

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General .....	4
2.2. Objetivos Específicos .....	4
3. PROPÓSITO.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. ALCANCE .....	10
6. METODOLOGÍA.....	11
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL POR AREAS .....	13
8. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	19
9. VACANTES DEFINITIVAS.....	20
10. PROVISION DE EMPLEOS.....	23
11. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL.....	261

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

### INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cargos necesarios para funcionalidad .....	11
Tabla 2. Análisis de la disponibilidad el personal .....	19
Tabla 3. Vacantes definitivas .....	21

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## 1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Igualmente, permite realizar el cálculo del personal necesario para el cumplimiento de la función encomendada, identificar las formas para realizar dicha provisión y estimar los costos necesarios para su financiación.

El artículo 14 literal d) de la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas, también 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 del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. A su turno, 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

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

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.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Identificar las necesidades de talento humano requerido por la Corporación, con relación a la planta de personal vigente, a fin de adoptar las medidas necesarias para atenderlos mediante los mecanismos que brinda la administración pública, a saber; mediante encargo, nombramiento provisional y/o concurso de méritos.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Estudiar la planta de personal de la Corporación, con el fin de definir los cargos que se encuentran en vacancia definitiva.
- Asegurar que la Entidad cuente con el personal suficiente para el desarrollo de su misión, mediante la provisión de vacancias definitivas o temporales que se presenten en la planta de personal, a través de encargos del personal con derecho preferencial, de concurso de méritos o con nombramientos provisionales.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

### 3. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Igualmente, permite realizar el cálculo del personal necesario para el cumplimiento de la función encomendada, identificar las formas para realizar dicha provisión y estimar los costos necesarios para su financiación.

### 4. MARCO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en las siguientes normas:

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, el artículo 15 Literal b), establece que una de las funciones de las Unidades de Personal, es *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.
- Decreto 2482 del 03 de diciembre de 2012, por la cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, establece en su artículo 3º, literal c) dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

*“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.*

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; al respecto, dispone en los siguientes Artículos:
  - *“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*

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

*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 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 registrá 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 2.2.5.3.3 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 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*

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

*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 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.*
- *“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*

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

*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”.*

- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
  - *Artículo 29 “Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.*

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## 5. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permiten la planeación integral del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, igualmente permite identificar el número de los empleados necesarios y disponibles para atender los requerimientos presentes y futuros derivados del ejercicio de sus competencias e identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## 6. METODOLOGÍA

Se tendrán en cuenta los lineamientos que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. Durante el primer mes de cada vigencia, el Jefe de la Oficina de Gestión Humana teniendo en cuenta la información de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva elaborará el Plan Anual de Vacantes. La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA-, se presenta en la Tabla No. 1 y con la cual se presentan los cargos necesarios para su funcionalidad.

**Tabla 1. Cargos necesarios para funcionalidad**

NIVEL DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
<b>DIRECCION GENERAL</b>			
DIRECTOR GENERAL	0015	26	1
ASESOR	1020	18	1
ASESOR	1020	15	1
ASESOR	1020	8	1
SECRETARIO GENERAL	37	24	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	15	1
JEFE DE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES	1045	11	1
JEFE OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	0137	16	1
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	0137	21	1
JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN HUMANA	0137	16	1
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	21	1
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN AMBIENTAL	0150	21	1

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	20	1
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
TECNICO OPERATIVO	3132	17	2
TÉCNICO OPERATIVO	3132	14	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24	1
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16	4
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	15	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	1
<b>TOTAL</b>			<b>103</b>

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## 7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL POR AREAS

### DIRECCION GENERAL

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Director General	0015	26
Asesor de Dirección	1020	18
Asesor de Dirección	1020	15
Asesor de Dirección	1020	08
Profesional Especializado	2028	21
Secretario Ejecutivo	4210	24
Conductor Mecánico	4103	20

### SUBDIRECCION DE PLANEACION

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Jefe Oficina Asesora de Planeación	1045	15
Profesional Especializado	2028	20
Profesional Especializado	2028	19
Profesional Especializado	2028	15
Profesional Especializado	2028	15
Profesional Especializado	2028	14
Profesional Especializado	2028	14
Profesional Universitario	2028	12
Profesional Universitario	2044	10

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Secretario Ejecutiva</b>	4210	24
<b>Técnico Operativo</b>	3132	17
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	18

#### SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Subdirector de Gestión Ambiental</b>	0015	21
<b>Profesional Especializado</b>	2028	21
<b>Profesional Especializado</b>	2028	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	18
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	12
<b>Profesional Especializado</b>	2028	12
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10

 <p><b>C.R.A.</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Profesional Universitario</b>	2044	04
<b>Técnico Operativo</b>	3132	14
<b>Secretaria</b>	4210	16

