



Establecimiento Público Ambiental - EPA CARTAGENA

Director General:
MAURICIO RODRIGUEZ GÓMEZ

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión #1
Enero / 2024



Alcaldía Mayor de
Cartagena de Indias



1. OBJETIVOS.....	3
1.1. OBJETIVOS GENERALES.....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
2. METODOLOGÍA	2
3. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
4. ANALISIS DE LA PROVISION DE EMPLEOS.....	7
4.1. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	7
4.2. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.....	8
4.2. TRASLADO.....	8
4.3. REUBICACION.....	9
5. METODOLOGIA DE PREVISIO A CORTO PLAZO.....	10
5.1. SELECCIÓN.....	10
5.2. MOVILIDAD.....	10
5.3. PERMANENCIA.....	11
5.4. RETIRO.....	11
6. METODOLOGIA DE PREVISION A MEDIANO PLAZO.....	12
7. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	13
7.1. SITUACIÓN DE LA PLANTA ACTUAL-2024.....	13
8. MARCO JURÍDICO.....	15
9. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA.	16
10. CONTEXTO DIAGNOSTICO.....	17
11. BIBLIOGRAFÍA.....	18

1. OBJETIVOS.

1.1. OBJETIVO GENERAL: Proveer los cargos vacantes de la Planta de personal del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena durante la vigencia 2024, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 22 de Enero de 2024 y acorde con la distribución de la planta determinada.

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.

2. METODOLOGIA.

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 las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

El Plan Anual de vacantes y de previsión del Talento Humano del año 2024 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.

3. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal, que se encuentra establecida para la determinación de la estructura, la organización y funcionamiento del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, está conformada por veintiséis (26) Empleos y se encuentra distribuida de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

EMPLEOS DE PERIODO O LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION							
INFORMACION DEL EMPLEO					SITUACION ACTUAL DEL EMPLEO		
Denominación del Empleo	Naturaleza del Empleo	Código	Grado	No de Cargos Aprobados	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Ocupado
Gerente General	LNyR	050	61	1			1
Secretaria General	LNyR	068	55	1			1
Jefe Oficina Asesora de Planeación	LNyR	115	55	1			1
Jefe Oficina Asesora de Control Interno	Periodo Fijo	115	55	1			1
Jefe de Oficina Asesora Juridica	LNyR	115	55	1			1
Subdirector Administrativo y Financiero	LNyR	068	55	1			1
Subdirector Técnico de Desarrollo Sostenible	LNyR	068	55	1			1
Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	LNyR	068	55	1			1
Tesorero General	LNyR	201	45	1			1
TOTAL				9	0	0	8

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA							
INFORMACION DEL EMPLEO					SITUACION ACTUAL DEL EMPLEO		
Denominación del Empleo	Naturaleza del Empleo	Código	Grado	No de Cargos Aprobados	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Ocupado
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1

Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	367	21	1	1		1
Técnico Operativo	Carrera Administrativa	314	21	4	3	1	1
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	1	1		1
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	1	1		1
TOTAL				17	16	1	17

TOTAL GENERAL	NUMERO DE CARGOS APROBADOS	VACANTES DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	OCUPADO
Planta Global	26	16	1	17
TOTAL	26	16	1	17

TIPO DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	1
Nombramiento Provisional	16
TOTAL PLANTA	26

4. ANALISIS DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS

Estos pueden ser provistos de manera definitiva por nombramiento en período de prueba o en ascenso en periodo de prueba, o por nombramiento ordinario o transitorio mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

4.1. Empleos de Carrera Administrativa:

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con los lineamientos establecidos en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- ✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la 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 la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si con las opciones anteriores no fuere posible la provisión del empleo debe adelantarse un proceso de selección específico.

NOTA: Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales:

- ✓ Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- ✓ Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

- ✓ Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y,
- ✓ Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- ✓ Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- ✓ Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia y,
- ✓ Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

4.2. Empleos de libre nombramiento y remoción:

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos **por nombramiento ordinario**, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

4.3. Traslado:

Otra de las **formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado**, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- ✓ El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva
- ✓ Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares
- ✓ Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- ✓ Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- ✓ El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- ✓ Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- ✓ Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

4.4. Reubicación:

De acuerdo con lo señalado en el decreto 648 de 2017:

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.6 **Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.”*



5.2. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO.

5.1. Selección.

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer, en el corto plazo, mediante encargo de un funcionario de carrera administrativa de la planta de personal de **EPA CARTAGENA** o mediante nombramiento en provisionalidad. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

5.2. Movilidad.

Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva **con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo** siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- 1°. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director de la Entidad.
- 2°. Cuando se generen cambios por promoción al interior del EPA CARTAGENA, se aplicará de igual manera el proceso de vinculación del funcionario en su nuevo cargo.

