

# PLAN ANUAL DE **VACANTES** 2021



## INTRODUCCION

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Corporación.

En ese sentido, la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM tiene entre otros propósitos que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2021, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

## OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, temporales y de carrera administrativa a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de lista de elegibles de la Convocatoria 435 de 2016, así como los resultados que se generen en la Convocatoria 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales u otras convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

## MARCO NORMATIVO

**Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015**, que prevé el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público en lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera; establece lo siguiente:

**Art. 17. Planes de Previsión de Recursos Humanos:** que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente *Planes de previsión de recursos humanos* que tengan el siguiente alcance:

- a) *Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.*

**Art. 14 y 15. Planes Anuales de Vacantes:** Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Dichos Planes favorecerán 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.

**Modificado por la Ley 1960 de 2019 Art. 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.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

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

**PARÁGRAFO 1.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

**PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**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.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria.

**Decreto 1083 de 2015 Art. 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.

**Decreto 612 de 2018** Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado



Art. 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. 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.



## DIAGNOSTICO- ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

El Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos 2021 de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM se elabora a partir del diagnóstico de la planta actual.

La Corporación cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por un total de (59) empleos, fijada por el acuerdo No. 006 del 16 de marzo de 2005 del Consejo Directivo de la Corporación, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de vinculación:

No.	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADTIVA	CARRERA ADTIVA- EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONAL
1	15	20	Director General	1				
2	40	16	Secretario General		1			
3	40	16	Subdirector General		1			
4	40	16	Subdirector General		1			
5	137	11	Jefe de Oficina		1			
6	42	10	Director Territorial		1			
7	42	10	Director Territorial		1			
8	42	10	Director Territorial		1			
9	42	10	Director Territorial		1			
10	1020	6	Asesor		1			
11	2028	17	Profesional Especializado					1
12	2028	16	Profesional Especializado			1		
13	2028	16	Profesional Especializado					
14	2028	14	Profesional Especializado			1		
15	2028	14	Profesional Especializado			1		
16	2028	14	Profesional Especializado			1		
17	2028	14	Profesional Especializado			1		
18	2028	14	Profesional Especializado			1		
19	2028	14	Profesional Especializado					1
20	2028	14	Profesional Especializado			1		
21	2028	14	Profesional Especializado			1		
22	2028	14	Profesional Especializado			1		
23	2028	14	Profesional Especializado			1		
24	2028	13	Profesional Especializado		1			
25	2044	10	Profesional Universitario					1
26	2044	10	Profesional Universitario			1		
27	2044	7	Profesional Universitario			1		
28	2044	7	Profesional Universitario					1
29	2044	7	Profesional Universitario					1
30	2044	7	Profesional Universitario					1
31	2044	7	Profesional Universitario			1		
32	2044	7	Profesional Universitario			1		
33	2044	7	Profesional Universitario			1		
34	2044	7	Profesional Universitario					1
35	2044	7	Profesional Universitario			1		

36	2044	7	Profesional Universitario			1		
37	2044	7	Profesional Universitario			1		
38	2044	7	Profesional Universitario					1
39	2044	7	Profesional Universitario				1	
40	2044	7	Profesional Universitario					1
41	2044	7	Profesional Universitario			1		
42	2044	7	Profesional Universitario				1	
43	2044	7	Profesional Universitario			1		
44	2044	7	Profesional Universitario			1		
45	2044	7	Profesional Universitario			1		
46	2044	7	Profesional Universitario		1			
47	2044	7	Profesional Universitario			1		
48	2044	1	Profesional Universitario					1
49	3124	10	Técnico Administrativo			1		
50	3124	10	Técnico Administrativo			1		
51	3124	10	Técnico Administrativo					1
52	4210	18	Secretaria Ejecutiva		1			
53	4178	10	Secretaria					1
54	4178	10	Secretaria					1
55	4178	10	Secretaria			1		
56	4178	10	Secretaria			1		
57	4178	10	Secretaria			1		
58	4044	7	Auxiliar Administrativo			1		
59	4103	7	Conductor Mecánico		1			

Fuente: Base de datos Subproceso de Talento Humano corte 31 de diciembre 2020

De acuerdo a lo anterior a la fecha se tiene el siguiente resumen de la provisión de la planta de personal de la CAM:

CANTIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN
1	Período
13	Libre nombramiento
12	Provisionales
30	Carrera administrativa
2	Periodo de prueba Carrera Administrativa
1	Cargo no provisto
<b>59</b>	<b>TOTAL</b>

### ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

En el marco de la Convocatoria 435 de 2016, La Corporación dio uso a un total de veintidós (22) listas de elegibles para proveer un total de veintidós (22) empleos, listas de elegibles que perdieron vigencia el pasado mes de septiembre de 2020, actualmente la entidad oferta diez (10) vacantes en el marco de la Convocatoria 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales que se encuentra actualmente en etapa de inscripción y venta de derechos de participación, en modalidad mixta, dentro de la cual se oferta tres (3) empleos en la modalidad de ascenso y siete (7) empleos en la modalidad de concurso abierto.

Para la vigencia 2021, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, y de acuerdo con la necesidad.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

### **METODOLOGIA DE PROVISION**

Las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa serán provistas siguiendo el orden señalado en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, así:

1. Con las listas de elegibles que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer que remita la CNSC.
2. En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño, de lo contrario la entidad procederá a utilizar la figura de nombramiento provisional.

### **PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la profesional universitaria de gestión humana de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2021, ningún servidor cumplirá la edad de retiro forzoso, a la fecha no se cuenta con servidores de carrera, con inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial,

supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

## IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE O PRE PENSIONADOS

La siguiente es la relación de los funcionarios cuya condición permite estimar que se encontrarían próximos a pensionarse, según la siguiente relación, con respecto a la planta actual:

Los pre pensionados son aquellos que les falten 3 años para la edad de pensión (57 años mujeres, 62 años hombres) es decir a partir de 54 años mujeres y 59 años hombres.

A continuación, se presenta el listado de funcionarios por nivel jerárquico y tipo de vinculación próximos a pensionarse:

NIVEL JERÁRQUICO	FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE O PREPENSIONADOS
Directivo	1 Secretario General
Profesional	1 Profesional Especializado 1 Profesional Universitario 1 Profesional Universitario
Asistencial	1 Secretaria
<b>TOTAL</b>	<b>5 FUNCIONARIOS</b>

## RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos es el Secretario General de la Corporación, a través del área de Gestión Humana.

El Secretario General o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes 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 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

El procedimiento para la provisión de vacantes se encuentra establecido en el P-CAM-010 Selección.