



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

# PLAN ANUAL DE VACANTES y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



# **PLAN ANUAL DE VACANTES y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025**

## **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO**

**Santiago de Cali, enero 2025**

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>OBJETIVOS</b> .....	4
<b>1.1. Objetivo General</b> .....	4
<b>1.2. Objetivos específicos</b> .....	4
<b>2. PROPÓSITO</b> .....	5
<b>3. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL ..</b>	<b>5</b>
<b>POR DEPENDENCIAS</b> .....	<b>5</b>
<b>4. CONTEXTO</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1 Planta de Personal</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2 Seguimiento a la Planta de Personal</b> .....	<b>7</b>
<b>5. EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA A 31 DE DICIEMBRE DE 2024</b> .....	<b>8</b>
<b>5.1. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2024 tiene 40 empleos en VACANCIA DEFINITIVA, y sin proveer, a saber:</b> .....	<b>8</b>
<b>5.2. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC al 31 de diciembre de 2024 tiene 46 empleos en VACANCIA TEMPORAL, y sin proveer, a saber:</b> .....	<b>9</b>
<b>7. DISPONIBILIDADES PRESUPUESTALES VIGENCIA FISCAL 2025 Y ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO</b> .....	<b>12</b>
<b>8. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES</b> .....	<b>12</b>
<b>9. NORMATIVIDAD VIGENTE</b> .....	<b>13</b>

## INTRODUCCIÓN

Conforme a lo estipulado en el artículo 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, la Dirección Administrativa y del Talento Humano elabora el presente documento como un instrumento de planificación y administración de la información relacionada con los recursos necesarios para la provisión de las vacantes presentadas, con el fin de vincular el talento humano, a través del cumplimiento del proceso de selección. Adicionalmente, permite programar y determinar las necesidades de planta, para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades, que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Lo anterior se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la Función Pública.

## OBJETIVOS.

### 1.1. Objetivo General.

Mantener organizada y actualizada la información de los cargos vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, con el propósito de programar la provisión de los empleos en la Corporación, a fin de cumplir con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

### 1.2. Objetivos específicos.

- Adelantar la provisión de los empleos que se encuentran vacantes, mediante el proceso de nombramientos en encargo, provisionales y nombramientos ordinarios y en periodo de prueba, que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Corporación.
- Actualizar la información de las vacancias que se generen, de acuerdo con el procedimiento de encargos, renunciaciones, traslados y demás situaciones administrativas que se presentan en la entidad.
- Reportar al Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO 4.0 las vacantes definitivas que surjan, como producto de situaciones administrativas que se presentan en la Entidad.
- Implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno, que permita evidenciar las necesidades de la planta, acorde con las novedades que se presenten durante la vigencia, garantizando

de esta manera que se mantenga el normal funcionamiento de las dependencias.

- Contar con la información actualizada de los empleos por cubrir, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras, y alineados a los objetivos estratégicos, misionales y administrativos de la entidad.
- Estimar los costos de personal y solicitar el presupuesto correspondiente.

## 2. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes y de previsión de recursos humanos, permite la planeación del Recurso Humano para la vigencia 2025 en la Corporación, y su provisión a través de la participación en procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad, con el objetivo de vincular a servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal, para garantizar la prestación de los servicios, mediante la provisión de los empleos vacantes.

## 3. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS.

La identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por el Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano, la cual se adelantará con el acompañamiento de los jefes de las Áreas, y teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- **Planta de personal:** La Dirección Administrativa y de Talento Humano de la Corporación cuenta con mecanismos electrónicos que permiten identificar la ubicación de los empleos que se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta de personal, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares, encargos, provisionales y personal en comisión que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; con el fin

de tener la información actualizada para conocer qué empleos se encuentran sin proveer.

#### 4. CONTEXTO

##### 4.1 Planta de Personal

La planta aprobada de personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC-, está compuesta de setecientos cuatro (704) empleos, la cual fue aprobada por el Acuerdo CD No. 073 de 2016, y modificada por el Acuerdo CD No. 009 de 2017, y con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, así:

<b>DESPACHO DE LA DIRECCION GENERAL</b>			
<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NUMERO DE CARGOS</b>
Director General	0015	25	1
Asesor	1020	16	3
Asesor	1020	8	4
Secretario Bilingüe	4182	26	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Conductor Mecánico	4103	17	1
Conductor Mecánico	4103	15	1
Auxiliar de servicios generales	4064	13	1
<b>TOTAL</b>			<b>13</b>

<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>NUMERO DE CARGOS</b>
Secretario general de entidad descentralizada	0037	22	1
Director Técnico	0100	22	2
Director Operativo	0100	22	1
Director Administrativo	0100	22	1
Director Financiero	0100	22	1
Director Territorial	0042	18	8
Jefe de oficina asesora jurídica	1045	15	1
Jefe de oficina	0137	19	3
Profesional especializado	2028	20	56
Profesional especializado	2028	17	100
Profesional especializado	2028	16	1
Profesional especializado	2028	15	2
Profesional especializado	2028	14	74
Profesional Universitario	2044	11	2
Profesional Universitario	2044	6	28
Profesional Universitario	2044	1	58
Técnico Administrativo	3124	16	55
Técnico Administrativo	3124	15	1
Técnico Administrativo	3124	14	4



Técnico Administrativo	3124	12	2
Técnico Administrativo	3124	13	38
Técnico Administrativo	3124	10	2
Técnico Administrativo	3124	9	8
Técnico Operativo	3132	9	105
Técnico Operativo	3132	12	33
Técnico Operativo	3132	13	20
Técnico Operativo	3132	14	3
Secretario Ejecutivo	4210	23	6
Secretario Ejecutivo	4210	22	3
Secretario Ejecutivo	4210	21	8
Auxiliar Administrativo	4044	12	15
Secretario	4178	11	30
Operario Calificado	4169	15	2
Conductor mecánico	4103	11	17
<b>TOTAL...</b>			<b>691</b>

Con la planta anterior se atienden compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo.

