



# PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISION **2025**

## INTRODUCCION

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM a través de la Subdirección Administrativa y financiera – subproceso Gestión del Talento Humano es la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909, artículos 14 y 15, que establece que una de las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal; con el fin de que los mismos permitan la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos es un instrumento que tiene como propósito la gestión de la información sobre empleos vacantes en el Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, con el fin de programar su provisión en la vigencia actual y siguiente; planificando, administrando y actualizando la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión.

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos se desarrollará conforme a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM que permita la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

### Sede Principal

f CAM  
X CAMHUILA  
@ cam\_huila  
CAMHUILA

📍 Carrera 1 No. 60-79 Barrio Las Mercedes  
Neiva - Huila (Colombia)  
✉ radicación@cam.gov.co  
☎ (608) 866 4454  
🌐 www.cam.gov.co



## 1. OBJETIVO

Identificar y actualizar las necesidades y organizar la información sobre los empleos vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM, con la finalidad de planificar la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Adelantar el concurso de méritos abierto y ascenso a través de la CNSC para proveer las vacantes definitivas existentes en cargos de carrera administrativa.
- Revisar y actualizar el Manual específico de funciones y competencias de los empleos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM, a través de los resultados de estudios efectuados y con la participación de las dependencias, definiendo los perfiles requeridos para el funcionamiento de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM acorde con la normatividad vigente.
- Consolidar las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM, con el fin que las dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.

#### Sede Principal

## 2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos, inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten, con el fin de proveer los empleos garantizando así la adecuada prestación de los servicios que por mandato legal tiene a cargo la CAM.

### Sede Principal

### 3. DEFINICIONES

**Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Provisión:** La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

**Vacantes Definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

**Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

**Carrera administrativa:** el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: “ *La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna*”.

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva

#### Sede Principal

de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

**Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC:** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

#### Sede Principal

f CAM  
X CAMHUILA  
@ cam\_huila  
CAMHUILA

📍 Carrera 1 No. 60-79 Barrio Las Mercedes  
Neiva - Huila (Colombia)  
✉ radicación@cam.gov.co  
☎ (608) 866 4454  
🌐 www.cam.gov.co



## 4. 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:

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: *"Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil". Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y, b). "Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano".*

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) *que serán funciones de las Unidades de Personal: a). "Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos" y, b). "Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.*

El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

1. *Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
2. *La 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 y*
3. *La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*

- **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 este 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

### Sede Principal

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.

**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: "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias 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".

**"Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias 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

Sede Principal

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”.

**“Artículo 2.2.5.5.42 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”.

**“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

**“Artículo 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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

- **Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas 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. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar

**Sede Principal**

- **Decreto 051 de 2018:** “*Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009*”

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

#### Sede Principal

## 5. ANALISIS DE PLANTA ACTUAL

El Plan anual de vacantes y previsión de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM a través de la Subdirección Administrativa y financiera – subproceso Gestión del Talento Humano vigencia 2024, se elabora a partir del diagnóstico de la planta actual.

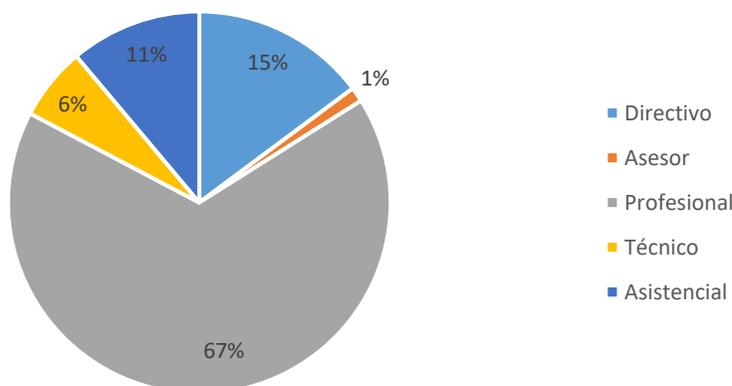
La Corporación cuenta con una planta global conformada por ochenta y un (81) empleos, fijada por el acuerdo No. 002 del 25 de enero de 2021 expedido por el Consejo Directivo de la Corporación, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de vinculación:

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

NIVEL	EMPLEOS	PORCENTAJE
Directivo	12	15%
Asesor	1	1%
Profesional	54	67%
Técnico	5	6%
Asistencial	9	11%
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Gestion Humana*

### PROVISION DE LA PLANTA



#### Sede Principal

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS	PORCENTAJE
Directivo	-	12	12	15%
Asesor	-	1	1	1%
Profesional	52	2	54	67%
Técnico	5		5	6%
Asistencial	7	2	9	11%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Gestion Humana*

**Sede Principal**

## 6. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 30 DE DICIEMBRE DE 2024

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena –CAM a través de la Subdirección Administrativa y financiera – subproceso Gestión del Talento Humano a corte de 30 de diciembre de 2024, tiene el siguiente empleo vacante temporal de carrera administrativa que no fue provisto:

NIVEL	TIPO DE VACANTE	EMPLEO
Profesional universitario	Temporal – Carrera Administrativa	1

Empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de Planta Global, así mismo se consolida la siguiente información respecto a los empleos en vacancia definitiva que a la fecha se encuentran reportados en el aplicativo SIMO de la CNSC existentes en la entidad,

NIVEL	Periodo de prueba en otra entidad	En Encargo	Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa (CNSC)	En Provisionalidad	TOTAL VACANTES
Directivo			11			
Asesor			1			
Profesional Especializado		2	1	10	6	7
Profesional Universitario	3	1	2	17	20	18
Técnico Administrativo					3	2
Técnico Operativo					1	1
Secretaria		1	1	2	2	3
Auxiliar Administrativo			1		2	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>32</b>

Fuente: Gestión Humana

### Sede Principal

Conforme a lo establecido mediante la Circular conjunta 20191000000117, suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública, señaló:

*"Las entidades a través de la aplicación "SIMO" que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, **y en los términos definidos en el instructivo**, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC –". (Negrilla propia)*

DENOMINACION DEL EMPLEO	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	CODIGO INTERNO REPORTE OPEC A CNSC
Profesional Especializado	1	164830
Profesional Especializado	1	227955
Profesional Especializado	1	169623
Profesional Especializado	1	169624
Profesional Especializado	1	169625
Profesional Especializado	1	169629
Profesional Especializado	1	169626
Profesional Universitario	1	169630
Profesional Universitario	2	192139
Profesional Universitario	1	169631
Profesional Universitario	1	169632
Profesional Universitario	1	169669
Profesional Universitario	1	170747
Profesional Universitario	1	170804
Profesional Universitario	1	173093
Profesional Universitario	1	173096
Profesional Universitario	1	173097
Profesional Universitario	2	197971
Profesional Universitario	1	215905
Profesional Universitario	1	227948

**Sede Principal**

Técnico Administrativo	1	160775
Técnico Administrativo	1	173105
Técnico Operativo	1	173106
Secretaria	1	173109
Secretaria	1	173109
Secretaria	1	173901
Auxiliar Administrativo	1	173117
<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>32</b>	

Fuente: <https://simo-opez.cnsc.gov.co/#homeOpec>

**Sede Principal**

## 7. ANALISIS DE PROVISION DE EMPLEOS

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos de la vigencia 2025, 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.

No.	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	DE PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	CARRERA ADTIVA	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	40	16	Subdirector General			1		
6	40	16	Subdirector General			1		
7	137	16	Jefe de Oficina			1		
8	42	10	Director Territorial			1		
9	42	10	Director Territorial			1		
10	42	10	Director Territorial			1		
11	42	10	Director Territorial			1		
12	1020	6	Asesor			1		
13	2028	17	Profesional Especializado	1				1
14	2028	16	Profesional Especializado				1	
15	2044	10	Profesional Especializado				1	

### Sede Principal

16	2028	14	Profesional Especializado	1				1
17	2028	14	Profesional Especializado	1				1
18	2028	14	Profesional Especializado	1				1
19	2028	14	Profesional Especializado	1				1
20	2028	14	Profesional Especializado	1				1
21	2028	14	Profesional Especializado				1	
22	2028	14	Profesional Especializado				1	
23	2028	14	Profesional Especializado				1	
24	2028	14	Profesional Especializado				1	
25	2028	14	Profesional Especializado				1	
26	2028	14	Profesional Especializado	1				1
27	2028	14	Profesional Especializado				1	
28	2028	14	Profesional Especializado				1	
29	2028	14	Profesional Especializado				1	
30	2028	14	Profesional Especializado				1	
31	2028	13	Profesional Especializado			1		
32	2044	10	Profesional Universitario	1				1
33	2044	10	Profesional Universitario				1	
34	2044	7	Profesional Universitario	1				1
35	2044	7	Profesional Universitario				1	
36	2044	7	Profesional Universitario	1				1
37	2044	7	Profesional Universitario	1				1
38	2044	7	Profesional Universitario	<b>1</b>				<b>1</b>
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				1
44	2044	7	Profesional Universitario	1				1
45	2044	7	Profesional Universitario				1	
46	2044	7	Profesional Universitario				1	
47	2044	7	Profesional Universitario				1	

