PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2022

ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL-EPA CARTAGENA

Subdirección Administrativa y Financiera.

EPA CARTAGENA
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL

Salvemos Juntos a Cartagena

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS 3
   1.1. OBJETIVO GENERAL 3
   1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
2. ALCANCE 3
3. GLOSARIO 5
   3.1. EMPLEO PÚBLICO: 5
      3.1.1. NIVELES JERÁRQUICOS: 5
   3.2. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES: 5
4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL EPA CARTAGENA. 7
5. CONTEXTO DIAGNÓSTICO 7
   5.1. PLANTA DE PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - EPA CARTAGENA 8
   5.2. VACANTES ACTUALES 9
      5.2.1. VACANTES TEMPORALES 10
      5.2.2. VACANTE DEFINITIVA 10
6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN 11
   6.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO 12
      6.1.1. ENCARGO 12
      6.1.2. REUBICACIONES 15
   6.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO 16
7. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO 16
8. NORMATIVIDAD ..... **¡Error! Marcador no definido.**

OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que permitan proveer el talento humano de la Planta Global de Personal de Establecimiento Público Ambiental- EPA CARTAGENA durante la vigencia 2022, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

ALCANCE

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP. Así mismo, El Plan Anual de vacantes y de previsión del Talento Humano del año 2022 es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

GLOSARIO

Con el fin de facilitar la comprensión de los conceptos contenidos en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto No. 785 de 2005, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

1.3. EMPLEO PÚBLICO:

En el artículo 2o. se 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*".*

De igual forma define 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 de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley."

1.3.1. NIVELES JERÁRQUICOS:

En el artículo 3° se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

1.4. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES:

- **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 carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de 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.

ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL EPA CARTAGENA.

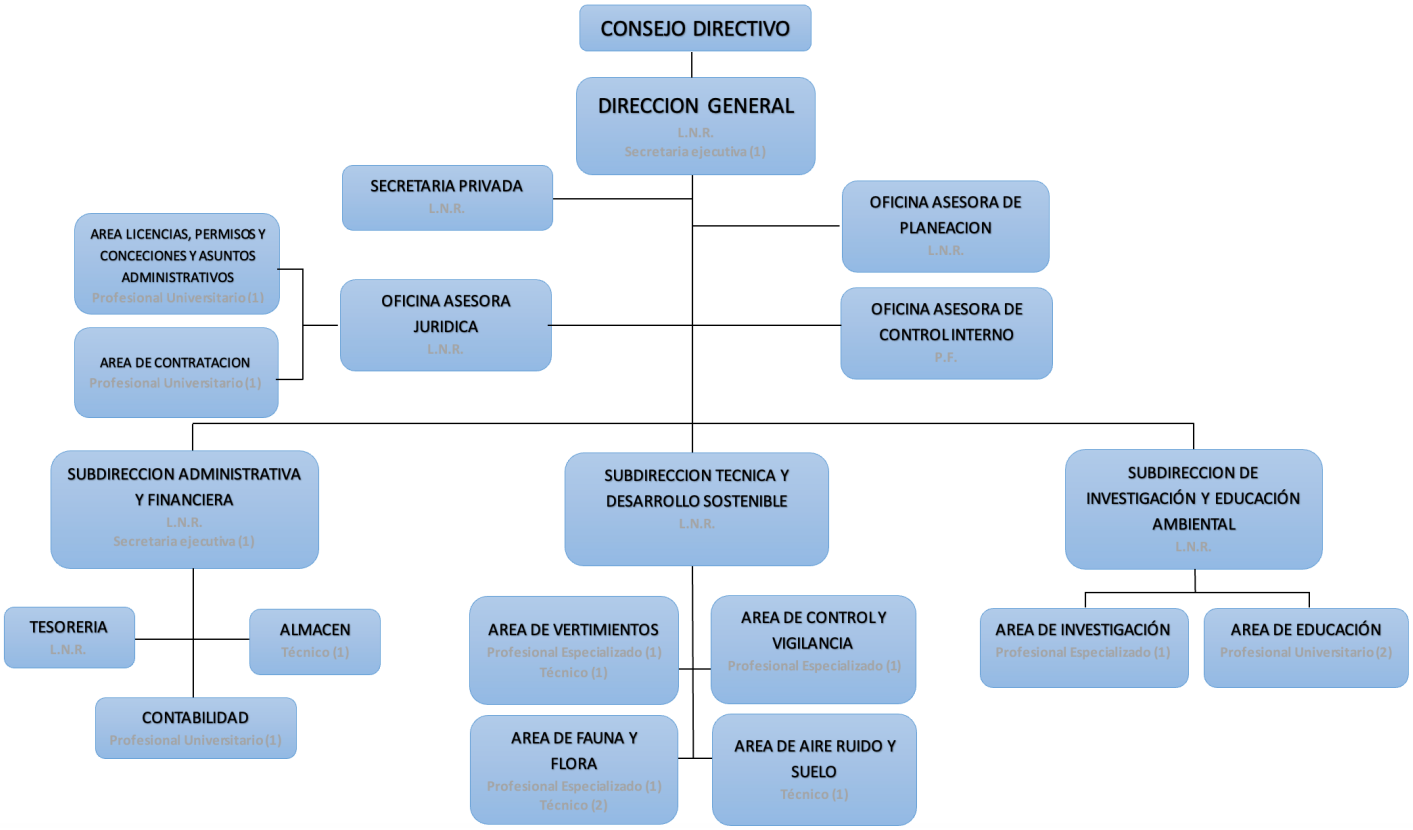
Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la entidad, el cumplimiento de sus metas, su plan de gestión y brindar un buen clima laboral y de bienestar para sus funcionarios, es necesario contar con una planta de personal provisionada, siempre y cuando la provisión de los cargos se realice bajo la normatividad vigente.

