



## PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

### CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO

#### SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

#### ARMENIA – QUINDÍO

ENERO 2021



## Presentación

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es una de las instituciones más importantes del departamento, su finalidad es proteger y promover los recursos hídricos, en bosques, páramos, fauna y flora nativas, cuidando la riqueza ambiental y propendiendo por el desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío es un ente corporativo de carácter público, creado por la ley, con autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargado de administrar el patrimonio ambiental, dentro del área de su jurisdicción.

Conforme con la misionalidad de la CRQ, se presenta el siguiente plan anual de vacantes para la vigencia 2021, como uno de los instrumentos gerenciales para la toma de decisiones en materia de Talento Humano, dado que facilita la planificación de las acciones y la actualización de información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia, para su posterior previsión tal como lo establece la ley 909 de 2004.

## Antecedentes

La Planta de Empleos de la CRQ es una planta Global, aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos, así mismo, a través del acuerdo No. 0272 de 2020 del 03 de septiembre de 2020, suscrito entre la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Corporación Autónoma Regional del Quindío, se establecieron las pautas para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, en el marco de la convocatoria No. 1449 de 2020 de las Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales.

## Objetivo

Definir las estrategias para proveer de manera definitiva y temporal los cargos que se encuentran en vacancia en la planta de personal de la institución, de manera que permita continuar con el quehacer institucional.

## 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 la continuidad de la función administrativa y evitando la interrupción del servicio en la Entidad.

## Análisis de la planta

La Planta de Empleos de la CRQ fue aprobada según el Acuerdo No. 007 del 22 de noviembre de 2016, con 113 cargos y la estructura organizacional fue actualizada mediante la Resolución No. 0226 de 2019 "Por medio de la cual se deroga la resolución No.1404 del 22 de diciembre de 2004 y se adopta la nueva estructura organizacional para

la Corporación Autónoma Regional del Quindío" donde se establece en el artículo No.01 la estructura orgánica básica:

- 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

A continuación se presentan los cargos que conforman la planta global de la corporación discriminados de la siguiente manera:

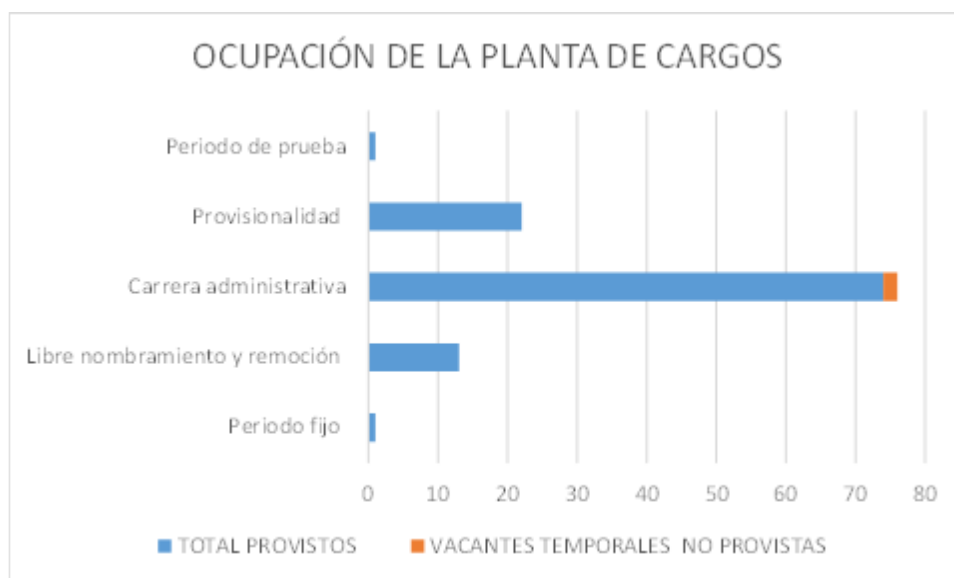
Nivel	Denominación	Codigo	Grado	Cantidad
Directivo	Director General	0015	24	1
	Subdirector	0040	18	3
<b>Subtotal del Nivel Directivo</b>				<b>4</b>
Asesor	JEFE OFICINA ASESORA - JURÍD	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA - CONTI	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA - PLANE	1045	11	1
	JEFE OFICINA ASESORA DE PRO	1045	08	1
	ASESOR GRADO	1020	08	1
	ASESOR GRADO	1020	05	1
<b>Subtotal del Nivel Asesor</b>				<b>6</b>
Profesional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	18
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	21
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	12
<b>Subtotal del Nivel Profesional</b>				<b>52</b>
Tecnico	TECNICO OPERATIVO	3132	16	8
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3132	16	1
	TECNICO OPERATIVO	3132	14	10
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2
	TECNICO OPERATIVO	3132	11	1
	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	2
<b>Subtotal del Nivel Tecnico</b>				<b>24</b>
Asistencial	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	2
	SECRETARIA	4210	16	2
	SECRETARIA	4210	15	3
	SECRETARIA	4178	13	3
	SECRETARIA	4142	16	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	6
	CONDUCTOR MECANICO	4103	11	5
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERA	4064	07	4
<b>Subtotal del Nivel Asistencial</b>				<b>27</b>
<b>Total planta global</b>				<b>113</b>

