

# Corporación para el Desarrollo Sostenible Del Norte y el Oriente Amazónico CDA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS



2021

COMPONENTE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Guainía – Guaviare - Vaupés

## **INTRODUCCION**

La Carrera Administrativa en la Corporación para el desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, tiene como principios básicos la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos deben observar en el ejercicio de su cargo, basándose exclusivamente en el mérito para la selección e ingreso, promoción por concurso y permanencia en la misma, mediante la evaluación sistemática y periódica de su desempeño, de conformidad con los establecido en la Ley. También como un sistema técnico administrativo de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia en el logro de los fines de la Corporación, el desarrollo de los programas de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio, garantizar el desarrollo integral, la capacitación, la participación y el bienestar de sus servidores y su estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 " Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", la Corporación CDA, deberá formular e implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos Humanos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación.

Por tal motivo, la Corporación CDA, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, y el área de Talento Humano, deberá formular el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso Humano, teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

## 1. MARCO NORMATIVO

**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.

**Decreto 1227** de 2005 Artículo 110

**Circular 005** de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Sentencia C-288** de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales

**Decreto 1083** de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 648** de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**Decreto 815** de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

**Decreto 612** de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## 2. OBJETIVOS

Planear, implementar y fortalecer estrategias de mejoramiento de los recursos humanos de manera que contribuyan a su desarrollo integral con capacidad para asegurar altos niveles de calidad y desempeño bajo lineamientos éticos y compromiso institucional, como también que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.

Proveer de manera definitiva los cargos de la planta Global de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, durante la vigencia 2021.

## 3. MARCO CONCEPTUAL

**CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función Pública.

**PROVISIONALIDAD:** Forma de proveer un empleo de carrera Administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma, mientras se surte mediante concurso de méritos, dichas vacantes pueden ser provistas a través de las siguientes figuras: **en encargo y provisional**. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura **sin proveer**.

**VACANTE DEFINITIVA:** Según el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 de Sector Función Pública, hacen referencia a aquellos empleos de carrera administrativa que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera Administrativa o de libre nombramiento y remoción.

1. Por renuncia regularmente aceptada.
  2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
  3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
  4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
  5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
  6. Por revocatoria del nombramiento.
- Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

**VACANTE TEMPORAL:** Conforme al Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015 de Sector Función Pública, son aquellas que se presentan cuando un servidor público con derechos de carrera administrativa se encuentra en algunas de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.

4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

**EMPLEO PÚBLICO:** 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.

**ENCARGO:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.

**Encargo en empleos de carrera:** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará 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.

**Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción:** Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

**Encargo interinstitucional:** Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

#### **4-PLAN ANUAL DE VACANTES**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Corporación CDA, con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos en la vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

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

<b>NIVEL</b>	<b>CARGOS ACTUAL</b>
<b>DIRECTIVO</b>	<b>8</b>
<b>ASESOR</b>	<b>2</b>
<b>PROFESIONAL</b>	<b>10</b>
<b>TECNICO</b>	<b>6</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, en Coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante la Convocatoria 435 de 2016, ofertó 17 cargos de la planta de personal, pertenecientes a los niveles profesional, técnico y asistencial, los cuales se encontraban en vacancia definitiva; destacando que la Corporación ha garantizado el cumplimiento de uno de los criterios dentro de los procesos de selección del personal que integra la función pública, el cual es el acceso a cargos públicos a través del mérito.

#### **4.2 REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A LA FECHA**

Durante la vigencia 2021 la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, va a proveer diez (10) cargos de su planta global de personal que están en vacancia definitiva, a través de la Convocatoria que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, de acuerdo a los lineamiento establecidos en la Ley 909 de 2004, estos cargos están distribuidos de la siguiente manera:

**CORPORACION PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL NORTE Y ORIENTE AMAZONICO CDA**

1. El número total de vacantes definitivas por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>PROFESIONAL</b>	<b>TECNICO</b>	<b>ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
DIRECCION SECCIONAL VAUPES	2			2
NORMATIZACION Y CALIDAD AMBIENTAL			1	1
SECCIONAL-GUAINIA			1	1
SECRETARIA GENERAL		1	1	1
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			2	2
OFICNA ASESOR DE PLANEACION	2			2
SECCIONAL GUAVIARE	1			1
<b>TOTAL</b>				10

2. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa **provistas en encargo** por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre 2020.

