



PLAN ANUAL DE VACANTES 2023- PAV

CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL QUINDÍO -CRQ

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ARMENIA – QUINDÍO

ENERO 2023



TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
1. Objetivo General:.....	3
1.1 Objetivos Específicos	3
2. Alcance.....	3
3. Definiciones y abreviaturas comunes.....	4
3.1 Empleo Público	4
3.2 Nombramiento Provisional	4
3.3 Nombramiento Ordinario	4
4. Responsabilidades.....	5
5. Metodología de provisión.....	5
5.1 Metodología de Provisión	5
5.2 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal	6
5.3 Provisión de empleos de carrera administrativa:	6
5.4 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción	6
6. Análisis de la planta de cargos.....	6
Conclusiones y sugerencias.....	11



Introducción

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es un Ente de carácter público, goza de autonomía administrativa y financiera, así como de patrimonio propio y personería jurídica, encargada de la administración integral del patrimonio ambiental del departamento del Quindío.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, El Decreto 612 de 2018, el direccionamiento que señala el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, con el fin de programar el cubrimiento de los empleos con vacancia definitiva. En este Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que conforme con las normas vigentes de recursos humanos deberán ser objeto de provisión definitiva para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generan otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos, en armonía con las orientaciones de mérito señaladas en la Constitución Política de Colombia.

1. Objetivo General:

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para la provisión definitiva del talento humano en la Corporación Autónoma Regional del Quindío –CRQ.

1.1 Objetivos Específicos

- Establecer las necesidades de personal de la planta en cada área o dependencia
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes de conformidad con las normas legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que se garantice la continuidad de la función administrativa, en concordancia con lo señalado en los artículos 2.2.5.3.1 y el 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito identificar los empleos de la planta de personal que presentan vacancia definitiva o temporal en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, con el fin de realizar la provisión transitoria y definitiva de los cargos a través de los mecanismos legales existentes, garantizando el mérito y evitando la interrupción del servicio en la Entidad.

3. Definiciones y abreviaturas comunes

3.1 Empleo Público

El artículo 2º del Decreto Ley 770 de 2005, 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". Igualmente, señala 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.

3.2 Nombramiento Provisional

Es un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma, siempre que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados.

3.3 Nombramiento Ordinario

Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

3.4 Encargo

El encargo es la figura administrativa por la cual, la autoridad nominadora designa a un servidor público de carrera administrativa, que reúna las condiciones y requisitos previstos en Ley, para desempeñar de manera transitoria, la totalidad o algunas de las funciones de un empleo público diferente del cual el encargado es titular, y que se halle vacante con carácter definitivo o temporal. La provisión transitoria mediante encargo está regulada y concebida como un derecho preferente para los servidores públicos de carrera administrativa.

3.5 Funciones de los empleos según el nivel jerárquico

De conformidad con lo establecido en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, a los empleos según el nivel jerárquico les corresponde un grupo de funciones, descritas en los artículos 2.2.2.2.1, 2.2.2.2.2, 2.2.2.2.3, 2.2.2.2.4 y 2.2.2.2.5 a continuación, se citan de forma sucinta:

- **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.
- **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.

- **Nivel profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **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.
- **Nivel asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. Responsabilidades

El equipo de trabajo del Área de Talento Humano será el responsable de elaborar y publicar en la página Web de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, el Plan Anual de Vacantes y de actualizarlo cada vez que se presenten vacantes definitivas en la planta de personal.

5. Metodología de provisión

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”. El informe se reportará ante el DAFP, en los términos e instrumentos definidos por dicho ente.

El Profesional Especializado responsable, elaborará el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y actualizará permanentemente la información en los aplicativos del SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de conformidad con los términos y procedimientos legales previstos.

5.1 Metodología de Provisión

De conformidad con lo establecido en el Capítulo 4º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” dicho plan, se formulará de acuerdo con la siguiente metodología:

Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 El Profesional Especializado Responsable, se encargará de la elaboración y publicación en la página Web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el plan con los cargos vacantes; así como de la actualización permanente en el aplicativo SIMO 4.0 sobre las novedades generadas en materia de vacancia definitiva, de la elaboración y registro de la información en la base de datos creada para tal fin.