Para garantizar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la organización.

CONTEXTO DIAGNÓSTICO

El acuerdo del consejo directivo N° 002 de 2003 “por el cual se adoptan la estructura orgánica del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena de Indias- EPA CARTAGENA.”, en su artículo primero establece la siguiente estructura organizacional:

ORGANIGRAMA ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA Cartagena



PLANTA DE PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA

Dependencia	Denominación	Código	Grado	Naturaleza del Empleo
Dirección General	Director General	050	61	LNR
Dirección General	Secretaria General	068	55	LNR
Dirección General	Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	55	LNR
Dirección General	Jefe Oficina Asesora de Control Interno	115	55	LNR
Dirección General	Jefe de Oficina Asesora Juridica	115	55	LNR
Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirector Administrativo y Financiero	068	55	LNR
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Subdirector Técnico	068	55	LNR
Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	068	55	LNR
Subdirección Administrativa y Financiera	Tesorero General	201	45	LNR
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa

Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Especializado	222	41	Carrera Administrativa
Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa
Subdirección Administrativa y Financiera	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa
Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa
Subdirección Administrativa y Financiera	Técnico Administrativo	367	21	Carrera Administrativa
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Técnico Operativo	314	21	Carrera Administrativa
Dirección General	Secretario Ejecutivo	425	23	Carrera Administrativa
Subdirección Administrativa y Financiera	Secretario Ejecutivo	425	23	Carrera Administrativa

VACANTES ACTUALES

Actualmente, existen 26 empleos en la planta de personal de la entidad, con las siguientes naturalezas:

NATURALEZA	NUMERO DE EMPLEOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	17

Teniendo en cuenta lo anterior, los empleos de carrera administrativa se encuentran provistos de la siguiente manera:

FORMA DE PROVISIÓN	NUMERO DE EMPLEOS
NOMBRAMIENTO EN PROPIEDAD	1
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	16
NOMBRAMIENTO EN ORDINARIOS	9

Teniendo en cuenta lo anterior, en la Planta de Personal de la entidad se encuentra las siguientes vacantes:

VACANTES TEMPORALES

Dependencia	Denominación	Código	Grado	Numero de Vacante
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Técnico Operativo	314	21	1

VACANTE DEFINITIVA

Dependencia	Denominación	Código	Grado	Numero de Vacante
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	1

Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Especializado	222	41	1
Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Universitario	219	33	1
Subdirección Administrativa y Financiera	Profesional Universitario	219	33	1
Subdirección de investigación y Educación Ambiental	Profesional Universitario	219	33	1
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Universitario	219	33	1
Oficina Asesora Jurídica	Profesional Universitario	219	33	1
Subdirección Administrativa y Financiera	Técnico Administrativo	367	21	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Técnico Operativo	314	21	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Técnico Operativo	314	21	1
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Técnico Operativo	314	21	1
Dirección General	Secretario Ejecutivo	425	23	1
Subdirección Administrativa y Financiera	Secretario Ejecutivo	425	23	1

Dependencia	Denominación	Código	Grado	Tipo De Vacante	Numero de Vacante
Subdirección Técnica de Desarrollo Sostenible	Profesional Especializado	222	41	Definitiva	1

2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del EPA CARTAGENA, se hará de la siguiente manera:

- **Libre nombramiento y remoción**: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos, de cara a la discrecionalidad que sobre su provisión dispone la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- **De periodo fijo:** Será provisto por el Alcalde Mayor de Cartagena teniendo como fundamento lo establecido en la Ley 1474 de 2011 y demás norma que regulen la vinculación de los jefes o responsables del control interno.

- **De carrera administrativa:** Serán provistos así:

  - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
  - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
  - Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

2.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

2.1.1. ENCARGO

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, aprobada por el Director de EPA CARTAGENA, la Subdirección Administrativa y Financiera encargada de la gestión de talento humano de la entidad, adelantará el proceso de encargo teniendo en cuenta el tipo de vacante de la que se trate (temporal o definitiva) y la ubicación la laboral.

