



Corpoguajira

RESOLUCION No. 00173 DE 2018

(01 FEB 2018)

"Por la cual se adopta el Plan de vacantes de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – Vigencia 2018"

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la Ley 99 de 1993,

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 en su Artículo 15 señala que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Que el literal b) del numeral 2 del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 indica que es función específica de las Unidades de personal o quienes hagan sus veces la elaboración del Plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establece los lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes, en los cuales se orientó la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.

Que la Corporación Autónoma Regional de La Guajira en su Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2018 en su componente selección articula las acciones del Plan de Vacantes 2018.

Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1° Adoptar el Plan de Vacantes para la vigencia 2018.

Artículo 2° Vigencia. La presente rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Riohacha, a los

01 FEB 2018

LUIS MANUEL MEDINA TORO
Director General

Proyecto: F.MOLINA
Revisó: C. ROBLES
Validó: A. PABON

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004, en su artículo 15 establece como una de las funciones específicas de las Unidades de personal de las entidades públicas como la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA la elaboración del plan anual de vacantes, cuya información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas relacionadas con el tema de interés.

De igual manera el artículo 17 de la ley de referencia, indica que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la Ley 909, deberán elaborar y actualizar anualmente el plan de previsión de recursos humanos, los cuales deben tener los siguientes alcances:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de todas las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Por tanto la Secretaria General, a través del Grupo de Talento Humano tiene como propósito que las diferentes áreas de la corporación cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones institucionales, por lo anterior la entidad se encuentra vinculada en el convocatoria No 435 de 2016 promovida por la Comisión Nacional de Servicio Civil con el fin de proveer los empleos como lo establece la normatividad vigente.

En tal sentido el Plan Anual de Vacantes se convierte en el instrumento de planificación, administración y actualización de la información vinculada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez permite identificar el número de vacantes reales que cuenta la corporación.



1. OBJETIVO

Informar anualmente cómo se encuentra la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira, para diseñar estrategias de provisión del talento humano desde las necesidades identificadas en la entidad.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar las necesidades de personal de las diferentes áreas de la corporación, definiendo las estrategias para la gestión del Talento Humano.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Articular los resultados de la convocatoria No 435 de 2016 que desarrolla la Comisión Nacional del Servicio Civil con las necesidades de personal de la corporación.

2. DEFINICIONES

2.1. Empleo Público

El Decreto 770 de 2005 en su artículo 2º, define el empleo público como "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".

De igual manera, indica que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

2.2. Encargo

Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

2.3. Provisional

Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegible vigente que pueda ser utilizada.

2.4. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

- 1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.



- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

3. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzca las mismas, corresponde al Coordinador del Grupo de Talento Humano.

4. METODOLOGIA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará según los lineamientos indicados en el capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

El Coordinador del Grupo de Talento Humano proyectará en el primer bimestre del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente 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 una base de datos creada para tal fin.

Para la presente vigencia la corporación se encuentra participando del concurso de mérito que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual Corpoguajira tiene ofertado 75 empleos que se deberán proveer según los lineamientos dispuestos en la Convocatoria No. 435 de 2016 CAR – ANLA.

Por otro lado las situaciones administrativas que impliquen movilidad o retiro de funcionarios se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en la normatividad vigente y el procedimiento establecido en la corporación.

5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Libre Nombramiento y Remoción	13 funcionarios
Profesional Especializado	61 funcionarios
Profesional Universitario	13 funcionarios
Técnico	20 funcionarios
Asistencial	15 funcionarios



6. EMPLEOS VACANTES

A continuación se presenta la información del total de vacantes de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA en vacancia definitiva, con fecha de corte 31 de Enero de 2018.

	Naturaleza del cargo	No de Empleos	No de Vacantes definitivas	% Vacantes definitivas
Planta Global	Carrera Administrativa	108	77	71.2%

TOTAL VACANTES POR NIVEL Y SITUACION ADMINISTRATIVA PLANTA GLOBAL

NIVEL	SITUACION ADMINISTRATIVA			Total Nivel	por
	En encargo	Provisionales	No provistos*		
Profesional	5	42	7	54	
Técnico	3	12	0	15	
Asistencial	0	12	0	12	

(*) Se encuentran incluidos en la convocatoria 435 de 2016

Nota: En la actualidad se cuenta con 3 funcionarios de Carrera Administrativa en comisión en empleos de Libre Nombramiento y Remoción, por lo tanto y sumado los 8 Encargos, se cuenta con 11 vacantes temporales.

6.1. RELACION DE EMPLEOS VACANTES

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
1	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina de Control Interno	Apoyo
2	Profesional Universitario	2044	10	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina de Control Interno	Apoyo
3	Secretaria Ejecutiva	4210	18	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaria General	Apoyo
4	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
5	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
6	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
7	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
8	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
9	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
10	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Secretaria General	Apoyo
11	Auxiliar Administrativo	4044	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaria General	Apoyo
12	Conductor Mecánico	4103	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaria General	Apoyo
13	Conductor Mecánico	4103	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaria General	Apoyo
14	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaria General	Apoyo

XJP.

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
15	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
16	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
17	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Secretaría General	Apoyo
18	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
19	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
20	Técnico Administrativo	3124	16	Carrera Administrativa	Técnico	Secretaría General	Apoyo
21	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Secretaría General	Apoyo
22	Secretaría Ejecutiva	4210	18	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
23	Auxiliar Administrativo	4044	13	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
24	Profesional Especializado	2028	17	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Apoyo
25	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Apoyo
26	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
27	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
28	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
29	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
30	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Apoyo
31	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
32	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
33	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	Técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
34	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
35	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
36	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
37	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
38	Técnico Administrativo	3124	16	Carrera Administrativa	Técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
39	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
40	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
41	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
42	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
43	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
44	Profesional	2044	9	Carrera	Profesional	Subdirección de Gestión	Misional

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
	Universitario			Administrativa		Ambiental	
45	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
46	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
47	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
48	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
49	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
50	Profesional Universitario	2044	9	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
51	Técnico Operativo	3132	15	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
52	Técnico Operativo	3132	15	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
53	Secretaria Ejecutiva	4210	21	Carrera Administrativa	Asistencial	Subdirección de Autoridad Ambiental	Apoyo
54	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
55	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
56	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
57	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
58	técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
59	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
60	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
61	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
62	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
63	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
64	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
65	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
66	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
67	Profesional Universitario	2044	9	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
68	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	Técnico	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
69	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaria General	Apoyo
70	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
71	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
72	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
73	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
74	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
75	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
76	Profesional Universitario	2044	7	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
77	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	Técnico	Dirección Territorial del Sur	Misional

7. INDICADOR

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente indicador

Indicador	Fórmula	Periodicidad de Medición
Porcentaje de cargos provistos	$\frac{\text{Número de funcionarios vinculados}}{\text{Número total de los funcionarios de la planta}} \times 100$	Anual