5.2 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

- **Vacantes definitivas:** son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
- **Vacantes temporales:** son aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

5.3 Provisión de empleos de carrera administrativa:

Los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal serán provistos de manera transitoria a través de la figura de encargo, en las términos y condiciones de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 y excepcionalmente con nombramiento provisional; hasta tanto se adelante el concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.; para realizar los encargos, la Corporación diseñó un procedimiento, documentado en la Resolución No. 1850 de 2021 "Por medio de la cual se adopta el procedimiento para el encargo de servidores de carrera administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío".

5.4 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019; los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos señalados en las normas vigentes.

6. Análisis de la planta de cargos

La Corporación cuenta con una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y una estructura organizacional, actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019, definida de la siguiente manera:

- Dirección General
- Subdirección de Gestión Ambiental
- Subdirección de Regulación y Control Ambiental
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Oficina Asesora de Planeación
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina Asesora de Control Interno
- Oficina Asesora de Proceso Sancionatorio Ambiental y Proceso Disciplinario

En la tabla siguiente se presentan los cargos que conforman la planta global de la Corporación Autónoma Regional de Quindío, discriminados así:

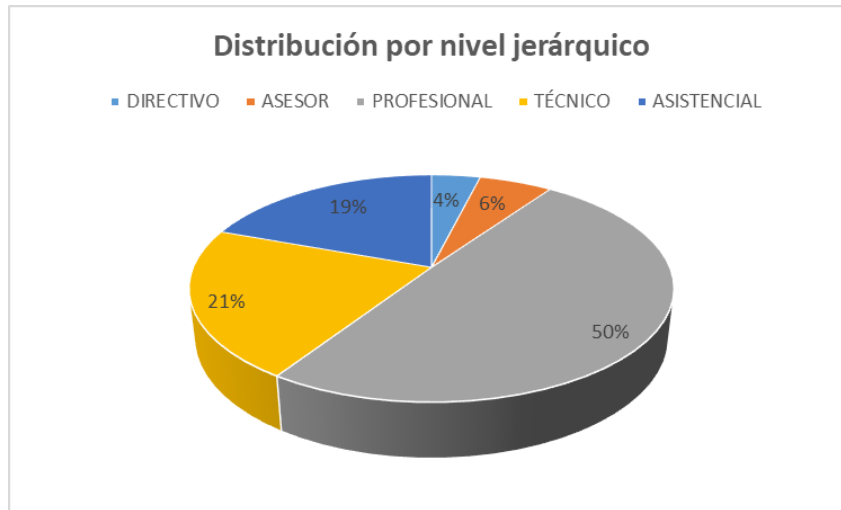
Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
Subtotal del Nivel Directivo				4
Asesor	Jefe Oficina Asesora - Jurídica	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Control interno	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Planeación	1045	11	1
	Jefe Oficina Asesora - Procesos sancionatorio ambiental y disciplinario	1045	08	1
	Asesor grado	1020	08	1
	Asesor grado	1020	05	1
Subtotal del Nivel Asesor				6
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	18
	Profesional Especializado	2028	14	1
	Profesional Especializado	2028	12	21
	Profesional Universitario	2044	10	12
Subtotal del Nivel Profesional				52
Técnico	Técnico Operativo	3132	16	8
	Técnico Administrativo	3132	16	1
	Técnico Operativo	3132	14	10
	Técnico Administrativo	3124	14	2
	Técnico Operativo	3132	11	1
	Técnico Administrativo	3124	10	2
Subtotal del Nivel Técnico				24
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	20	2
	Secretario Ejecutivo	4210	16	2
	Secretario Ejecutivo	4210	15	3
	Secretario	4178	13	3
	Secretario	4142	16	1
	Auxiliar Administrativo	4044	13	1
	Auxiliar Administrativo	4044	11	6
	Conductor Mecánico	4103	11	5
	Auxiliar de Servicios Generales	4064	07	4
Subtotal del Nivel Asistencial				27
Total Planta Global				113

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, se evidencia que 99 son de naturaleza Carrera Administrativa, y 14 de naturaleza Libre Nombramiento; de los 113 empleos, a diciembre 31 de 2022 se encontraban provistos 103.