Los anteriores cargos se encuentran provistos de manera provisional y en encargos ninguno, a la espera de la nueva convocatoria de concurso de mérito que hará la Comisión Nacional del Servicio Civil CNCS, para la provisión definitiva de dichos cargos.

3. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa en provisionalidad por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre 2020.
- Los cargos del Nivel Directivo: Son denominados de libre nombramiento y remoción con un total de 10 vacantes.
  - Los cargos de nivel Asesor: Son denominados de libre nombramiento y remoción para un total de dos (2) vacantes.
  - Los cargos de Profesional especializado: Se encuentran en calidad de carrera administrativa cuatro (4) funcionarios y en calidad de vacancia provisional se encuentran cinco (5) para concurso.
  - Los cargos de Técnico Administrativo: No hay vacantes en nivel técnico toda vez que se encuentran cubiertos los seis (6).
  - Los cargos de Asistencial: Se encuentran cinco (5) cargos en carrera administrativa y cinco (5) cargos en provisionalidad, toda vez que el cargo que ostenta la funcionaria de Vaupés se encuentra en calidad de pre pensionado.
  - El cargo de secretaria ejecutiva: es un empleo denominado de libre nombramiento y remoción.
4. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa **sin proveer por entidad pública**, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte al 31 de diciembre 2020 son:
- Los cargos de Profesional especializado: En calidad de vacancia provisional se encuentran cinco (5) para concurso.
  - Los cargos de Asistencial: En calidad de vacancia provisional se encuentran cinco (5) cargos, toda vez que el cargo que ostenta la funcionaria de Vaupés se encuentra en calidad de pre pensionado.

## 5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

### 5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Es necesario precisar que la primera etapa se realiza a partir de la información que nos ofrece el Plan Anual de Vacantes, conforme a los Decretos 1905 y 1906 de 2009, el cual establece el nivel de empleos de la planta, número de empleos provistos y la asignación básica.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

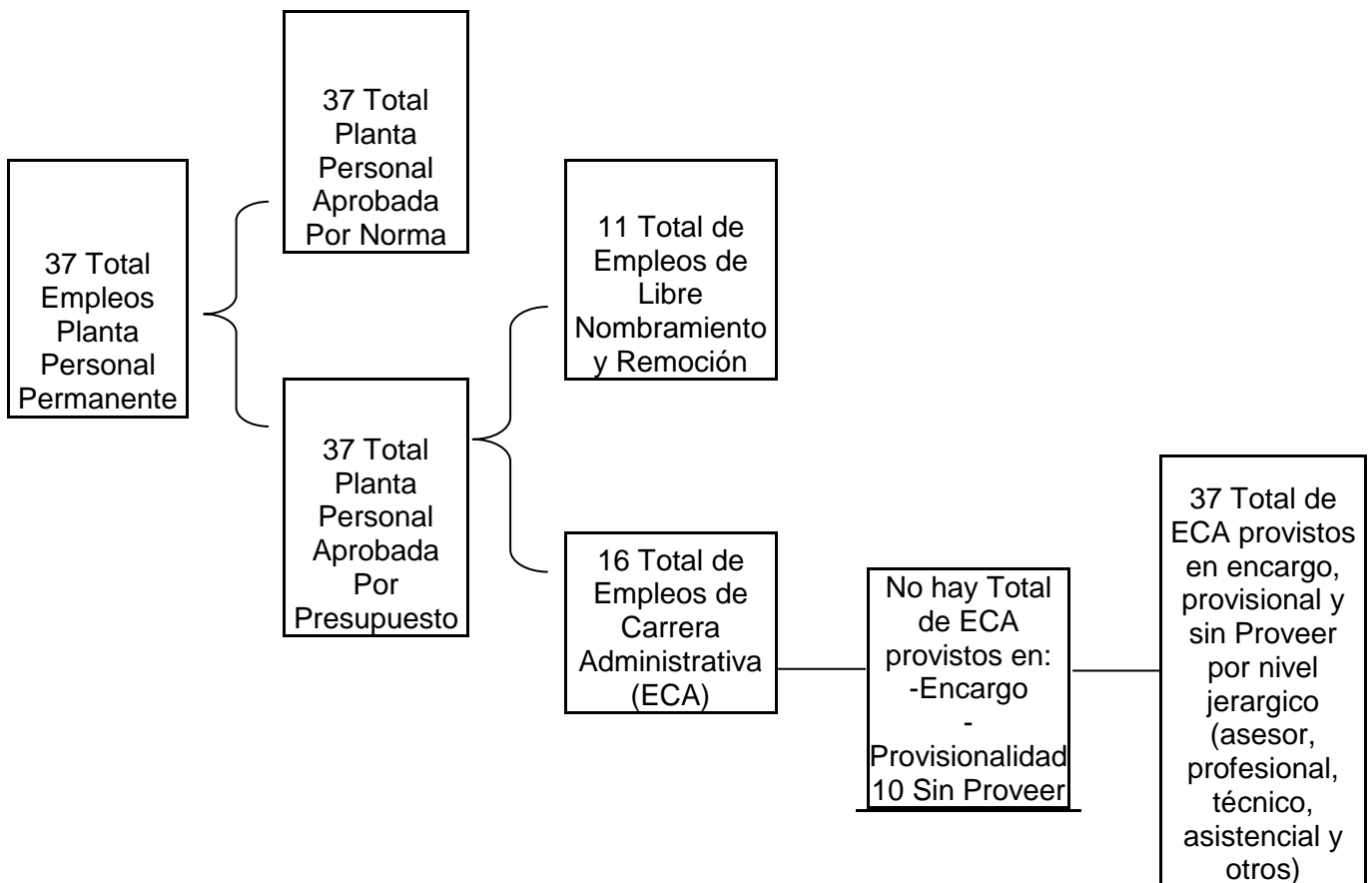
Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Subdirección Administrativa y Financiera analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2020 ningún servidor ha manifestado su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Se anexa tabla se prepensionados.

EDAD DE PENSION MUJERES 57 AÑOS, HOMBRES 62 AÑOS Y 1.300 SEMANAS COTIZADAS												
IDENTIFICACION	NOMBRE	APELLIDO	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	FECHA DE NACIMIENTO	NUMERO DE ACTA	FECHA DE POSESION	ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA ACTO ADMINISTRATIVO	FECHA PRESENTE	EDAD
41762664	ROSA PILAR	JIMENEZ PADRON	2045	20	JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	02/06/1959	25	07/01/2004	RESOLUCION 214	07/01/2004	02/07/2020	61
41762664	ROSA PILAR	JIMENEZ PADRON	40	16	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	02/06/1959	1	02/15/2006	RESOLUCION 036	02/13/2006	02/07/2020	61
40369837	DORIS PATRICIA	MORA LIZCANO	4065	14	TECNICO ADMINISTRATIVO	12/06/1961	22	11/27/1995	RESOLUCION 020	09/29/1995	02/07/2020	59
28927763	MARGARITA MARIA	GALEANO BOTERO	5140	10	SECRETARIA	04/25/1962	14	06/11/1998	RESOLUCION 220	06/09/1998	02/07/2020	58
19364609	JAIME	HERNANDEZ LOPEZ	4065	14	TECNICO ADMINISTRATIVO	02/05/1958	19	09/01/1997	RESOLUCION 361	08/29/1997	02/07/2020	62
63319272	YOLANDA	OSORIO HENAO	5140	10	SECRETARIA	05/16/1965	21	09/14/2001	RESOLUCION 325	09/13/2001	02/07/2020	55
26643749	GLORIA INES	CUENCA RODRIGUEZ	4065	14	TECNICO ADMINISTRATIVO	05/29/1962	17	03/11/1996	RESOLUCION 030	03/11/1996	02/07/2020	58
51746374	IVONNE CARMENZA	HERNANDEZ DELGADO	37	16	SECRETARIA GENERAL	09/22/1964	3	03/01/2006	RESOLUCION 057	03/01/2006	02/07/2020	56

## 5.2 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Así las cosas, para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico CDA, se estima en la suma de DOS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS VEINTIDOS MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y UN PESOS(\$2.356.522.841), tomando como referencia los salarios aprobados en el Decreto Salarial No. 330 de 2020, la ejecución presupuestal de la vigencia 2020 , teniendo en cuenta que a la fecha no se ha proferido por parte del Gobierno Nacional el decreto que fije las escalas salariales de los empleados de las Corporaciones para el presente año.

FUENTE DE FINANCIACIÓN	Nº DE CARGOS	VALOR TOTAL
Recursos Nación	37	\$ 2.176.522.841
Recursos Propios	37	180.000.000



## **BIBLIOGRAFÍA**

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 770 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Tomado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16126>

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Tomado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/decreto1083de2015>.