De los 113 cargos de planta de empleos aprobada para la entidad, se evidencia que 99 son de Carrera Administrativa, y 14 de Libre Nombramiento. De los 99 cargos de naturaleza carrera administrativa 75 se encuentran provistos con nombramiento en Carrera, 21 están provistos con nombramiento provisional, un (1) cargo se encuentra en

cumplimiento del Periodo de Prueba y dos (2) cargos con vacancia temporal, no se encuentran provistos.

TIPO DE CARGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO	TOTAL PROVISTOS	VACANTES TEMPORALES NO PROVISTAS	PLANTA APROBADA	%
LIBRE NOMBRAMIENTO	Periodo fijo	1	0	1	1%
	Libre nombramiento y remoción	13	0	13	12%
CARRERA ADMINISTRATIVA	Carrera administrativa	74	2	76	67%
	Provisionalidad	22	0	22	19%
	Periodo de prueba	1	0	1	1%
<b>TOTALES</b>		<b>111</b>	<b>2</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>

FECHA DE CORTE DICIEMBRE 21 DE 2020



### Vacantes:

Cargos a proveer por concurso de méritos			
Nivel Jerárquico	Modalidad de Ascenso	Modalidad Abierto	Total a proveer
Profesional	2	8	10
Técnico	2	2	4
Asistencial	1	2	3
<b>TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Los 17 cargos a proveer a través de concurso de méritos se distribuyen así: diez (10) son del nivel profesional, perteneciendo ocho (8) a la modalidad de concurso abierto y dos (2) de ascenso; cuatro (4) cargos del nivel Técnico, de los cuales dos (2) se convocan por concurso abierto y dos (2) por ascenso; del nivel asistencial se ofertaron tres (3) cargos, dos (2) en la modalidad abierto y uno (1) en la modalidad ascenso.

Adicional a esto, eventualmente podrían surgir otras vacantes derivadas de situaciones administrativas, pero no son cuantificadas, ya que obedecen a expectativas, tales como



renuncias, retiros por edad, incapacidad permanente, por comisión, insubsistencia, destitución, licencias ordinarias o de estudio, muerte, entre otros.

### **Nombramientos en planta global**

Para la vigencia 2021 se planea provisionar diecisiete (17) cargos en vacancia definitiva que son objeto de la convocatoria 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales, de los cuales 5 son de ascenso categoría cerrada provisionadas a través de encargo y 12 provisionadas temporalmente mediante nombramiento provisional.

Se debe tener en cuenta que la planta de empleos es dinámica y constantemente, presentan movimientos que afectan las vacancias definitivas y temporales.

### **Cargos en vacancia definitiva:**

La provisión de los empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva y para los cuales existe lista de elegibles en firme se llevará a cabo conforme los procedimientos establecidos siguiendo en términos generales las siguientes etapas:

- Revisión de requisitos acorde con la normatividad y el Manual de Funciones y Competencias laborales
- Expedición del Acto administrativo de nombramiento
- Notificación al aspirante seleccionado
- Recepción de la aceptación de nombramiento
- Solicitud de la documentación requerida para posesión
- Citación a examen médico de ingreso
- Recepción y revisión de la documentación.
- Firma del Acta de Posesión.

