



PLAN ANUAL PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2026

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RIOS
NEGRO – NARE “CORNARE”

GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTION HUMANA



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE”
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co

f X @ cornare

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 en su artículo 17, dispuso que 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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la mencionada ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

De otra parte, el Decreto 1800 de 2019 por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo dispone en el artículo 2.2.1.4.1. *“Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

- a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*

e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

En cumplimiento de las anteriores directrices, la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE” presenta el Plan de Previsión del Talento Humano que consolida la caracterización del talento humano de la entidad, las principales necesidades y la forma en que se pueden cubrir las deficiencias, lo anterior, con el fin de contar con el talento humano competente para satisfacer las necesidades del servicio.

2. DEFINICIONES

Plan de previsión de recursos humanos: Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Este Plan se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Análisis de las necesidades de personal: Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Análisis de la disponibilidad de personal: Es el diagnóstico de las características del personal; empleo actual, ubicación, formación académica, experiencia laboral, tiempo en la entidad, características que se tendrán en cuenta para suplir las deficiencias de personal que pudieran existir como una de las medidas de cobertura definidas.

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental contar con la información respectiva,

organizada y sistematizada, de manera que se disponga de un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la entidad está haciendo de los mismos.

Medidas de cobertura: Es el mecanismo mediante el cual se subsana la deficiencia de personal.

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, se contrastan las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Entre las medidas de cobertura para subsanar la deficiencia de personal, se encuentran las siguientes:

Medidas Internas:

En caso de déficit de personal, la entidad podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: Se proveen medidas en el plan institucional de capacitación, que permitan desarrollar o mejorar habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de los funcionarios.
- Reubicación de personal: Se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
- Manejo de situaciones administrativas tales como:
 - ✓ Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera en un cargo superior, mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

- ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Transferencia del conocimiento, en especial aquellos funcionarios que ocupan cargos que requieren conocimientos específicos y que potencialmente abandonan la entidad (pensionados).
- ✓ Creación, dentro de la planta de personal y previo estudio técnico, de nuevos empleos de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Para ello es necesario atender los parámetros normativos y metodológicos establecidos para el manejo adecuado de esta alternativa.

Medidas Externas

En algunos casos no se pueden suplir las necesidades de personal a través de medidas internas, siendo necesario acudir a fuentes externas:

- Nombramientos en período de prueba luego de utilizar listas de elegibles. (Insumo Plan de Vacantes). En caso de existir listas para las vacantes resultantes, esta medida prima antes de realizar encargos o nombramientos provisionales.

Cuando se reportan vacantes definitivas para ser provistas por concurso de méritos, es necesario tener certeza sobre cuáles vacantes son definitivas, número de empleos con vacancia definitiva, las funciones y requisitos de cada uno de los cargos.

- Ingreso de nuevas personas a través de nombramientos provisionales.

3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

Planta de cargos actual

COMPOSICION PLANTA DE CARGOS SEGÚN TIPO DE EMPLEO	
TIPO DE EMPLEO	NUMERO DE EMPLEOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	23
CARRERA ADMINISTRATIVA	255
TOTAL	278

La siguiente tabla, muestra el estado de provisión de la planta tomando como referente los empleos de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa, en total se encuentran 24 empleos vacantes sin proveer.

PROVISION DE LA PLANTA AL 31 DE ENERO DE 2026			
TIPO DE EMPLEO	NUMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	23	23	0
CARRERA ADMINISTRATIVA	255	231	24
TOTAL	278	254	24

A continuación, se evidencia cuantos empleos se encuentran vacantes por nivel:

NIVELES	TOTAL, DE EMPLEOS	EMPLEOS VACANTES
DIRECTIVO	18	0
ASESOR	1	0
PROFESIONAL	171	12
TECNICO	47	9
ASISTENCIAL	41	3

El nivel profesional es donde mayor número de vacantes se presentan.