6.1 Distribución de la Planta de Cargos por Nivel Jerárquico:

La distribución por nivel jerárquico de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Quindío a 31 de diciembre de 2022 es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL JERARQUICO	TOTAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	4%
ASESOR	6	6%
PROFESIONAL	51	50%
TÉCNICO	22	21%
ASISTENCIAL	20	19%
TOTAL	103	100%



La distribución general indica que el nivel jerárquico con mayor participación es el profesional con un 50%, es decir, 51 funcionarios de los 103 provistos presentan esta característica; seguidamente se encuentra el nivel técnico con 22 servidores que representan el 21%; y el asistencial con 20 funcionarios que representan el 19% del total de la planta.

Es importante reconocer que el 59% total de la planta de personal se concentra en los niveles: profesional, asesor, directivo, los cuales son provistos con perfiles que exigen una formación académica profesional, en varios casos requieren formación de postgrado en la modalidad de especialización, lo que exige un nivel superior de competencias comportamentales y alto grado de responsabilidad.

6.2 Estado de la planta de cargos:

Con corte al 31 de diciembre de 2022 la planta de cargos de carrera administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, presenta el siguiente estado: nueve (9) cargos en vacancia definitiva, los cuales se encuentran debidamente registrados en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Estado de la planta	Total	%
Vacancias definitivas	9	41%
Vacancias temporales	13	59%
Total cargos	22	100%

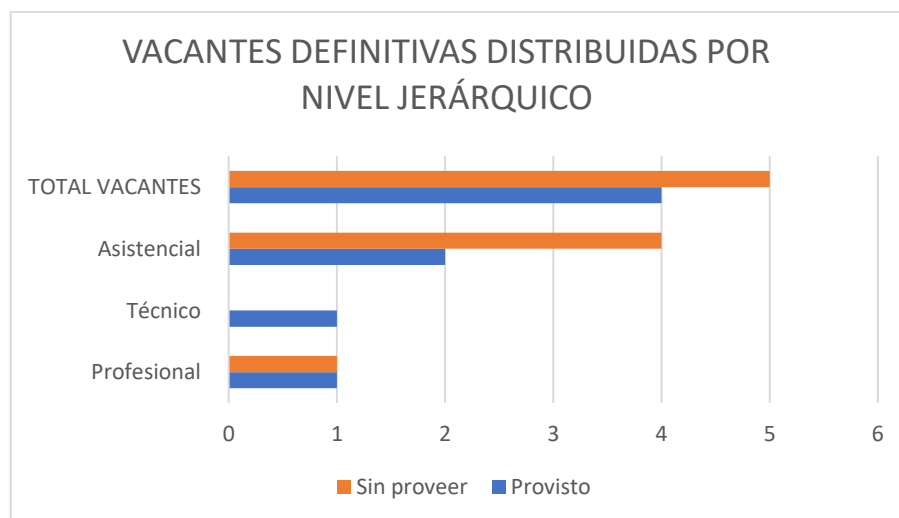


De los nueve (9) cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva, dos corresponden al nivel jerárquico profesional, una de profesional especializado y una de profesional universitario; una (1) vacante corresponde al nivel técnico, con denominación: Técnico administrativo; los seis (6) cargos en vacancia definitiva del nivel asistencial se distribuyen así: cuatro Secretarios, uno Auxiliar Administrativo y uno Auxiliar de Servicios Generales.

De los nueve (9) cargos en vacancia definitiva, cuatro (4) se encuentran provistos transitoriamente, uno mediante encargo y tres mediante nombramiento provisional; y cinco se encuentran sin proveer.

En las tablas siguientes se detalla el estado de las vacantes:

Vacantes definitivas distribuidas por nivel jerárquico			
Diciembre 31 de 2022			
Nivel jerárquico	Provisto	Sin proveer	Totales
Profesional	1	1	2
Técnico	1	0	1
Asistencial	2	4	6
TOTAL VACANTES	4	5	9