Para el caso de aquellos empleos en vacancia definitiva para los que no exista lista de elegibles, bien porque el concurso para dicho empleo haya sido declarado desierto o porque la lista de elegibles haya perdido vigencia, se seguirán las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil NSC del Criterio Unificado Uso de las listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019.

En caso de que los cargos no sean susceptibles de provisión atendiendo el criterio unificado, se realizará el siguiente procedimiento:

- Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte.
- Se adelantará proceso preferente de "Encargo" con funcionarios vinculados a la Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos legales establecidos.
- Si no surge nombramiento en encargo por no haber funcionario que cumpla requisitos o que esté interesado, se evaluarán hojas de vida que reposan en la Subdirección Administrativa y Financiera en el área de Talento Humano, verificando el cumplimiento de requisitos para el cargo y se seleccionarán aquellas de quienes cumplan con las especificaciones del cargo.



## Cargo en vacancia temporal

Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte.

- Se adelantará proceso de "Encargo" con funcionarios vinculados a la Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos del cargo.
- Si no surge nombramiento en encargo por no haber funcionario que cumpla requisitos o que esté interesado, se evaluarán hojas de vida que reposan en la Subdirección Administrativa y Financiera, verificando el cumplimiento de requisitos para el cargo y se seleccionarán aquellas de quienes cumplan con las especificaciones del cargo.
- Se inicia proceso de vinculación (Comunicación, aceptación y posesión) en provisionalidad

## Proceso de selección en la entidad

Para provisionar las vacantes temporales de carrera administrativa, se invitará a participar a todos los servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos de estos cargos y que se encuentren habilitados de acuerdo con las condiciones propias de la figura de encargo, esto es, que estén en el cargo inmediatamente inferior, que tengan calificación sobresaliente, que no tengan sanciones disciplinarias y que cumplan con los requisitos del cargo ofertado.

Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte:

- Se publicará el consolidado de los cargos.
- Se verificarán todos los cargos de la planta global que tengan el mismo nivel y código y el cargo inmediatamente inferior.
- Se evaluarán las hojas de vida de los funcionarios que ocupan el cargo objeto de selección (Cargo del cual es titular), revisando que cumplan con las especificaciones del cargo vacante.
- Se hará oferta a cada uno de los funcionarios individualmente por el correo electrónico institucional para participar en el proceso de encargo.
- Se recibirán de cada uno de los seleccionados la respuesta sobre su intención de participar en el proceso de encargo para la vacante temporal.

Una vez recibidas las aceptaciones de intención de participar del proceso de selección en la vacante, se verificará quien tiene el mejor derecho, entendido este como que cumple en estricto orden con: - estar en el cargo inmediatamente inferior; si no hay candidato, se continúa con el inmediatamente inferior y así sucesivamente, hasta encontrar el candidato posible; se valorarán los requisitos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el criterio unificado de encargo y demás normativa aplicable.

Selección del servidor de carrera administrativa que tiene la mejor evaluación en las variables revisadas.

- En cada vacante definitiva o temporal que se presente en los cargos de carrera administrativa priorizados, se invitarán a participar a todos los servidores públicos de carrera administrativa que puedan estar habilitados de acuerdo con el estudio de verificación que adelantará la Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Talento Humano.
- En todo caso, la provisión de los empleos correspondientes a la planta global de cargos se realizará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un



concurso de méritos, o transitoriamente mediante la figura de encargo o nombramiento provisional.

### **Proyección por edad de retiro forzoso**

Según lo establecido en el artículo 1 de la ley 1821 de 2016 la edad máxima de retiro para las personas que desempeñan funciones públicas es de setenta (70) años, una vez cumplidos causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen, sin embargo, una vez evaluadas las hojas de vida de sus servidores encontrando que para la vigencia 2021 ningún servidor cumple con la edad de retiro forzoso.

### **Situaciones administrativas**

Las demás situaciones de vacancia de los empleos contempladas en el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, no se pueden predecir, por tanto, son inciertas, no obstante al momento en que se llegaran a producir, será analizada la necesidad de su provisión bajo las condiciones señaladas en las disposiciones normativas, con la finalidad de evitar la afectación del servicio, provisionando las vacancias de acuerdo con las dinámicas propias de la entidad.

### **ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO**

Subdirector Administrativo y Financiero

Elaborado: Teresa Lemus Restrepo – Ana María Medina Veloza