5.3. Permanencia.

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal.
- d) **Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.4. Retiro.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento NO se encuentra funcionarios del EPA CARTAGENA que haya cumplido la edad de retiro forzoso; no obstante, se identificaron dos (2) funcionarios en situación de Pre pensionados.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

6. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO.

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, porque en estos momentos no se encuentra en firme ninguna lista de elegibles.

7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, desarrollará el Plan de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7.1. VACANTE DE LA PLANTA ACTUAL – 2024

El Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena, cuenta con la planta Global, para el cumplimiento de sus funciones misional y Administrativas, la cual tiene las siguientes vacantes:

INFORMACION DEL EMPLEO						SITUACION ACTUAL DEL EMPLEO		
Denominación del Empleo	Naturaleza del Empleo	Código	Grado	No de Cargos Aprobados	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Ocupado	
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1	
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1	
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1	
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1	

Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1	1		1
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	367	21	1	1		1
Técnico Operativo	Carrera Administrativa	314	21	4	3	1	1
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	1	1		1
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	1	1		1
TOTAL				17	16	1	17

TIPO DE VINCULACIÓN	FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	1
Nombramiento Provisional	16
TOTAL PLANTA	26

El marco jurídico en el cual se fundamenta este plan de vacantes, para los empleos del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15, el cual establece:

“Elaborar el plan 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 de 2012, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual establece:

“Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la previsión 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015. “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo:

“Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

9. 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.

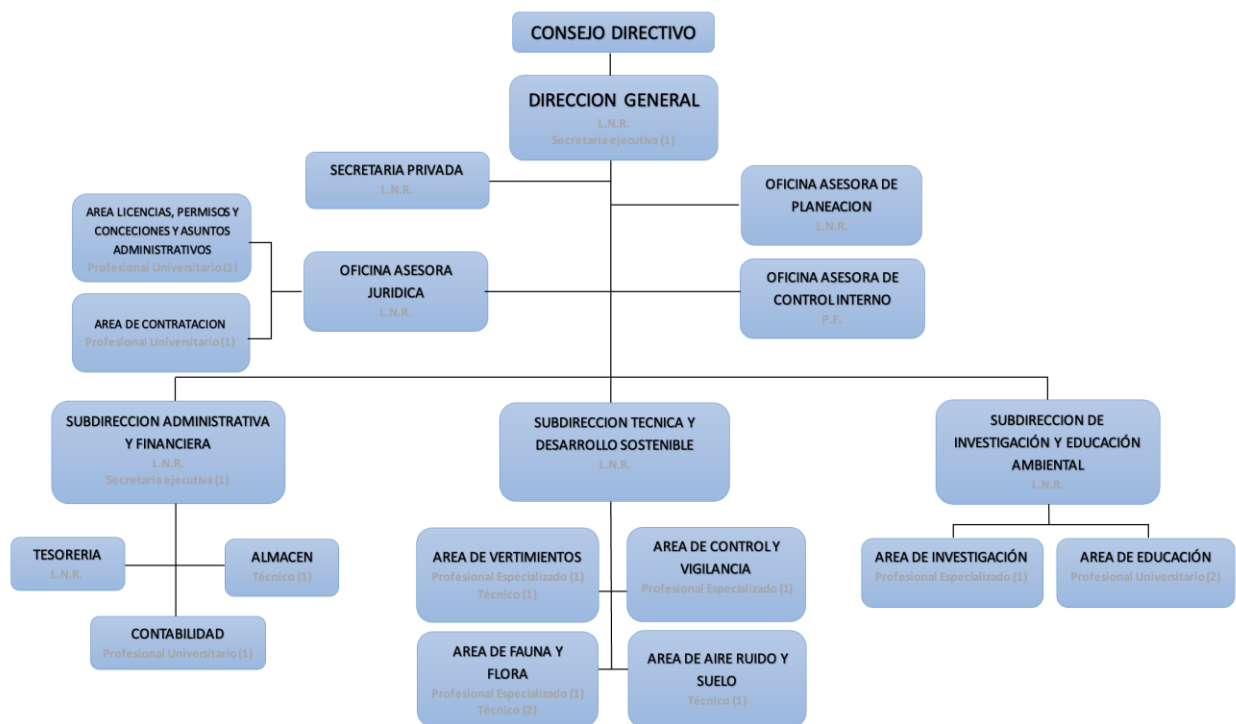
Para garantizar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las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



10. 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



11. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.