

 <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	

## 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 .....	9
6. METODOLOGÍA.....	10
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL POR AREAS .....	12
8. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.....	16
9. VACANTES DEFINITIVAS.....	17
10. PROVISION DE EMPLEOS .....	19
11. MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL.....	221

 <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	

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cargos necesarios para funcionalidad .....	10
Tabla 2. Análisis de la disponibilidad el personal .....	16
Tabla 3. Vacantes definitivas .....	17

 <p><b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	<b>OTROS</b>			 <p><b>sgj</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>			
	<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

 <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	

Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así:  
*“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 los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de*

 <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	

*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 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 2.2.5.3.3 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*

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

*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 2.2.6.3 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 continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31*

 <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	

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”.*

## 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 Profesional Especializado 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**

<b>PLANTA DE PERSONAL</b>		
<b>NOMENCLATURA DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO -GRADO</b>	<b>NO. CARGOS</b>
<b>DIRECTOR GENERAL</b>	0015-22	1
<b>ASESOR</b>	1020-17	1
<b>SUBDIRECTOR FINANCIERO</b>	0015-20	1
<b>SUBDIRECTOR DE GESTION AMBIENTAL</b>	0015-20	1
<b>SUBDIRECTOR DE PLANEACION</b>	0015-20	1
<b>SECRETARIO GENERAL</b>	0037-20	1
<b>JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	0137-20	1
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2028-19	5
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2028-18	5
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2028-17	2
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2028-16	5

 <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>	2028-15	1
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2028-14	3
<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	2044-12	6
<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>	2044-10	3
<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>	2044-06	8
<b>TECNICO ADMINISTRATIVO</b>	3124-18	1
<b>TECNICO ADMINISTRATIVO</b>	3124-17	1
<b>TECNICO ADMINISTRATIVO</b>	3124-12	1
<b>TECNICO ADMINISTRATIVO</b>	3124-11	2
<b>TECNICO OPERATIVO</b>	3132-15	2
<b>TECNICO OPERATIVO</b>	3132-12	4
<b>SECRETARIA EJECUTIVA</b>	4210-24	1
<b>SECRETARIA EJECUTIVA</b>	4210-22	1
<b>SECRETARIA</b>	4178-14	4
<b>CONDUCTOR MECANICO</b>	4103-18	1
<b>CONDUCTOR MECANICO</b>	4103-13	3
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	4044-12	2
<b>TOTAL</b>		69

 <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	22
Asesor de Dirección	1045	17
Secretario Ejecutivo	4210	24
Conductor Mecánico	4103	18
Oficina Jurídica		
Profesional Especializado	2028	19
Profesional Especializado	2028	19
Profesional Especializado	2028	16
Auxiliar Administrativo	4044	12
Secretaria	4178	14

### SUBDIRECCION DE PLANEACION

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Subdirector de Planeación	0015	20
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Especializado	2028	18
Profesional Especializado	2028	17
Profesional Especializado	2028	12
Profesional Especializado	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	06
<b>Secretario Ejecutiva</b>	2010	22
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	18
<b>Técnico Operativo</b>	3132	15
<b>Conductor Mecánico</b>	4103	13

#### SUBDIRECCION DE GESTION AMBIENTAL

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Subdirector de Gestión Ambiental</b>	0015	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	19
<b>Profesional Especializado</b>	2028	18
<b>Profesional Especializado</b>	2028	18
<b>Profesional Especializado</b>	2028	18
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	10
<b>Profesional Universitario</b>	2044	06

 <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	06
<b>Profesional Universitario</b>	2044	06
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	12
<b>Técnico Operativo</b>	3132	15
<b>Técnico Operativo</b>	3132	12
<b>Auxiliar Administrativo</b>	4044	12
<b>Secretaria</b>	4178	14
<b>Conductor Mecánico</b>	4103	13

#### SECRETARIA GENERAL

<b>NOMENCLATURA DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
<b>Secretario General</b>	0037	20
<b>Profesional Especializado</b>	2028	16
<b>Profesional Especializado</b>	2028	15
<b>Profesional Especializado</b>	2028	14
<b>Profesional Especializado</b>	2044	12
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	17
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	11
<b>Técnico Administrativo</b>	3124	11
<b>Secretaria</b>	4178	14
<b>Conductor Mecánico</b>	4103	13

 <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	

### SUBDIRECCION FINANCIERA

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Subdirector Financiero	0015	20
Profesional Especializado	2028	19
Profesional Especializado	2028	19
Profesional Especializado	2028	17
Profesional Especializado	2028	12
Profesional Especializado	2028	12
Profesional Especializado	2028	12
Secretaria	4178	14

### OFICINA DE CONTROL INTERNO

NOMENCLATURA DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
Jefe de Oficina Control Interno	0137	20
Profesional Universitario	2044	06

 <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	

## 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 2020 el estado de la planta de personal de la C.R.A es el siguiente:

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

<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>PROPIEDAD</b>	<b>VACANCIA DEFINITIVA NOMBRAMIENTO PROVISIONAL</b>	<b>VACANCIA DEFINITIVA ENCARGOS</b>	<b>VACANTES</b>
<b>Directivo</b>	0	0	0	0
<b>Asesor</b>	0	0	0	0
<b>Profesional</b>	35	3	5	0
<b>Técnico</b>	10	2	0	0
<b>Asistencial</b>	9	2	0	0
<b>Total</b>	54	7	5	0
<b>LNR</b>	<b>Propiedad</b>	<b>Vacancia definitiva Nombramiento Provisional</b>	<b>Vacancia definitiva Encargos / Comisión</b>	<b>Vacantes</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	

