



Corpoguajira

RESOLUCION No. 0048 DE 2020
(14 ENE 2020)

"Por la cual se adopta el Plan de vacantes de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – Vigencia 2020"

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 2020 en su componente selección articula las acciones del Plan de Vacantes 2020.

Que en virtud de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1° Adoptar el Plan de Vacantes para la vigencia 2020.

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

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Riohacha, a los

14 ENE 2020

SAMUEL SANTANDER LANA O ROBLES
Director General

Elaboró: F. MOLINA
Revisó: Z. SALCEDO

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, es así que surtido el proceso del Concurso de Mérito No 435 de 2016, la entidad logro a 31 de Diciembre de 2019 tener en su planta de personal 71 empleos con titulares de carrera administrativa.

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 de acuerdo a los lineamientos de la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y demás reglamentación vigente.
- c) Continuar con la atención de las novedades administrativas relacionadas con la convocatoria No 435 de 2016
- d) Solicitar los registros de carrera administrativa de los elegibles que superen el periodo de prueba.
- e) Mantener actualizada la OPEC de Corpoguajira en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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.

Terminada la vigencia 2019 la Corporación tramita cincuenta (50) registros de carrera administrativa, los cuales corresponden a igual número de funcionarios que supero su periodo de prueba en el marco de la Convocatoria No 435 de 2016 CAR – ANLA. Logrando de esta manera contar a 31 de Diciembre de 2019 con Setenta y Un (71) empleados con titularidad de carrera administrativa. A la fecha se cuenta con tres (3) servidores en periodo de prueba y una solicitud de uso de lista de elegible a la CNSC.

Dando cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 y las circulares emitidas por la CNSC la entidad realizó el reporte de 31 vacantes en el aplicativo SIMO. Para aquellos empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva que por necesidad del servicio se requieran proveer se tendrá en cuenta lo establecido por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Ley 1960 de 2019 y demás normas que regulen la materia.

ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Libre Nombramiento y Remoción	13 funcionarios
Profesional Especializado	62 funcionarios (*)
Profesional Universitario	13 funcionarios
Técnico	22 funcionarios (*)
Asistencial	15 funcionarios (*)

(*) En el nivel asistencial, técnico y profesional se creó empleos para cumplir un mandato judicial hasta que el funcionario sea incluido en la nomina de pensionados por el respectivo fondo. Nivel asistencial un (1) empleo, nivel técnico dos (2) empleos y Nivel Profesional Especializado Un (1) empleo.

5. 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 Diciembre de 2019.

	Naturaleza del cargo	No de Empleos	No de Vacantes definitivas	% Vacantes definitivas
Planta Global	Carrera Administrativa	108	31	28.7%

TOTAL VACANTES POR NIVEL Y SITUACION ADMINISTRATIVA PLANTA GLOBAL

NIVEL	SITUACION ADMINISTRATIVA			Total por Nivel
	En encargo	Provisionales	No provistos	
Profesional	2	20	4	26
Técnico	0	2	0	2
Asistencial	0	3	0	3

Nota: En la actualidad se cuenta con dos (2) vacancias temporales, de las cuales se han provisto a través de la vinculación de supernumerarios en los casos de aquellos funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en periodo de prueba en otros empleos o en comisión en empleo de libre nombramiento y remoción.

	Naturaleza del cargo	No de Empleos	No de Vacantes Temporales	% Vacantes Temporales
Planta Global	Carrera Administrativa	108	2	1.8%

5.1. RELACION DE EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS

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	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo
4	Técnico Administrativo	3124	13	Carrera Administrativa	Técnico	Oficina Asesora Jurídica	Apoyo

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
5	Conductor Mecánico	4103	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
6	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
7	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
8	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
9	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Apoyo
10	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
11	Secretaría Ejecutiva	4210	21	Carrera Administrativa	Asistencial	Subdirección de Gestión Ambiental	Apoyo
12	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
13	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
14	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
15	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
16	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
17	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
18	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
19	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
20	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misiona
21	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
22	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
23	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
24	Profesional Universitario	2044	9	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
25	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
26	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
27	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
28	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
29	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
30	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
31	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional