



**RESOLUCION No 0154  
(27 DE ENERO 2022)**

"Por la cual se adopta el Plan de vacantes de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA – Vigencia 2022"

El Director General Encargado 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 8º 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 2022 en su componente selección articula las acciones del Plan de Vacantes 2022.

Que en virtud de lo expuesto,

**RESUELVE**

**Artículo 1º Adoptar** el Plan de Vacantes para la vigencia 2022.

**Artículo 2º 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 27 días del mes de enero del 2022.

  
**FARE JOSE ROMERO PELAEZ**  
Director General ( E )

Elaboró: F.MOLINA. – T. FONSECA  
Revisó: M.LOPEZ.  
Aprobó: CIGD

## **PLAN DE VACANTES**

**CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE LA  
GUAJIRA – CORPOGUAJIRA**

**VIGENCIA 2022**

## 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 Secretaría 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, en la actualidad la entidad cuenta 74 empleos de carrera administrativa con titulares y 30 empleos en proceso de selección a través de la convocatoria No 1435 de 2020; así mismo se han reportado en la plataforma SIMO 4 empleos correspondientes a vacantes definitivas generadas con posterioridad a la firma del acuerdo de la convocatoria citada.

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)** Brindar el apoyo institucional que se requiera en el marco de la Convocatoria 1435 de 2020 que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- d)** Realizar el proceso de vinculación de los elegibles de la convocatoria No 1435 de 2020 conforme a las disposiciones legales vigentes.
- e)** Monitorear las solicitudes de inscripción en el registro de carrera administrativa de los elegibles que superen el periodo de prueba.
- f)** 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**

La realización del Plan Anual de Vacantes y su actualización estará a cargo de funcionarios de la Secretaría General – Grupo de Talento Humano, a través de los funcionarios Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19 y Profesional Especializado, Código 2028, Grado 13.; con la supervisión de la Secretaría General.

## **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 – DAFFP “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 la matriz de simulación del 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; así mismo se hará cargo de la información en la plataforma SIMO como ha dispuesto la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Terminada la vigencia 2021 la Corporación está a la espera de dos (2) registros de inscripción a la 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.

Dando cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 y las circulares emitidas por la CNSC la entidad realizó el reporte de tres (3) vacantes en el aplicativo SIMO y ante el reconocimiento de pensión de un funcionario de carrera administrativa a partir del 30 de Diciembre de 2021, se realiza el reporte en el aplicativo de la nueva vacancia definitiva en los primeros días de la vigencia 2022. Para aquellos empleos que se encuentren en vacancia 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.

Así las cosas, las treinta (30) vacancias definitivas se encuentran ofertadas en la convocatoria No 1435 de 2020 correspondiente a la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – Corpoguajira; se estarán cubriendo en la medida que la CNSC emita las listas de elegibles. En cuanto a las vacantes definitivas posterior al proceso No 1435 de 2020 se realizarán los procesos correspondientes a través de la figura de Encargo o vinculación en provisionalidad.

#### **ESTRUCTURA DE LA PLANTA**

Periodo	1 funcionario
Libre Nombramiento y Remoción	13 funcionarios
Profesional Especializado	62 funcionarios (*)
Profesional Universitario	13 funcionarios
Técnico	21 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 nómina de pensionados por el respectivo fondo. Nivel asistencial un (1) empleo, nivel técnico un (1) empleo 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 2021.

	Naturaleza del cargo	No de Empleos	No de Vacantes definitivas	% Vacantes definitivas
Planta Global	Carrera Administrativa	108	34	31.48%

#### **TOTAL VACANTES POR NIVEL Y SITUACION ADMINISTRATIVA PLANTA GLOBAL**

NIVEL	SITUACION ADMINISTRATIVA			Total por Nivel
	En encargo	Provisionales	No provistos	
Profesional	3	21	5	29
Técnico	0	2	1	3
Asistencial	0	2	0	2

	Naturaleza del cargo	No de Empleos	No de Vacantes Temporales	% Vacantes Temporales
Planta Global	Carrera Administrativa	108	3	2.7%

## 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
5	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
6	Conductor Mecánico	4103	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
7	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Carrera Administrativa	Asistencial	Secretaría General	Apoyo
8	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
9	Profesional Especializado	2028	13	Carrera Administrativa	Profesional	Secretaría General	Apoyo
10	Profesional Especializado	2028	19	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Apoyo
11	Profesional Especializado	2028	17	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Apoyo
12	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Oficina Asesora de Planeación	Misional
13	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
14	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
15	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
16	Técnico Operativo	3132	13	Carrera Administrativa	técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
17	Profesional Especializado	2028	15	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	19	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
20	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
21	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
22	Técnico Operativo	3132	15	Carrera Administrativa	Técnico	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
23	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional
24	Profesional Universitario	2044	11	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Gestión Ambiental	Misional

No.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Tipo de Cargo	Nivel Jerárquico	Dependencia	Proceso
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 Universitario	2044	9	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
28	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
29	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Subdirección de Autoridad Ambiental	Misional
30	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
31	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
32	Profesional Especializado	2028	15	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
33	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional
34	Profesional Especializado	2028	12	Carrera Administrativa	Profesional	Dirección Territorial del Sur	Misional

## 6. INDICADOR

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

Indicador	Fórmula	Periodicidad de Medición
Porcentaje de cargos provistos	Número de funcionarios vinculados/ Número total de los funcionarios de la planta * 100	Anual