



## INTRODUCCION

La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM en alineación con las directrices nacionales que tienen por objetivo lograr una gestión pública a través del empleo público digno y en equidad, elabora el Plan Anual de Vacantes, con el objetivo de ser entidad líder en la gestión del talento humano con énfasis en un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento que tienen como finalidad identificar la información de los cargos vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena -CAM, con el fin de proyectar la provisión de los empleos vacantes definitivas de manera inmediata una vez se genere o en la vigencia siguiente, del mismo modo se deben incluir vacancias temporales, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan para que no afecte el servicio público siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La Subdirección Administrativa y financiera tiene la responsabilidad de elaborar el plan de vacantes en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909, artículos 14 y 15, que establece que una de la funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, es la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, 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.

### Sede Principal

## OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo identificar y definir las estrategias para la provisión del talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena - CAM y enfocarse en las necesidades de la planta de personal.

- definir las necesidades de la planta de personal 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
- Disponer de la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Implantar mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.

## METODOLOGÍA

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

### Sede Principal

## 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 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 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.

**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 2023 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 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:

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			1	
15	2044	10	Profesional Especializado	1			1	
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	

### Sede Principal

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	
35	2044	7	Profesional Universitario	1				1
36	2044	7	Profesional Universitario	1				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				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				1
47	2044	7	Profesional Universitario				1	
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

**Sede Principal**

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				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				1
75	4178	10	Secretaria	1				1
76	4178	10	Secretaria				1	
77	4178	10	Secretaria				1	
78	4178	10	Secretaria				1	
79	4044	7	Auxiliar Administrativo				1	
80	4044	7	Auxiliar Administrativo	1				1
81	4103	7	Conductor Mecánico			1		

Fuente: Base de datos Subproceso de Talento Humano corte 31 de diciembre 2022

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
16	Libre nombramiento
33	Provisionales
31	Carrera administrativa
0	Cargo no provisto
<b>81</b>	<b>TOTAL</b>



Asimismo, se tiene la siguiente información consolidada 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:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CANTIDAD DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA
Profesional Especializado	6
Profesional Universitario	16
Técnico Administrativo	2
Técnico Operativo	1
Secretaria	2
Auxiliar Administrativo	1

DENOMINACION DEL EMPLEO	EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	CODIGO OPEC EN SIMO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	164830
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	1	192139
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	197971
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	173096
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	173096
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	173096
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	173097
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	160775

TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	173105
TÉCNICO OPERATIVO	1	173106
SECRETARIA	1	173109
SECRETARIA	1	173109
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	173117
TOTAL VACANTES	26	

## ANÁLISIS DE PROVISION DE EMPLEOS

Para la vigencia 2023, 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 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."*

## ENCARGO

Aplica tanto para las vacantes definitivas o temporales en empleos de carrera administrativa bajo los siguientes presupuestos 2 Acuerdo 165 del 12 de marzo de 2020 "Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique 9 Se proveerán las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa que se encuentran financiadas previo agotamiento del estudio de la planta de personal para identificar si existen funcionarios de carrera administrativa que puedan ocuparlos mediante encargo.

## NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Se propone proveer las vacantes temporales en empleos de carrera administrativa que se encuentran financiadas previo agotamiento del estudio de la planta de personal para identificar si existen funcionarios de carrera administrativa que puedan ocuparlos mediante encargo y en 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.

## VACANTES EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Para la provisión de las vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentran financiadas en caso de vacancia temporal o definitiva se adelantará el procedimiento señalado en el Decreto 1083 de 2015 capítulo 2, meritocracia en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

## PREPENSIONADOS

Para las vacantes definitivas que se generen por la causal de retiro reconocimiento de pensión de vejez durante el 2023 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, la profesional universitaria de gestión humana de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena-CAM analizó con corte a 30 de junio de 2023, 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 2023, 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 3 Profesional Universitario
Asistencial	1 Secretaria
<b>TOTAL</b>	<b>6 FUNCIONARIOS</b>

## RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos es el Subdirector General adscrito a la Subdirección Administrativa y financiera de la Corporación, con apoyo de la profesional universitaria con funciones de gestión humana.

Para lo cual se 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.