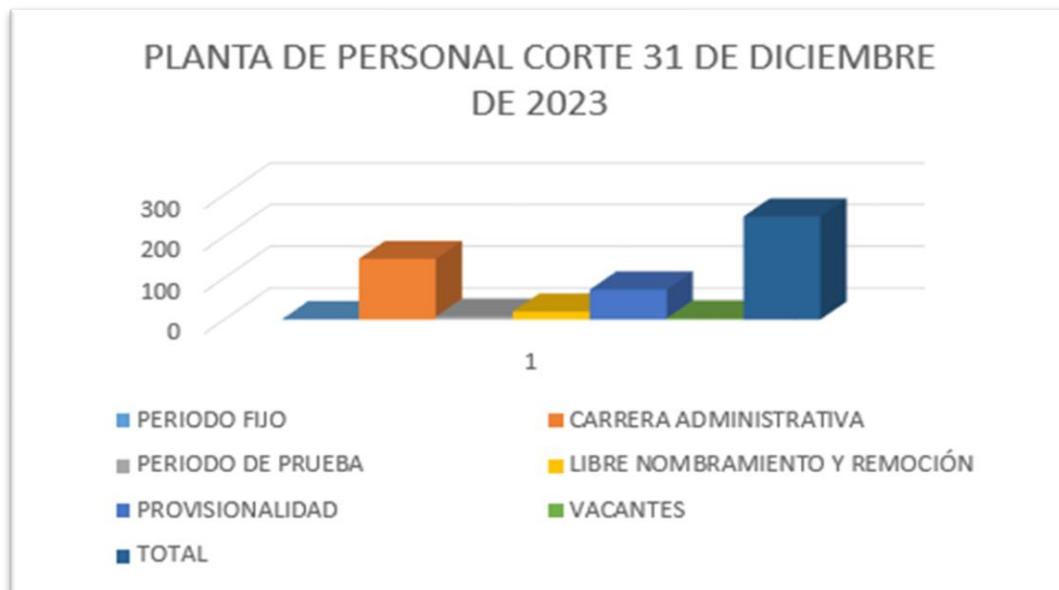
#### Grafica 1. Mapa de procesos de Corpocaldas.



Fuente: Sistema de gestión integrado, Corpocaldas, 2024.

PLANTA DE PERSONAL CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2023	
PERIODO FIJO	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	146
PERIODO DE PRUEBA	7
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	19
PROVISIONALIDAD	72
VACANTES	3
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>

Grafica 2. Planta de personal de Corpocaldas.



Fuente: Elaboración propia, Corpocaldas, 2024.

## 4.2. Seguimiento a la Planta de Personal

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.

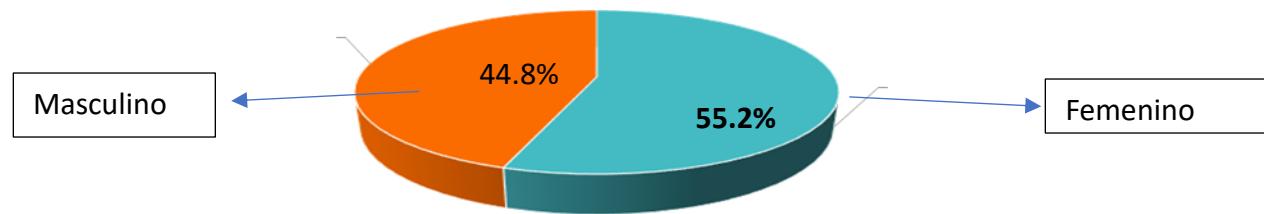
- **Caracterización de la población de la Corporación Autónoma Regional de Caldas - Corpocaldas**

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.

## Género

De acuerdo con la caracterización sociodemográfica de los servidores públicos de Corpocaldas, el 44,8 % del total se encuentra identificado dentro del género masculino, respecto al 55,2% que se clasifican como mujeres.

**Gráfica 3. Género Año 2022.**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022

**Tabla 1. Género según área ó dependencia en la que labora. Año 2022.**

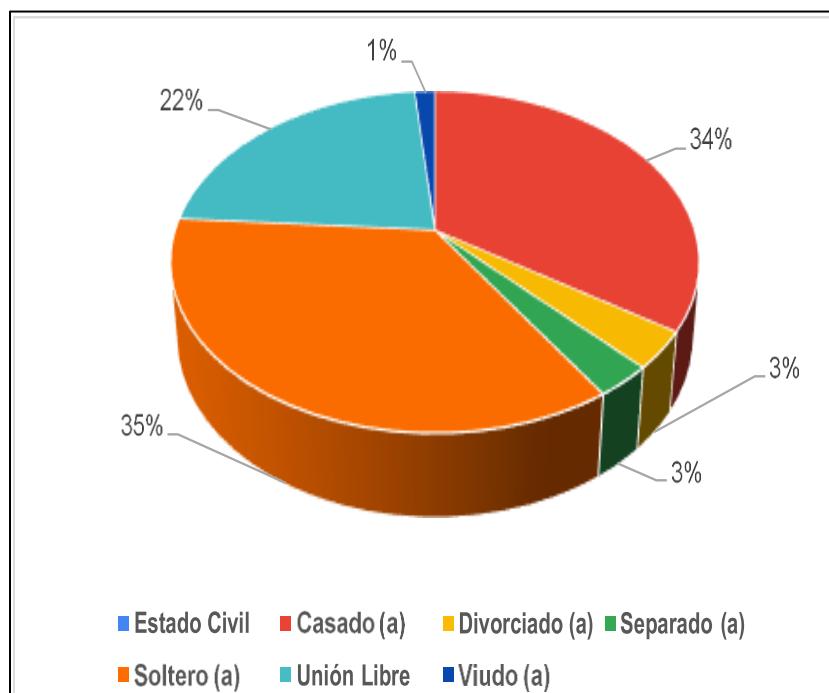
Área o dependencia en la que labora	Femenino	Masculino
Administrativa y Financiera	19	19
Biodiversidad y Ecosistemas	13	17
Biodiversidad y Ecosistemas, Evaluación y Seguimiento Ambiental		1
Comunicaciones	3	
Control Disciplinario	1	1
Control Interno	2	2
Dirección General	2	2
Evaluación y Seguimiento Ambiental	29	30
Infraestructura Ambiental	6	8
Planificación Ambiental del Territorio	17	4
Secretaría General	19	6
Total general	111	90

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2022.

## Estado civil

Los funcionarios encuestados indican que su estado civil es el que se describe a continuación: Casado(a) el 34,0%; Soltero(a) el 35,0%; Unión Libre el 22,0%; Separado(a) el 3,0%; Divorciado(a) 3,0%. Viudo(a) el 1,0%.

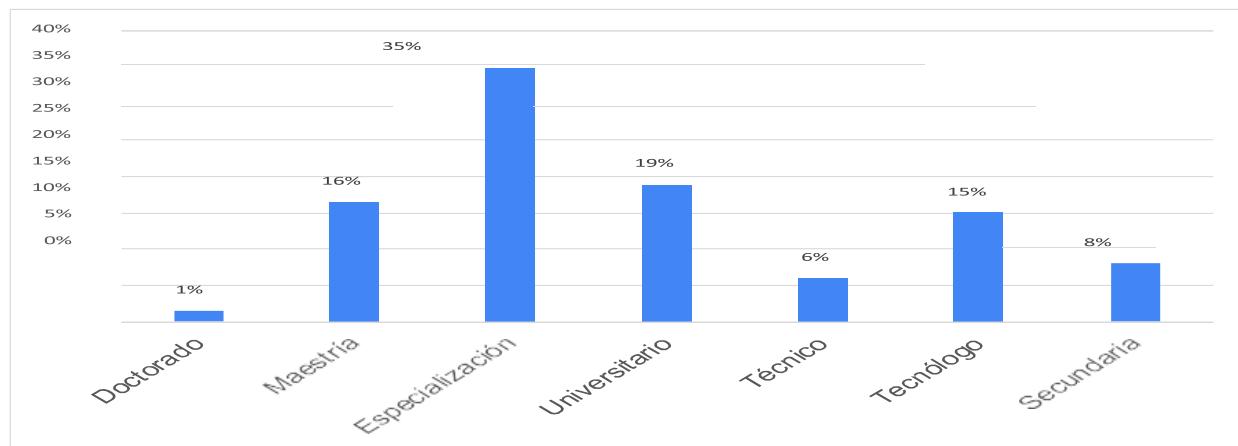
**Grafica 4. Estado Civil**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

