



Plan Anual de Vacantes 2019



Grupo de Gestión del Talento Humano -
CORPAMAG
SECRETARÍA GENERAL

CONTENIDO

1	OBJETIVO GENERAL	3
2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
3	ALCANCE.....	3
4	METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN.....	3
4.1	Metodología de Provisión a Corto Plazo	4
5	Referencia Normativa	5
6	Análisis de la Planta Global de Corpamag.....	6
6.1	Periodo Fijo.....	6
6.2	Libre Nombramiento y Remoción.....	6
6.3	Carrera Administrativa	7
6.4	Vacantes Temporales en la Planta Global de Corpamag.....	7
6.5	Vacantes Definitivas en la Planta Global de Corpamag.....	9
7.	Actividades a desarrollar	10
8.	Seguimiento y Evaluación	10

1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena tiene por objetivo diseñar y establecer estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

3 ALCANCE

El Plan de Vacantes de Talento Humano será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – Corpamag y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la Entidad y servirá de insumo principal para la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

4 METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública; para esto el Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano o a quien éste designe, proyectará de forma semestral, los cargos vacantes en la entidad y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

En este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras

Adicionalmente se hace la aclaración, que de este plan no hacen parte las vacantes como consecuencia del retiro por jubilación o vejez.

4.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo

a. Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán semestralmente las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

b. Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.
- Cuando se generen cambios por promoción al interior de la entidad Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

c. Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación
- **Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Por otra parte, la Carrera Administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena - CORPAMAG, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de

2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

En el artículo 24 de la Ley 909 que consagra el Encargo: Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos así:

- A través del encargo de funciones a empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa
- Por medio de comisión para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción a funcionarios con derechos de carrera administrativa.

Para ambos casos deberán cumplir los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo. Al respecto dice la Ley: "Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera".

5 REFERENCIA NORMATIVA

Este Plan de Vacantes se fundamenta en el siguiente marco legal:

- **Ley 909 de 2004:** Literal b) artículo 15, el cual prescribe "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.

- **Decreto 1083 de 2015:** Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) *“Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.*
- **Resolución Interna 09 de 2017:** “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2017-2019”

6 ANÁLISIS DE LA PLANTA GLOBAL DE CORPAMAG

La planta global de Corpamag se encuentra distribuida de la siguiente manera:

6.1 Periodo Fijo

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	Director General	15	37	1

6.2 Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	Secretario General	15	37	1
Directivo	Subdirector	40	17	3
Directivo	Jefe de Oficina	137	15	3
Asesor	Asesor de Dirección	1020	07	1
Asesor	Asesor de Contratación	1020	07	1
Asesor	Asesor de Control Interno	1020	07	1
Profesional	Especializado	2028	19	1
Profesional	Especializado	2028	16	1
Profesional	Especializado	2028	13	1
Profesional	Universitario	2044	10	1
Profesional	Universitario	2044	05	1
Técnico	Técnico	3100	18	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	24	1
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	21	1
Total - Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción				18

6.3 Carrera Administrativa

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	CANTIDAD DE CARGOS
Profesional	Especializado	2028	18	4
Profesional	Especializado	2028	17	6
Profesional	Especializado	2028	16	5
Profesional	Especializado	2028	15	3
Profesional	Especializado	2028	14	4
Profesional	Especializado	2028	13	8
Profesional	Especializado	2028	12	11
Profesional	Universitario	2044	11	4
Profesional	Universitario	2044	10	6
Profesional	Universitario	2044	9	6
Profesional	Universitario	2044	8	2
Profesional	Universitario	2044	7	1
Profesional	Universitario	2044	6	1
Profesional	Universitario	2044	5	6
Profesional	Universitario	2044	4	1
Técnico	Administrativo	3124	14	1
Técnico	Técnico	3100	18	2
Técnico	Técnico	3100	17	3
Técnico	Técnico	3100	16	2
Técnico	Técnico	3100	15	4
Técnico	Técnico	3100	14	3
Técnico	Técnico	3100	13	3
Técnico	Técnico	3100	12	7
Técnico	Técnico	3100	10	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	2
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	21	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	21	1
Asistencial	Conductor mecánico	4103	20	2
Asistencial	Conductor mecánico	4103	19	1
Total – Funcionarios Carrera Administrativa				103