Este mayor número de vacantes dentro del nivel profesional se debe a que es el nivel que comprende más empleos dentro de la Planta de Cargos y se han presentado escaleras de manera permanente por los encargos realizados en el citado nivel. De otro lado, los cargos creados mediante Acuerdo 429 de 2022, denominados Profesional Universitario, Grado 01, para los cuales no se requiere experiencia y cuyo propósito dentro de la Planta de Empleos es que funcionarios que ocupan cargos en niveles inferiores puedan ascender al nivel profesional, han venido presentando rotación de personal en la medida en que quienes han ingresado a ellos mediante encargo han tenido la oportunidad de escalar a otros empleos, luego de adquirir la experiencia requerida, lo que ha generado que estos cargos 01, vayan quedando vacantes de manera continua.

Las vacantes definitivas, entre las que en su mayoría se encuentran provistas de manera temporal a través de encargo o nombramiento provisional, ascienden a

enero 31 de 2026 a 114, habiéndose reportado a la Oferta Pública de Empleos, OPEC, para ser provistas de manera definitiva, a través de concurso de méritos, celebrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para la provisión de las vacantes definitivas se da cumplimiento a lo previsto en la normativa vigente respecto al orden de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

De forma continua se realizan estudios técnicos para encargo, según las directrices establecidas por la norma, con el propósito de proveer de manera transitoria, las vacantes definitivas y temporales, que se generan dentro de la Planta de Empleos.

Cuando no existen funcionarios con derechos de carrera que puedan ser encargados, se vienen proviendo las vacantes de manera temporal, a través de nombramientos provisionales.

Se relaciona la provisión de la Planta de Cargos a enero 31 de 2026, donde se demuestra que la mayoría de los empleos se encuentran provistos.

PLANTA DE CARGOS PROVISTA A ENERO 31 DE 2026	
CLASIFICACION	No. EMPLEOS
EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PROVISTOS	18
EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN PROVISTOS EN COMISIÓN	5
VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADTVA PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	37
VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADTVA PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	62
VACANTES TEMPORALES DE CARRERA ADTVA PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	21
VACANTES TEMPORALES DE CARRERA ADTVA PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	34
EMPLEOS PROVISTOS POR TITULARES	77
EMPLEOS PROVISTOS EN PERIODO DE PRUEBA	0
TOTAL EMPLEOS	254

Se viene realizando al interior de la Corporación, estudio de cargas laborales, tendiente a determinar técnicamente el número de servidores necesarios, optimizar el rediseño institucional y fundamentar la creación o supresión de empleos y la distribución de funciones de manera óptima en los casos que sea necesario.

Con el estudio de cargas, se pretende equilibrar las tareas y el tiempo invertido, garantizando eficiencia, modernización administrativa y una mejor Gestión del Talento Humano.

4. ANALISIS DE LA METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Para el 2026 la provisión de empleos de carrera, que se encuentran vacantes dentro de la planta de cargos, se hará de acuerdo a lo establecido en la norma.

Para proveer las vacantes definitivas y temporales, teniendo en cuenta que no existen listas de elegibles para Corporaciones Autónomas Regionales vigentes a la fecha, se realizarán estudios técnicos de encargo teniendo en cuenta las directrices establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de no ser posible su provisión a través de encargo, se efectuarán nombramientos provisionales.

Los encargos o nombramientos provisionales que se efectúen en vacantes definitivas, serán hasta tanto la Comisión Nacional allegue listas de elegibles producto de un concurso de méritos y los encargos o nombramientos provisionales que se efectúen con ocasión de una situación administrativa, se harán hasta tanto culmine la situación administrativa que originó la vacante.

Se acudirá también a la reubicación de personal, realizado el análisis de competencias, conocimientos y perfiles, que apliquen para las diferentes áreas que presentan falencias de personal y a Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.

5. ESTIMACION COSTO DE PERSONAL

Para la vigencia 2026, el costo total de la planta de personal de CORNARE fue proyectado en \$37.826.781.421.