## Máximo nivel educativo alcanzado

**Gráfica 5. Máximo nivel educativo alcanzado**



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 2. Profesión**

Profesión	No. Funcionarios	Part. (%)
Abogado (a)	19	14,3
Administrador(a) Ambiental	2	1,5
Administrador(a) de Empresas	10	7,5
Administrador(a) de Empresas Agropecuarias	3	2,3
Administrador(a) Público	7	5,3
Administrador de Sistemas Informáticos	1	0,8
Administradora Turística	1	0,8
Agrónomo(a)	5	3,8
Arquitecto Constructor	1	0,8
Bacteriólogo (a)	2	1,5
Biólogo (a)	7	5,3
Comunicador (a) Social y Periodista	1	0,8
Contador (a)	7	5,3
Desarrollo Familiar	1	0,8
Economista	4	3,0
Geólogo (a)	11	8,3
Ingeniero (a) Agrónomo (a)	3	2,3
Ingeniero (a) Ambiental	3	2,3

Profesión	No. Funcionarios	Part. (%)
Ingeniero (a) Civil	13	9,8
Ingeniero (a) Forestal	3	2,3
Ingeniero (a) de Sistemas	4	3,0
Ingeniero (a) Química	8	6,0
Ingeniero (a) Sanitaria	2	1,5
Licenciada en Biología y Educación Ambiental	1	0,8
Licenciada en Educación Ambiental	2	1,5
Licenciado en Filosofía y Letras	1	0,8
Médico (a) Veterinaria y zootecnia	6	4,5
Polítóloga con énfasis en Gobierno y Relaciones internacionales	1	0,8
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	0,8
Sociólogo (a)	1	0,8
Trabajador (a) Social	2	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 3. Técnicos**

Nombre del título	No. Funcionarios
Técnico en Administración de empresas cafeteras	1
Técnico en Cristalina y Ciencias Forenses	1
Técnico en Dibujo Arquitectónico	1
Técnico en Diseño y confección	1
Técnico Forestal	3
Técnico Laboral en video y fotografía digital	1
Técnico en Sistemas	2
Técnico Profesional en Contabilidad y finanzas	1
Técnico Profesional en Recursos Naturales	2
Técnico Profesional en Técnicas Forestales	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 4. Tecnología**

Nombre del título	No. Funcionarios
Tecnología en Administración Turística	1
Tecnología en Agua y Saneamiento	1
Tecnología en Control Ambiental	5
Tecnología Forestal	1
Tecnología en Gestión Bancaria y Financiera	1
Tecnología en Gestión Comercial y de Negocios	1
Tecnología en Gestión Documental	2
Tecnología en Gestión Documental y Archivística	1
Tecnología en Gestión Pública ambiental	2
Tecnología en Gestión de Recursos Naturales	6
Tecnología Productor Agropecuario Ecológico	1
Tecnología en Recursos Naturales	1
Tecnología en Sistemas	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.

Año 2022

**Tabla 5. Doctorado**

Doctorado	No. Funcionarios
Doctorado en Medicina de la conservación	1
Doctorando en Economía y Gobierno	1
Doctorado en Ciencias de la Ingeniería Energética y Ambiental	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.

Año 2022

**Tabla 6. Maestría**

Título de maestría	No. Funcionarios	Part. (%)
Maestría en Administración de Negocios	2	5,1%
Maestría en Administración con profundización en Finanzas	2	5,1%
Maestría en Agroecología	1	2,6%
Maestría en Alta Gerencia	1	2,6%
Maestría en Alta Gerencia Pública	1	2,6%

Título de maestría	No. Funcionarios	Part. (%)
Maestría en Ambiente y Desarrollo Sustentable	1	2,6%
Maestría en Calidad, Seguridad y Medio ambiente	1	2,6%
Maestría en Conservación y uso de Biodiversidad	1	2,6%
Maestría en Derecho Administrativo	2	5,1%
Maestría en Derecho Público	2	5,1%
Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente	5	12,8%
Maestría en Economía	1	2,6%
Maestría en Evaluación de Impacto Ambiental	1	2,6%
Maestría en Estudios Políticos	1	2,6%
Maestría en Finanzas Corporativas	1	2,6%
Maestría en Gerencia del Talento Humano	2	5,1%
Maestría en Gestión y Auditorías Ambiental	1	2,6%
Maestría en Hidrosistemas	1	2,6%
Maestría en Ingeniería	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Química	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Ambiental	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Civil	1	2,6%
Maestría en Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	2,6%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo	1	2,6%
Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	2	5,1%
Maestría en Políticas Públicas	1	2,6%
Maestría en Recursos Hídricos	1	2,6%
Maestría en Tecnologías de la Información	1	2,6%
Maestría en Tributación	1	2,6%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.

Año 2022

#### Tabla 7. Especialización

TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Especialización en Auditoría Financiera	1	1,1%
Especialización en Alta Gerencia	3	3,2%
Especialización en Alta Gerencia en Economía Pública	1	1,1%
Especialización en Alta Gerencia con Énfasis en Calidad	1	1,1%
Especialización en Aprovechamiento de los Recursos Hídricos	1	1,1%
Especialización en Comunicación Organizacional	1	1,1%
Especialización en Consultoría Ambiental	1	1,1%
Especialización en Contratación Pública	1	1,1%

TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Especialización en Control Biológico	1	1,1%
Especialización en Desarrollo Comunitario	1	1,1%
Especialización en Derecho Administrativo	8	8,5%
Especialización en Derecho Empresarial	1	1,1%
Especialización en Derecho del Medio Ambiente	2	2,1%
Especialización en Desarrollo Rural	1	1,1%
Especialización en Dirección y producción de operaciones	1	1,1%
Especialización en Estructuras	1	1,1%
Especialización en Evaluación Integral de Impactos Ambientales	3	3,2%
Especialización en Evaluación Técnica y Económica de Impactos Ambientales	2	2,1%
Especialización en Finanzas Corporativas	1	1,1%
Especialización en Finanzas	2	2,1%
Especialización en Finanzas Públicas	1	1,1%
Especialización en Geotecnia	3	3,2%
Especialización en Gerencia	1	1,1%
Especialización en Gerencia Agraria	1	1,1%
Especialización en Gerencia Ambiental y Desarrollo Sostenible	1	1,1%
Especialización en Gerencia de Mercadeo	1	1,1%
Especialización en Gerencia de Proyectos	1	1,1%
Especialización en Gerencia de la Calidad	2	2,1%
Especialización en Gerencia del Talento Humano	2	2,1%
Especialización en Gerencia Empresarial	2	2,1%
Especialización en Gerencia Estratégica	1	1,1%
Especialización en Gerencia Estratégica de proyectos	2	2,1%
Especialización en Gestión Ambiental	6	6,4%
Especialización en Gestión Empresarial	1	1,1%
Especialización en Gestión de Negocios	1	1,1%
Especialización en Gestión de Proyectos	2	2,1%
Especialización en Gestión de Redes y Datos	1	1,1%
Especialización en Gestión de Regulación de Telecomunicaciones	1	1,1%
Especialización en Gestión Pública	2	2,1%
Especialización en Gobierno de tecnología de la información	1	1,1%
Especialización en Ingeniería Ambiental y Sanitaria	1	1,1%
Especialización en Ingeniería de Vías	1	1,1%
Especialización en Ingeniería Hidráulica y Ambiental	2	2,1%
Especialización en Ingeniería Sanitaria y Ambiental	1	1,1%
Especialización en Legislación Tributaria y Aduanera	1	1,1%
Especialización en Mercadeo y Ventas	1	1,1%
Especialización en Microbiología Industrial	1	1,1%

TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN	No. Funcionarios	Part. (%)
Especialización en Manejo del Paisaje para el Ordenamiento Ambiental	1	1,1%
Especialización en Normas Internacionales Información Financiera	1	1,1%
Especialización en Nutrición Animal Aplicada	1	1,1%
Especialización en Planeación Urbana y Regional	1	1,1%
Especialización en Políticas Públicas y Justicia de Género	1	1,1%
Especialización en Prevención, Reducción y Atención de desastres	1	1,1%
Especialización en Producción y Consumo Sostenible	1	1,1%
Especialización en Seguridad Social	1	1,1%
Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo	3	3,2%
Especialización en Sistemas de Información Geográfica	7	7,4%
Especialización en Vías y Transporte	1	1,1%
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 8. Especialización tecnológica**

Especialización tecnológica	No. Funcionarios
Especialización Tecnológica análisis y Desarrollo Organizacional	1
Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

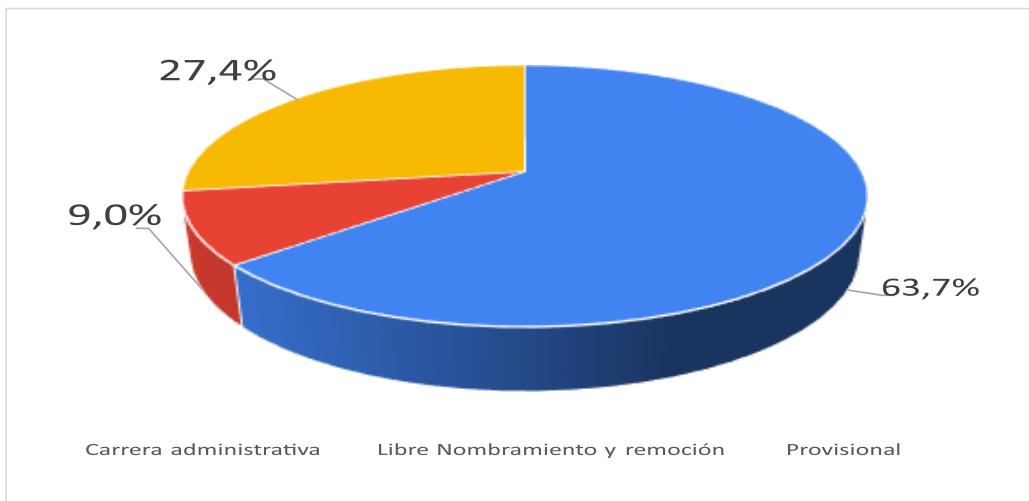
Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 9. Tipo de vinculación.**

Tipo de vinculación	No. Funcionarios
Carrera administrativa	63,7%
Libre Nombramiento y remoción	9,0%
Provisional	27,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

### Gráfica 6. Tipo de vinculación.



Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022

**Tabla 10. Antigüedad en el cargo**

Antigüedad en el cargo	No. Funcionarios
Menos de 1 año	54
De un año a menos de 2 años	13
De 2 años a 5 años	58
De 6 a 10 años	30
Más de 10 años	46
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>

Fuente: CORPOCALDAS. Encuesta de Caracterización Sociodemográfica de los Servidores Públicos.  
Año 2022.

### 4.3. Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2023

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 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	01	Marynella Herrera Ocampo	Encargo
Profesional Universitario	2044	01	Vacante	Vacante

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	01	Oscar David Moreno Castiblanco	Encargo
Profesional Especializado	2028	01	Edwin Andrés Gil Fernández	Encargo
Técnico Administrativo	3124	17	Diana Cristina Restrepo Agudelo	Encargo
Técnico Operativo	3132	12	Nicolás Pinilla Sánchez	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Eduardo Garzón Valencia	Provisionalidad
Técnico Operativo	3132	12	Jairo Antonio Rivera	Provisionalidad