✓ **REQUISITOS BÁSICOS ACCESO A PROCESO DE ENCARGO:**

- Que el encargo recaerá en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente, para tal efecto se examinará en orden descendente la escala jerárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior con el fin de establecer si

existe titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para ser encargado. Los servidores que se encuentran encargados serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derecho de carrera y no el empleo que ejerzan en encargo.

- Que cumpla el perfil establecido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente, en este caso el aprobado en la Resolución No 118 de 2021.
- Que no presente sanción disciplinaria en el último año.
- Que la última evaluación del desempeño laboral se encuentre en el Nivel sobresaliente: Para tener derecho a acceder al encargo, la calificación de la última evaluación de desempeño laboral, ordinaria y definitiva debe ser sobresaliente, entendida esta como la obtenida en el año inmediatamente anterior.

✓ **ESTUDIOS DE VERIFICACIÓN**

Para el estudio de verificación, la Subdirección Administrativa y Financiera, adelantará el estudio de verificación de cumplimiento de los requisitos establecidos, para determinar los servidores públicos a quienes les asiste el derecho preferencial a encargo, con base en los documentos obrantes en la historia laboral.

✓ **LISTADO DE EMPLEOS A PROVEER**

Con base en el resultado del estudio de verificación del cumplimiento de requisitos, la subdirección Administrativa y Financiera genera el respectivo listado por empleo a proveer, de acuerdo con los siguientes parámetros en su orden:

1. Escala jerárquica
2. Mayor calificación porcentual en la evaluación del desempeño laboral
3. Mayor número de factores de acceso al nivel sobresaliente.
4. Formación académica que se calificara, siempre y cuando sea adicional a los requisitos establecidos para el empleo a proveer.
5. Antigüedad en la entidad contada a partir de la posesión en el empleo que actualmente ostenta derechos de carrera administrativa.
6. En caso de empate, se realizará sorteo por balota.

Si por medio el estudio se concluye que no existen servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos, Subdirección Administrativa y Financiera debe certificar este resultado.

- ✓ **PUBLICACIÓN ESTUDIO DE VERIFICACIÓN**

El resultado del estudio de verificación de requisitos se publica en la pagina web de la entidad, por el termino de cinco (5) días hábiles y se comunicará a los correos electrónicos de los interesados, en los cuales los servidores de carrera administrativa que se consideren afectados con el resultado podrán presentar solicitud de revisión. Adicionalmente la Subdirección Administrativa y Financiera comunicará a través del aplicativo de gestión documental de la entidad y el correo electrónico institucional, que el estudio de verificación de requisitos se encuentra publicado en la intranet.

Durante este mismo termino, los servidores públicos a quienes no les asista interés en el proceso de encargo deberán informarlo a través de un correo electrónico habilitado para tal fin.

- ✓ **PROYECCIÓN CERTIFICACIONES DE CUMPLIMIENTO DE REQUISTOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS**

Posterior a citación y reunión con los interesados donde se procede a preguntar a los servidores públicos en el orden de preferencia del listado si desea aceptar en encargo, y así sucesivamente hasta agotar el número de vacantes. Como evidencia de esta reunión se deja un acta con los resultados y observaciones de la misma, se realiza la proyección de las certificaciones de cumplimiento de requisitos, para firma de la Subdirectora Administrativa y Financiera y se proyectan los actos administrativos de encargo, para firma del Director General.

El servidor público encargado desempeñará el empleo en la dependencia para la cual se adelantó el proceso como mínimo de seis (6) meses. El jefe de la dependencia donde ha sido asignado deberá realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo con el procedimiento vigente.

Si adelantado el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo, no se logra cubrir todas las vacantes, continúa el procedimiento vinculación a la planta de personal Código

1D-GTH-P001 – Actividad 6, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la ley 909 de 2004[1] y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto No. 648 de 2017[2]

✓ **REUBICACIONES**

Con el fin de cubrir las necesidades de las distintas dependencias de la entidad se realizan reubicaciones de los servidores de la entidad, aplica para todos los servidores y servidoras públicos del EPA CARTAGENA. La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

- Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia.
- Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.
- Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.
- Por solicitud del Comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado.
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).
- Por recomendación del Comité de Convivencia Laboral

---

[1] *ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS POR VACANCIA TEMPORAL. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

2. [2] *ARTÍCULO 2.2.5.3.1.*

(...)
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. (...)

- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia del nivel central o local
- Si el servidor público es madre o padre cabeza de familia con hijos menores o discapacitados.
- Por razones de interés personal del servidor público.
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación. Por estudios y competencias.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público - estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).

METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Con el fin de cubrir las vacantes en mediano plazo, el EPA CARTAGENA se encuentra en fase planeación de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil que persigue abrir oferta publica de empleo público a través de SIMO 4.0 (Sistema de Igualdad y Apoyo a la oportunidad), para la provisión definitiva de las vacantes actuales.

PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, el EPA CARTAGENA, tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
- Por medio del Comité de Reubicaciones.
- Mediante el uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.