#### SECRETARIA GENERAL

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Secretario General</b>	0037	24
<b>Profesional Especializado</b>	2028	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Especializado</b>	2028	12
<b>Profesional Especializado</b>	2044	10
<b>Profesional Especializado</b>	2044	10
<b>Profesional Especializado</b>	2044	06
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	18
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	13
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	13
<b>Auxiliar Administrativo</b>	4044	14
<b>Conductor</b>	4103	15
<b>Conductor</b>	4103	15
<b>Conductor</b>	4103	15
<b>Secretaria</b>	4210	16

#### **SUBDIRECCION FINANCIERA**

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Subdirector Financiero</b>	0015	21
<b>Profesional Especializado</b>	2028	21
<b>Profesional Especializado</b>	2028	21
<b>Profesional Especializado</b>	2028	19
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Especializado</b>	2028	12
<b>Profesional Especializado</b>	2028	12
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Secretaria</b>	4210	16

#### OFICINA DE CONTROL INTERNO

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Jefe de Oficina Control Interno</b>	0137	21
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08
<b>Profesional Universitario</b>	2044	08

#### OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario</b>	0137	16

 <p><b>C.R.A.</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## OFICINA DE GESTION HUMANA

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Jefe de Oficina De Gestión Humana	0137	16
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Especializado	2028	17
Profesional Universitario	2044	06
Auxiliar Administrativo	3124	18

## OFICINA ASESORA JURIDICA

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	15
Profesional Especializado	2028	23
Profesional Especializado	2028	21
Profesional Especializado	2028	21
Profesional Universitario	2044	10
Profesional Universitario	2044	10
Secretario Ejecutivo	4210	16

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	1045	11
Profesional Especializado	2028	12

## 8. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En el Plan Anual de Vacantes se relaciona el número y perfil de los empleos de las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal que se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios que le competen. Al cierre, 31 de diciembre de 2023 el estado de la planta de personal de la C.R.A es el siguiente:

**Tabla 2. Análisis de la disponibilidad el personal**

CARRERA ADMINISTRATIVA	PROPIEDAD	VACANCIA DEFINITIVA NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANCIA DEFINITIVA ENCARGOS	VACANTES
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	15	36	17	2
Técnico	3	6	1	0

 <b>C.R.A.</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

<b>Asistencial</b>	4	3	1	0
<b>Total</b>	21	45	19	2
<b>LNR</b>	<b>Provisto</b>	<b>Vacancia definitiva Nombramiento Provisional</b>	<b>Vacancia definitiva Encargos / Comisión</b>	<b>Vacantes</b>
<b>Directivo</b>	1	0	0	0
<b>Asesor</b>	3	0	0	0
<b>Subdirector</b>	1	0	1	0
<b>Jefes de Oficina Asesora</b>	3	0	0	0
<b>Jefes de Oficina</b>	2	0	1	0
<b>Profesional</b>	1	0	0	0
<b>Técnico</b>	0	0	0	0
<b>Asistencial</b>	1	0	1	0
<b>Total</b>	12	0	3	0
<b>Gran Total</b>	33	45	22	2

## 9. VACANTES DEFINITIVAS

A corte a diciembre 31 de 2023 se encuentran dos (2) empleos en vacancia, uno en vacancia temporal, Profesional Especializado código 2028 grado 21, adscrito a la Oficina Asesora Jurídica ; y uno en vacancia definitiva, Profesional Universitario código 2044 grado 10., adscrito a la Subdirección de Gestión Ambiental.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

**Tabla 3. Vacantes definitivas**

<b>VACANCIAS DEFINITIVAS A DICIEMBRE 31 DE 2023</b>	
<b>NIVEL</b>	Vacantes definitivas de carrera administrativa (provistas por provisionalidad, encargo o sin proveer)
<b>Director</b>	0
<b>Asesor</b>	0
<b>Subdirector</b>	0
<b>Jefe de Oficina Asesora</b>	0
<b>Jefe de Oficina</b>	0
<b>Profesional</b>	42
<b>Técnico</b>	1
<b>Asistencial</b>	3
<b>Total</b>	46

A continuación presentamos el inventario detallado los cuarenta y seis (46) empleos de carrera en situación de vacancia definitiva, de acuerdo a su provisión o vacancia:

**Tabla No.4**

	<b>Cargo</b>	<b>Grado</b>	<b>Tipo de Vinculación</b>
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202823	ENCARGO
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202821	ENCARGO
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202818	PROVISIONAL
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202816	PROVISIONAL
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202815	ENCARGO
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL

 <p><b>C.R.A.</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202814	PROVISIONAL
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	ENCARGO
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	202812	PROVISIONAL
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
18	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
21	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
22	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
25	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
26	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
27	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
28	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
29	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	PROVISIONAL
30	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	VACANTE
31	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
32	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
33	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
34	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
35	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204406	PROVISIONAL
36	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204404	PROVISIONAL
37	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
38	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
39	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
40	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
41	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204410	ENCARGO
42	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	204408	PROVISIONAL
43	SECRETARIO	421016	PROVISIONAL
44	SECRETARIO EJECUTIVO	421024	ENCARGO
45	SECRETARIO EJECUTIVO	421016	PROVISIONAL
46	TECNICO ADMINISTRATIVO	312418	ENCARGO