<b>Vacantes Definitivas</b>				
Auxiliar Administrativo	4044	16	Martha Lucia Cárdenas	Provisionalidad

<b>Vacantes Definitivas</b>				
<b>Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas</b>				
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Servidor que la Ocupa</b>	<b>Tipo de Provisión</b>
Profesional Especializado	2028	14	Franklin Leonel Dussan	Encargo
Profesional Especializado	2028	14	Sonia Cortes Bedoya	Encargo
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

<b>Vacantes Definitivas</b>				
<b>Subdirección Administrativa y Financiera</b>				
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Servidor que la Ocupa</b>	<b>Tipo de Provisión</b>
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	Laura Paola Marín Granados	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	Gency Juliana Giraldo Correa	Encargo
Profesional Universitario	2044	01	Leidy Johanna González Cardona	Provisionalidad
Profesional Universitario	2044	01	Maria Victoria Cifuentes	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	4044	16	Alberto Castaño Rendón	Encargo
Auxiliar Administrativo	4044	16	Luz Mery Aristizabal Martínez	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Juan Felipe Gutiérrez Salinas	Provisionalidad

<b>Vacantes Definitivas</b>				
<b>Subdirección Planificación Ambiental del Territorio</b>				
<b>Denominación</b>	<b>Código</b>	<b>Grado</b>	<b>Servidor que la Ocupa</b>	<b>Tipo de Provisión</b>
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

Técnico Operativo	3132	17	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	11	Daniela Cifuentes Rendón	Provisionalidad

#### 4.4. Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2023 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	1

**VACANTES CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 REPORTADOS A LA CNSC**

Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Profesional Especializado	2028	14	1
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Profesional Especializado	2028	14	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	14	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Especializado	2028	12	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	12	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	12	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Especializado	2028	12	1
Secretaría General	Profesional Universitario	2044	7	1
Secretaría General – Sancionatorio	Profesional Universitario	2044	7	1
Secretaría General	Profesional Universitario	2044	7	1
Secretaría General	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental – Laboratorio de Aguas	Profesional Universitario	2044	7	1
Oficina de Control Interno	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas- Áreas Protegidas	Profesional Universitario	2044	7	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Universitario	2044	9	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Nómina	Profesional Universitario	2044	9	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Archivo	Profesional Universitario	2044	9	1

**VACANTES CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 REPORTADOS A LA CNSC**

Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Universitario	2044	9	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Profesional Universitario	2044	9	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Tesorería	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Presupuesto	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección Administrativa y Financiera – Bienes y Suministros	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección Administrativa y Financiera – PQR	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección Administrativa y Financiera - SST	Profesional Universitario	2044	1	1
Secretaría General – Trámites Ambientales	Profesional Universitario	2044	1	1
Secretaría General – Sancionatorio	Profesional Universitario	2044	1	1
Oficina de Control Disciplinario	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Profesional Universitario	2044	1	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Administrativo	3124	16	1
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Técnico Operativo	3132	16	
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Operativo	3132	12	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Operativo	3132	12	1
Subdirección de Evaluación y Seguimiento Ambiental	Técnico Operativo	3132	12	1
Subdirección de Infraestructura Ambiental	Técnico Operativo	3132	11	1

<b>VACANTES CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023 REPORTADOS A LA CNSC</b>				
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	Auxiliar Administrativo	4044	19	1
Subdirección de Biodiversidad y Ecosistemas	Auxiliar Administrativo	4044	19	1
Subdirección Administrativa y Financiera - Tesorería	Auxiliar Administrativo	4044	16	1
Subdirección Administrativa y Financiera - Presupuesto	Auxiliar Administrativo	4044	16	1
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	1
<b>TOTAL</b>				<b>47</b>