#### 4.2 Seguimiento a la Planta de Personal

El Grupo Interno de Trabajo “Talento Humano” realiza seguimiento periódico al Plan Anual de Vacantes por medio de las siguientes actividades:

- **Planta Global:** se actualiza esta base de datos de la planta de personal, suministrada por el Grupo de Relación Laborales, con el fin de identificar las vacantes generadas durante cada mes, que incluye denominación del empleo, código, grado y ubicación del mismo, con el fin de realizar el proceso de encargos, para que el personal de carrera administrativa pueda acceder a ellos previa revisión del 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 los mismos o no exista personal que cumpla con los requisitos, se procede a la vinculación de personal provisional.
- **Reporte de las Vacantes Definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil:** Acorde con los términos establecidos por la CNSC, se realizan los reportes de las vacantes definitivas en la plataforma SIMO 4.0, con el fin de que sean convocados posteriormente, mediante concurso de méritos.
- **Caracterización de la población de la CVC** 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 anual acorde con la encuesta sociodemográfica.

## 5. EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA A 31 DE DICIEMBRE DE 2024

**5.1. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2024 tiene 40 empleos en VACANCIA DEFINITIVA, y sin proveer, a saber:**

DEPENDENCIA	Cargo	Grado	NIVEL
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Oficina de Control Interno	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Centro Norte	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Dirección Financiera	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroccidente	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
Oficina de Control Interno	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
DAR BRUT	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
DAR BRUT	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR BRUT	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Centro Sur	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Norte	TECNICO ADMINISTRATIVO	9	Técnico
DAR Pacifico Este	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Pacifico Oeste	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico



DAR Pacifico Oeste	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Pacifico Oeste	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroccidente	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección de Planeación	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
Dirección Financiera	SECRETARIO EJECUTIVO	23	Asistencial
Dirección Financiera	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Financiera	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Financiera	TECNICO ADMINISTRATIVO	14	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional

**5.2. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC al 31 de diciembre de 2024 tiene 46 empleos en VACANCIA TEMPORAL, y sin proveer, a saber:**

DEPENDENCIA	Cargo	Grado	NIVEL
DAR Centro Norte	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
Dirección Financiera	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional

DAR Centro Norte	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Dirección Financiera	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Oficina de Tecnologías de Información	TECNICO ADMINISTRATIVO	10	Técnico
DAR Suroccidente	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
DAR Pacifico Este	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
Secretaria General	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
Oficina de Control Interno	SECRETARIO EJECUTIVO	22	Asistencial
Oficina Asesora Jurídica	SECRETARIO EJECUTIVO	22	Asistencial
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Norte	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección Financiera	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
DAR Suroccidente	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Centro Norte	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Centro Norte	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Centro Sur	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Norte	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional

DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Suroriente	TECNICO ADMINISTRATIVO	9	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección de Planeación	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
Oficina Asesora Jurídica	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Oficina Asesora Jurídica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Oficina de Control Interno	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Oficina de Tecnologías de Información	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Secretaria General	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroriente	SECRETARIO	21	Asistencial
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico

## 6. MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, el Decreto No. 2365 de 2019 y demás normatividad vigente, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, con el fin de adelantar la previsión de los cargos vacantes definitivas y temporales adelantará las siguientes acciones:

- Procesos de Invitación para encargo en empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa.
- Una vez surtido el Procesos de Invitación para encargo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se adelante el

concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC o su titular regrese a ocuparlo.

- Así mismo, se tendrán en cuenta los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, para que, de acuerdo con la necesidad institucional, y que cumplan con el perfil y los requisitos, puedan ocupar empleos de libre nombramiento y remoción.

- Como medida complementaria a la ocupación de las vacantes se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025-2026, con el fin de fortalecer las competencias laborales de los servidores de la Corporación, generando conocimientos y habilidades, con el fin de potenciar el desempeño laboral y se transforme en mayor eficiencia en la prestación del servicio.

## **7. DISPONIBILIDADES PRESUPUESTALES VIGENCIA FISCAL 2025 Y ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.**

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, para la vigencia fiscal 2025 está respaldada por disponibilidades presupuestales las cuales son suficientes para cubrir los costos del personal, correspondiente a funcionarios activos y de los que estén incluidos en el presente Plan, o que resulten dentro de la presente vigencia.

## **8. SEGUIMIENTO AL PLAN ANUAL DE VACANTES**

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano se realizará a través de la Dirección Administrativa y del Talento Humano - Grupo de Talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica de talento humano como:

- FURAG Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión del Departamento Administrativo de función pública DAP.
- MIPG: Modelo integrado de planeación y gestión.
- Matriz GETH – MIPG: esta matriz es del DAFP y la aplica la Dirección de Planeación
- MABUG - Manual de buen Gobierno: este manual es interno y lo aplica Dirección de Planeación.

## 9. NORMATIVIDAD VIGENTE

Norma	Año	Epígrafe
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 2. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: 3. Talento humano
Decreto 498	2020	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.
Acuerdo 19	2024	Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de orden legal, en lo que les aplique.

Proyectó: Alberto Osorio López, Profesional Especializado 14, Grupo de Relaciones Laborales.

Revisó: Gustavo Herrera Angola, PE 15, Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales.  
Claudia Ximena Martínez, Profesional Especializado 20, Coordinadora Grupo de Talento Humano.

Aprobó: Andrés Felipe Guevara Álzate-Director Administrativo y de Talento Humano.