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## 10. PROVISION DE EMPLEOS

Para la provisión de los cargos de carrera que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, se tendrá en cuenta lo contemplado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, igualmente se realizarán de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. Del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 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.
- 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.
- 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 se realizará proceso para nombrar en provisionalidad.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

### Concurso De Méritos

Es la primera forma para proveer los empleos carrera administrativa de una planta de personal. Actualmente se espera que la Comisión Nacional del Servicio Civil, publique convocatoria para proveer empleos en las Corporaciones Autónomas Regionales, donde la C.R.A., ofertará los cuarenta y seis (46) empleos de carrera administrativa descritos en la tabla No.4., pertenecientes a los siguientes niveles:

<b>Profesional</b>	<b>42</b>
<b>Técnico</b>	<b>1</b>
<b>Asistencial</b>	<b>3</b>

### Encargo

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, podrán ser provistos por encargo *mientras se surte el proceso de selección para su provisión definitiva*, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, a saber, 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 con el que cuenta la Entidad.

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

El procedimiento a seguir en la C.R.A. para efectos de los encargos es el siguiente: Se revisa en la planta de personal quien ocupa el cargo inmediatamente anterior, se revisa su hoja de vida para verificar el cumplimiento de requisitos. El estudio de hojas de vida se socializa mediante correos electrónicos a todo el personal de planta y se publica siempre con la debida antelación en la Intranet y se soportará en los requisitos que señala la ley para la provisión de vacantes definitivas o temporales de cargos de carrera administrativa mediante la modalidad de encargos.

Si surtido el procedimiento por parte de la Oficina de Gestión Humana no es posible cubrir las vacantes mediante el proceso de encargo, porque no se encuentra en la planta de carrera administrativa de la entidad, funcionario con el perfil requerido para desempeñar el cargo y que acredite los requisitos de ley, la Dirección General como nominador podrá realizar nombramientos provisionales con profesionales que cumplan el perfil requerido.

### **Provisionalidad**

El nombramiento provisional procederá cuando no haya personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada, de conformidad con las reglas precitadas.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgi</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, que establece proveer los empleos de libre nombramiento y remoción con empleados de carrera administrativa mediante Encargos o Comisión.

### **11. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL**

La Corporación Autónoma Regional del Atlántico, realizó un proceso de Rediseño Institucional, con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública, siguiendo cada uno de los pasos establecidos en la Guía para la modernización de entidades, proceso que culminó con la aprobación ante el Consejo Directivo de una nueva planta de personal conformada por 103 empleos, conforme a lo establecido en los Acuerdos No. 000013 y 000014 de 2022, mediante los cuales se reorganizó la estructura organizacional y modificó la planta de personal fijando las escalas de remuneración en la C.R.A. En los mencionados acuerdos, se aprobó la nueva estructura organizacional, con la creación de nuevas oficinas y nuevos empleos con funciones asignadas de acuerdo con la misionalidad de la entidad y el resultado del estudio de medición de cargas laborales. En el mencionado estudio, se consideró la creación de nuevos empleos; y el aumento de los dos grados salariales permitidos por la norma a fin de garantizar a los funcionarios titulares de empleos de carrera administrativa, la

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

conservación de sus derechos. Conforme a lo establecido en el párrafo primero del artículo tercero del Acuerdo No.000014 de 2022, se aclara que los empleos que corresponden a la denominación de Profesional Especializado Código 2028 Grado 18, adscrito a la Subdirección de Gestión Ambiental y Profesional Especializado Código 2028 Grado 12 adscrito a la Oficina Asesora de Planeación, no fueron modificados, en un principio, toda vez que se encontraban a la fecha del Rediseño Institucional provistos por funcionarios en periodo de prueba con ocasión a los resultados del concurso de mérito desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Posteriormente, en diciembre de 2023, y bajo los principios de igualdad y equidad para los funcionarios se autorizó por medio del Acuerdo No 000019 de 2023 el aumento de los dos grados para los empleos antes mencionados para que sus titulares se encuentren bajo las mismas condiciones y beneficios concedidos a todos los empleados de la C.R.A.

Producto de dicho Rediseño Institucional, se generaron cuarenta y seis (46) nuevas vacantes definitivas para ser ofertadas en las próximas convocatorias de provisión de empleos que lidera la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>			
	Código: PR-GH	Versión: 1	Fecha: 2021-02	

## BIBLIOGRAFÍA

- Colombia. Congreso. (2004). Ley 909 de 2004, 23 de septiembre, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones. Congreso de Colombia.
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>.
- Ley 1960 de 2019.
- Decreto 612 de 2018