## 5. CRONOGRAMA DE EJECUCION

Componente	Actividad	Producto	Responsable	Fecha	Presupuesto
<b>Vacantes temporales y definitivas</b>	Actualizar mensualmente la base de datos que contiene la planta de personal de la Corporación.	Base de datos actualizada	Técnico Operativo del Grupo Interno de trabajo Talento Humano Corporativo	Mensual	Funcionamiento
<b>Encargos dentro de la Corporación.</b>	Realizar la publicación de las vacantes tanto definitivas como temporadas una vez sean generadas con el fin de que los funcionarios de Carrera Administrativa puedan acceder a ellos a través de Encargo.	Vacantes publicadas en los tiempos estipulados	Líder del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo	30 días siguientes a la generación de la novedad	Funcionamiento
<b>Vinculaciones de provisionalidades</b>	Realizar estudios técnicos a las hojas de vida de los aspirantes a vinculaciones provisionales.	Estudios técnicos realizados	Líder del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo	Una vez cumplido el tiempo de ley de las publicaciones en caso de no acepte ningún funcionario de carrera o no exista quien cumpla los requisitos.	Funcionamiento

Componente	Actividad	Producto	Responsable	Fecha	Presupuesto
<b>Vacantes definitivas, Ley 909 de 2004, artículo 24 y 25, Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3</b>	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	Vacantes definitivas reportadas en los tiempos establecidos	Líder del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano Corporativo	Dentro de los 15 días siguientes a la generación de la novedad	\$270.000.000
<b>Vinculación de personal en la Corporación.</b>	Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización de uso de listas para empleos iguales o equivalentes de acuerdo a las listas de elegibles vigentes. Promedio 10 solicitudes de autorización anuales cada una por valor de 1SMLV	Solicitud realizada	Líder Talento Humano Corporativo	Mensual	\$13.000.000
<b>TOTAL</b>					<b>\$283.000.000</b>

## 6. MATRIZ DE RIESGO

Riesgo	Posible Consecuencia	Afectación	Nivel del Riesgo	Tratamiento del Riesgo	Descripción del Control	Propósito del Control	Periocidad del Control	Responsable
No publicar las vacantes generadas	Vulneración de los derechos de Carrera Administrativa de los funcionarios de la Corporación	Mayor	Bajo	Reducir el Riesgo	Relación de Vacantes Publicadas para que funcionarios de Carrera puedan acceder a encargos	Preventivo	Trimestral	Coordinador Talento Humano Corporativo
No realizar el reporte a la CNSC de las Vacantes definitivas	Sanciones por no cumplir con las directrices de la CNSC	Mayor	Bajo	Reducir el Riesgo	Archivo de la Plataforma Simo 4.0 de las vacantes Reportadas	Preventivo	Trimestral	Coordinador Talento Humano Corporativo
Falla en el cubrimiento en Provisionalidad de las vacantes que no sean provistas por encargo	Incumplimiento de las metas institucionales por falta de personal	Mayor	Bajo	Reducir el Riesgo	Archivo en Pdf de las vinculaciones en la modalidad de provisionalidad realizadas	Preventivo	Trimestral	Director General y Coordinador Talento Humano Corporativo
Vinculación de personal en provisionalidad que no cumpla con los requisitos del empleo	Atraso en la realización de actividades que generen incumplimiento de las metas institucionales	Mayor	Bajo	Reducir el Riesgo	Archivo en pdf de los estudios técnicos realizados a la hoja de vida de las personas vinculadas en provisionalidad	Preventivo	Trimestral	Director General y Coordinador Talento Humano Corporativo

## 7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la implementación de las acciones propuestos, lo realizará el líder del subprocesso de Gestión del Talento humano en concordancia a el cronograma y los productos que se plantearon para el diseño e implementación de cada uno de ellos.

El comité de gestión y desempeño realizara seguimiento al cumplimiento del plan a través de la aplicación del siguiente indicador:

**Nombre del Indicador:** Cumplimiento de las acciones establecidas en el cronograma del plan de vacantes 2024

**Medición:** Cantidad de acciones planeados para la vigencia/ Cantidad de acciones ejecutados en la vigencia

## Control de cambios

VERSION	FECHA APROBACION	RESPONSABLE	DESCRIPCION DEL CAMBIO
V1	24 de enero de 2024	Jose Jesús Diaz Corrales	Creación del documento



**JOSE JESUS DIAZ CORRALES**  
**Subproceso para el Desarrollo Humano**