Cargo	Total vacantes	Nivel Jerárquico	Motivo de vacancia	Tipo de vacante	Estado
Secretario Ejecutivo	1	Asistencial	Renuncia al empleo	Definitiva	Sin proveer
Secretario Ejecutivo	1	Asistencial	Renuncia por ascenso en carrera	Definitiva	Sin proveer
Profesional Especializado	1	Profesional	Renuncia por ascenso en carrera	Definitiva	Provista con nombramiento provisional
Auxiliar Administrativo	1	Asistencial	Renuncia por ascenso en carrera	Definitiva	Sin proveer
Secretario	1	Asistencial	Renuncia por disfrute de pensión	Definitiva	Sin proveer
Secretario	1	Asistencial	Renuncia por disfrute de pensión	Definitiva	Provista con nombramiento provisional
Auxiliar Servicios Generales	1	Asistencial	Renuncia por disfrute de pensión	Definitiva	Provista con nombramiento provisional
Profesional Universitario CAV	1	Profesional	Renuncia a periodo de prueba	Definitiva	Sin proveer
Técnico Administrativo	1	Técnico	Fallecimiento	Definitiva	Provista en encargo

6.3 Estado de provisión de las vacantes ofertas en concurso de méritos-CNSC:

En el marco de la convocatoria No.1449 de 2020 de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y corporaciones autónomas regionales, la entidad ofertó diecisiete (17) cargos, cinco (5) bajo la modalidad ascenso y doce (12) en la modalidad abierto.

Con corte al 31 de diciembre de 2022, las vacantes objeto del concurso de méritos, se encuentra provista en un 65%, (11 cargos) con los elegibles posesionados en periodo de prueba; el 24%, (4 cargos) se encuentran cubiertos transitoriamente, mientras se surte algún trámite del elegible;

El 12% correspondiente a dos (2) cargos se encuentran sin proveer; un caso, la elegible se encuentra a la espera de autorización de uso de lista, y en un segundo caso, donde se agotó la lista de elegibles, por lo cual dicho empleo se reportó nuevamente como vacante definitiva.

A continuación, se describe el estado de provisión de empleos por concurso de méritos.

RESUMEN GENERAL	TOTALES	OBSERVACIÓN	COBETURA
Provistos con nombramiento en periodo de prueba	11	Se encuentran desempeñando el periodo de prueba	65%
Provistos transitoriamente con Nombramiento Provisional	4	A la espera del trámite de uso de listas de elegibles (2), A la espera de decisión de exclusión (1), Prórroga para tomar posesión (1)	24%
Sin proveer	2	(1) por agotamiento de lista y (1) a la espera de trámite de uso de listas	12%
TOTALES	17		100%

6.4 Proyección vacantes definitivas año 2023

Para la vigencia 2023, se estiman dieciséis vacantes definitivas, detalladas así: nueve (9) actualmente existentes y reportadas en el aplicativo SIMO 4.0; cinco (5) que se presentarán una vez los elegibles de la modalidad ascenso superen el periodo de prueba; de igual manera se tiene previsto el retiro de dos (2) personas por pensión de jubilación.

PROYECCIÓN VACANTES 2023	
Situación	Cantidad
Existentes actualmente	9
Por ascenso	5
Por pensión	2
TOTAL VACANTES	16

Conclusiones y sugerencias:

Con este informe a corte 31 de diciembre se puede concluir:

- La entidad cuenta con una planta total de 113 cargos, 99 de naturaleza -Carrera Administrativa-; de estos, 9 se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales 3 están provistos por servidores en provisionalidad correspondiente al 33%, 1 está provisto en encargo correspondiente al 11% y 5 pendientes de proveer correspondiente al 55%.
- Se sugiere que conforme con lo señalado en los artículos 2.2.5.3.1 y el 2.2.5.3.3 del Decreto 1083 de 2015, se provean las vacantes definitivas y transitorias, actualmente identificadas con el fin de garantizar la continuidad en el servicio y dar cumplimiento al término legal establecido, tres (3) meses.

- Se sugiere garantizar la trazabilidad y concordancia entre la ubicación física del cargo y establecido en el proceso de encargo o nombramiento provisional.
- Se sugiere realizar el estudio de la necesidad de existencia, reubicación o ajuste del cargo Profesional Universitario Código 2044, Grado 10, el cual presentan agotamiento de lista de elegibles

ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado: Teresa Lemus Restrepo: Profesional Especializado adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera
Revisado: Andrés Alberto Campuzano Castro- Subdirector Administrativo y Financiero