6.4 Vacantes Temporales en la Planta Global de Corpamag

6.4.1. Empleos con Situaciones Administrativas de Encargos

Nivel	Empleo de Situación Administrativa	Código	Grado
Profesional Especializado	Profesional Especializado	2028	17
Profesional Especializado	Profesional Especializado	2028	17
Profesional Especializado	Profesional Especializado	2028	16
Profesional Especializado	Profesional Especializado	2028	13
Profesional Especializado	Profesional Especializado	2028	12
Profesional Universitario	Profesional Universitario	2044	9
Profesional Universitario	Profesional Universitario	2044	9
Técnico	Técnico	3100	17
Técnico	Técnico	3100	17
Técnico	Técnico	3100	16
Técnico	Técnico	3100	15
Técnico	Técnico	3100	14
Total - Encargos			12

6.4.2. Empleos con Situaciones Administrativas de Comisión

Nivel	Empleo de Situación Administrativa	Código	Grado
Directivo	Subdirector	40	14
Jefe De Oficina	Jefe De Oficina Jurídica	137	15
Asesor	Asesor	1020	7
Total - Comisiones			3

6.4.3. Empleos Nombrados en Provisionalidad.

Nivel	Denominación	Código	Grado	Dependencia
Profesional	Especializado	2028	16	Subdirección Técnica
Profesional	Especializado	2028	16	Subdirección Técnica
Profesional	Especializado	2028	16	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	14	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	13	Financiera
Profesional	Especializado	2028	13	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	13	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	13	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	13	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Especializado	2028	12	Oficina De Planeación
Profesional	Especializado	2028	12	Oficina De Planeación
Profesional	Especializado	2028	12	Subdirección De Educación Ambiental
Profesional	Especializado	2028	12	Subdirección Técnica
Profesional	Universitario	2044	11	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Universitario	2044	10	Oficina Jurídica
Profesional	Universitario	2044	10	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Universitario	2044	9	Gestión Financiera
Profesional	Universitario	2044	8	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Universitario	2044	7	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Universitario	2044	6	Subdirección De Gestión Ambiental
Profesional	Universitario	2044	5	Oficina De Comunicación
Profesional	Universitario	2044	5	Oficina De Laboratorio
Técnico	Técnico	3100	14	Subdirección De Educación Ambiental
Técnico	Técnico	3102	13	Oficina De Contratación
Técnico	Técnico	3107	12	Subdirección De Gestión Ambiental
Técnico	Técnico	3109	12	Subdirección De Gestión Ambiental
Técnico	Técnico	3110	10	Gestión Tics
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	Oficina De Planeación
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	21	Subdirección De Educación Ambiental
Total Empleos en Provisionalidad				30

6.5 Vacantes Definitivas en la Planta Global de Corpamag.

El Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena será el responsable ejecutar las actividades encaminadas a la consecución de la provisión definitiva de los empleos de la planta mediante concurso de méritos.

Para esto, el funcionario deberá elaborar y actualizar el Plan Anual de Vacantes en el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y esta entidad a su vez, lo reportará a la Comisión Nacional del Estado Civil cuando así lo requiera, con el propósito de ser insumo para la formulación de políticas y demás actividades previstas por estas entidades

Finalmente, se relacionan los cargos que continúan en vacancia definitiva tras encontrarse en la etapa final, el concurso abierto de méritos del Sistema General de Carrera Administrativa de las Corporaciones Autónomas Regionales – CAR y de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, Convocatoria No. 435 de 2016 CAR - ANLA”.

Municipio	Dependencia	Nivel y Denominación	Código	Grado	Número de Vacantes
Ciénaga	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	17	1
Fundación	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	16	1
Pivijay	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	13	2
Pivijay	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044	8	1
Pivijay	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044	7	1
Plato	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	16	1
Santa Ana	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	13	1
Santa Ana	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044	6	1
Santa Marta	Oficina de Planeación	Profesional Especializado	2028	12	1
Santa Marta	Oficina Jurídica	Profesional Universitario	2044	10	1
Santa Marta	Secretaría General	Profesional Universitario	2044	5	1
Santa Marta	Secretaría General	Técnico	3100	10	1
Santa Marta	Subdirección de Educación Ambiental	Técnico	3100	14	1
Santa Marta	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	13	1
Santa Marta	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Especializado	2028	13	1
Santa Marta	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044	10	1
Santa Marta	Subdirección de Gestión Ambiental	Técnico	3100	12	1
Santa Marta	Subdirección Técnica	Profesional Especializado	2028	16	1
Santa Marta	Subdirección Técnica	Profesional Especializado	2028	12	1