**Sede Principal**

48	2044	7	Profesional Universitario				1	
49	2044	7	Profesional Universitario				1	
50	2044	7	Profesional Universitario				1	
51	2044	7	Profesional Universitario				1	
52	2044	7	Profesional Universitario			1		
53	2044	7	Profesional Universitario				1	
54	2044	7	Profesional Universitario	1				1
55	2044	7	Profesional Universitario				1	
56	2044	7	Profesional Universitario			1		
57	2044	7	Profesional Universitario	1				1
58	2044	7	Profesional Universitario	1				1
59	2044	7	Profesional Universitario	1				1
60	2044	7	Profesional Universitario	1				1
61	2044	7	Profesional Universitario	1				1
62	2044	7	Profesional Universitario	1				1
63	2044	7	Profesional Universitario	1				1
64	2044	7	Profesional Universitario	1				1
65	2044	7	Profesional Universitario	1				1
66	2044	5	Profesional Universitario	1				1
67	2044	1	Profesional Universitario				1	
68	3124	10	Técnico Administrativo	1				1
69	3124	10	Técnico Administrativo	1				1
70	3124	10	Técnico Administrativo					1
71	3124	10	Técnico Administrativo				1	
72	3132	10	Técnico Operativo	1				1
73	4210	18	Secretaria Ejecutiva			1		
74	4178	10	Secretaria				1	
75	4178	10	Secretaria	1				1
76	4178	10	Secretaria	1				1
77	4178	10	Secretaria	1				1
78	4178	10	Secretaria				1	
79	4044	7	Auxiliar Administrativo					1

#### Sede Principal

80	4044	7	Auxiliar Administrativo	1			1
81	4103	7	Conductor Mecánico			1	

Fuente: Base de datos Subproceso de Talento Humano corte 30 de diciembre 2024

## 8. METODOLOGIA DE PROVISION

El Plan Anual de Vacantes y Provisión de empleos de la vigencia 2025, se elaboró con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), donde se tomó la relación detallada de la plata global de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, y los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal que se deben proveer y que, cuentan con la apropiación y la disponibilidad presupuestal requerida.

Se contempló las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa que 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 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 realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad."*

### 8.1. ENCARGO

Aplica tanto para las vacantes definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa previo agotamiento del estudio de la planta de personal para

#### Sede Principal

identificar si existen servidores de carrera administrativa que puedan ocuparlos mediante encargo.

Se realizan estudios de encargos (ESTUDIO DE VERIFICACION DE REQUISITOS PARA OTORGAMIENTO DE ENCARGO) y se analizara en el formato Selección Hoja de Vida (T-CAM-018. Versión 4. febrero 01 de 2023) y se publican para el conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y, para la presentación de posibles reclamaciones. Surtida esta etapa, se procede a elaborar el acto administrativo de encargo

Se certifican los cargos en los cuales no existe personal de carrera administrativa que pueda acceder al encargo, con el fin de proceder a su provisión.

## 8.2. NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Para los casos en que no existan funcionarios con derecho prevalente se efectuara nombramientos en provisionalidad para lo cual se verificará que los candidatos reúnan el perfil según el manual de funciones y competencias laborales, de igual manera se procederá a con el análisis de Hoja de Vida en el formato de Selección Hoja de vida (T-CAM-018. Versión 4. febrero 01 de 2023)

## 8.3. VACANTES EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para la provisión de las vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva se adelantará el procedimiento señalado en el Decreto 1083 de 2015 por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

## 8.4. PREPENSIONADOS

Para las vacantes definitivas que se generen por la causal de retiro reconocimiento de pensión de vejez durante el 2025 se deberá verificar si la vacante se produce en un empleo de carrera administrativa y de esta forma dar cumplimiento en la normativa vigente respecto de los órdenes de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el profesional universitario de Gestión Humana de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM analizó con corte a 30 de diciembre de 2024, las hojas de vida de los servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de

### Sede Principal

empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025, ningún servidor cumplirá la edad de retiro forzoso, a la fecha no se cuenta con servidores de carrera, con inclusión en nómina de pensionados.

### 8.4.1. IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONARIOS PRÓXIMOS A PENSIONARSE O PRE PENSIONADOS 2025

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	DENOMINACION DEL EMPLEO	EMPLEOS
Directivo	Secretario General	1
	Subdirectores	3
Profesional	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	3
<b>SERVIDORES</b>		<b>10</b>

#### Sede Principal