<b>Directivo</b>	1	0	0	0
<b>Asesor</b>	1	0	0	0
<b>Subdirector</b>	5	0	1	0
<b>Profesional</b>	3	0	0	0
<b>Técnico</b>	1	0	0	0
<b>Asistencial</b>	3	0	0	0
<b>Total</b>	14	0	1	0
<b>Gran Total</b>	68	0	1	2

### 9. VACANTES DEFINITIVAS

A corte a diciembre 31 de 2021 no se encuentran empleos en vacancia definitiva en la planta de personal

**Tabla 3. Vacantes definitivas**

<b>VACANCIAS DEFINITIVA A DICIEMBRE DE 2021</b>	
<b>NIVEL</b>	Vacantes definitivas de carrera administrativa (provistas por provisionalidad, encargo o libres)
<b>Director</b>	0
<b>Asesor</b>	0
<b>Subdirector</b>	0
<b>Profesional</b>	7
<b>Técnico</b>	2
<b>Asistencial</b>	2
<b>Total</b>	11

 <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	

De los once (11) cargos de carrera en situación de vacancia definitiva se encuentran provistos en diferentes modalidades:

- Un (1) Profesional Especializado grado 19 en vacancia temporal provisto mediante nombramiento provisional
- Un (1) Profesional Especializado grado 14 en vacancia temporal provisto mediante Encargo.
- Un (1) Profesional Especializado grado 12 en vacancia definitiva provisto mediante nombramiento provisional.
- Un (1) Profesional Especializado grado 16 en vacancia definitiva provisto mediante nombramiento provisional.
- Un (1) Profesional Especializado grado 18 en vacancia definitiva provisto mediante Encargo
- Dos (2) Profesional Universitario grado 06 en vacancia definitiva provistos mediante Encargo
- Un (1) Conductor Mecánico grado 13 en vacancia definitiva provisto mediante nombramiento provisional.
- Un (1) Secretario grado 14 provisto mediante nombramiento provisional.
- Dos (2) Técnico Operativo grado 12 en vacancia temporal provistos mediante provisionalidad

Aun se encuentra en curso la convocatoria en la cual la C.R.A., ofertó los dos cargos de Profesional Especializado que se encuentran en vacancia definitiva , para que sean provistos mediante las listas de elegibles propias del concursos de mérito, pero

 <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	

actualmente se encuentran en revisión y respuesta a los derechos de petición y no han sido publicadas las listas de elegibles que corresponden a los cargos ofertados

## **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 observando la normativa vigente, la Comisión Nacional del Servicio Civil, publicó convocatoria para proveer empleos en las Corporaciones Autónomas Regionales, donde la C.R.A., oferta los empleos de Profesional Especializado grado 18 de la Subdirección de Gestión Ambiental y el Profesional Especializado grado 12 de la Subdirección de Planeación.

### 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.

 <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	

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 del Profesional Especializado 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.

### **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

 <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	

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**

Actualmente, la C.R.A. continua el proceso de Rediseño Institucional con la guía y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el cual se propende revisar y ajustar la estructura organizacional de la planta de personal de la entidad de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los perfiles profesionales y los planes, programas y proyectos definidos.

Durante la vigencia 2021, se cumplieron con las siguientes fases del proceso de rediseño, de acuerdo a la metodología de la DAFP, realizando el estudio técnico, agotando las fases de : información de la entidad, marco legal, análisis externo, (análisis del entorno) análisis interno (análisis DODA de los procesos, de los productos o servicios y de la evaluación de servicios) , análisis de la estructura y medición de cargas laborales a los procesos de la entidad.

Se está trabajando actualmente, en el análisis financiero, la revisión de perfiles, para presentar una propuesta de estructura organizacional con el análisis financiero que le corresponde.

 <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	

Para inicio del año 2022 la Corporación en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificado por la Ley 2094 de 2021, debe considerar la creación del cargo de Control Disciplinario Interno; organizando una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores., la cual debe crearse en el primer mes teniendo en cuenta que la fecha del plazo para crear el cargo es marzo de 2022, pero para la presente vigencia se debe tener presente que se inicia de la Ley de Garantías a partir del 29 de Enero y durante esta no se pueden realizar modificaciones a estructura organizacional ni a la planta de personal ni al Manual de Funciones y Competencias Laborales .

Una vez se encuentre consolidada la propuesta técnica de la nueva estructura organizacional de la entidad, se presentará al Consejo Directivo, máximo órgano de dirección, para su estudio y aprobación; y así continuar con el ajuste al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Así mismo antes del inicio de la Ley de Garantías se presentará para aprobación la modificación a la estructura organizacional para crear el cargo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno., y proveerlo antes de que entre en vigencia la mencionada ley, siguiendo las normas que aplican a la provisión de empleos .

## **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.

 <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	

- De Bogotá, C. D. C. (2012). Decreto 2482 de 2012.
- Caballero, L. (2015). Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública.  
Recuperado de:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php>.
- Ley 1960 de 2019.
- Decreto 612 de 2018