



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

2026

www.epacartagena.gov.co

Cartagena, Colombia.

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo
 - 1.1. Objetivo General
 - 1.2. Objetivos específicos
2. Alcance
3. Análisis de la planta actual
4. Seguimiento de la planta de personal
5. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2026
6. Plan Anual De Previsión De Empleos
 - 6.1 Metodología De Previsión A Corto Plazo.
 - 6.2.1. Selección
 - 6.2.2. Movilidad
 - 6.2.3. Permanencia
 - 6.2.4. Retiro
 - 6.3. Metodología De Previsión A Mediano Plazo
7. Plan Anual De Vacantes
 - 7.1. Vacante de la Planta Actual – 20262
8. Marco Jurídico.
9. Articulación del plan anual de vacantes con el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DEL EPA CARTAGENA.
10. Contexto Diagnóstico
11. Bibliografía

1. OBJETIVOS.

1.1. **OBJETIVO GENERAL:** Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

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.

Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial

(057) 605 6421 316

www.epacartagena.gov.co

atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

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 2026 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		
DENOMINACION DEL EMPLEO	NATURALEZA DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. CARGOS APROBADOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANCIA TEMPORAL	OCUPADO
Director General	LNyR	50	61	1			1
Secretario Privado	LNyR	68	55	1			1
Subdirector Administrativo y Financiero	LNyR	68	55	1			1
Subdirector Técnico de Desarrollo Sostenible	LNyR	68	55	1			1
Subdirector de Investigación y Educación Ambiental	LNyR	68	55	1			1
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	LNyR	115	55	1			1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	LNyR	115	55	1			1
Jefe de Oficina Asesora de Control Interno	Periodo Fijo	115	55	1			1
Tesorero General	LNyR	201	45	1			1
TOTAL				9			9

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
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	367	21	1			1
Técnico Operativo	Carrera Administrativa	314	21	4		1	4
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	2			2
TOTAL				17	1	1	17

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

TIPO VINCULACIÓN	DE	No. FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción		8
Periodo Fijo		1
Carrera Administrativa		16
Nombramiento Provisional		1
TOTAL PLANTA		26

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Matriz Provisión EPA CARTAGENA

4. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Subdirección Administrativa y Financiera, y el área del Talento Humano, efectuara el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- ✓ **Planta de personal global, temporal y por grupos internos de trabajo:** cuenta una matriz actualizada que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y temporal los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- ✓ **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con una matriz de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- ✓ **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- ✓ **Caracterización de la población de EPA CARTAGENA:** Desde el área de Talento Humano, se administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

5. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE 30 DE DICIEMBRE DE 2026

En el Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena – EPA CARTAGENA, al 30 de diciembre de 2026 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global y planta temporal.

TOTAL DE VACANTES PLANTA GLOBAL DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA				
NIVEL	EN ENCARGO	EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
DIRECTIVO	0	0	0	0
ASESOR	0	0	0	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	0	0	0	0
TECNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL			0	0
TOTAL	1	0	0	1

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Matriz Provisión EPA CARTAGENA

6. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La Subdirección Administrativa y Financiera, y el área del Talento Humano, analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2022 se reportaron 16 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden nacional, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado.

PROCESO DE SELECCION CONCURSO MERITOS	
ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA	
NIVEL	VACANTES
Profesional	1
Técnico	0
Asistencial	0
TOTAL	1

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Matriz Provisión EPA CARTAGENA

Adicional se tendrá la provisión necesaria para las novedades presentadas como vacancias, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que puedan implicar la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

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.

6.1 Metodología De Provisión A Corto Plazo.

6.2.1. 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.

6.2.2. 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.

6.2.3. 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.

6.2.4. 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 las situaciones referentes a Pensión de Jubilación y Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, el Establecimiento Publico 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.

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.

6.3. Metodología De Previsión A Mediano Plazo

Si existen listas de elegibles o encargos en cargos vacantes definitivos, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral anterior, en el entretanto se provee por el sistema legalmente previsto en propiedad.

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 Público 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 – 2026

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

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
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Especializado	Carrera Administrativa	222	41	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1

Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Profesional Universitario	Carrera Administrativa	219	33	1			1
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	367	21	1			1
Técnico Operativo	Carrera Administrativa	314	21	4		1	4
Secretario Ejecutivo	Carrera Administrativa	425	23	2			2
TOTAL				17	1	1	17

TIPO DE VINCULACIÓN	No. FUNCIONARIOS
Libre nombramiento y remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	16
Nombramiento Provisional	1
TOTAL PLANTA	26

8. MARCO JURÍDICO.

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.

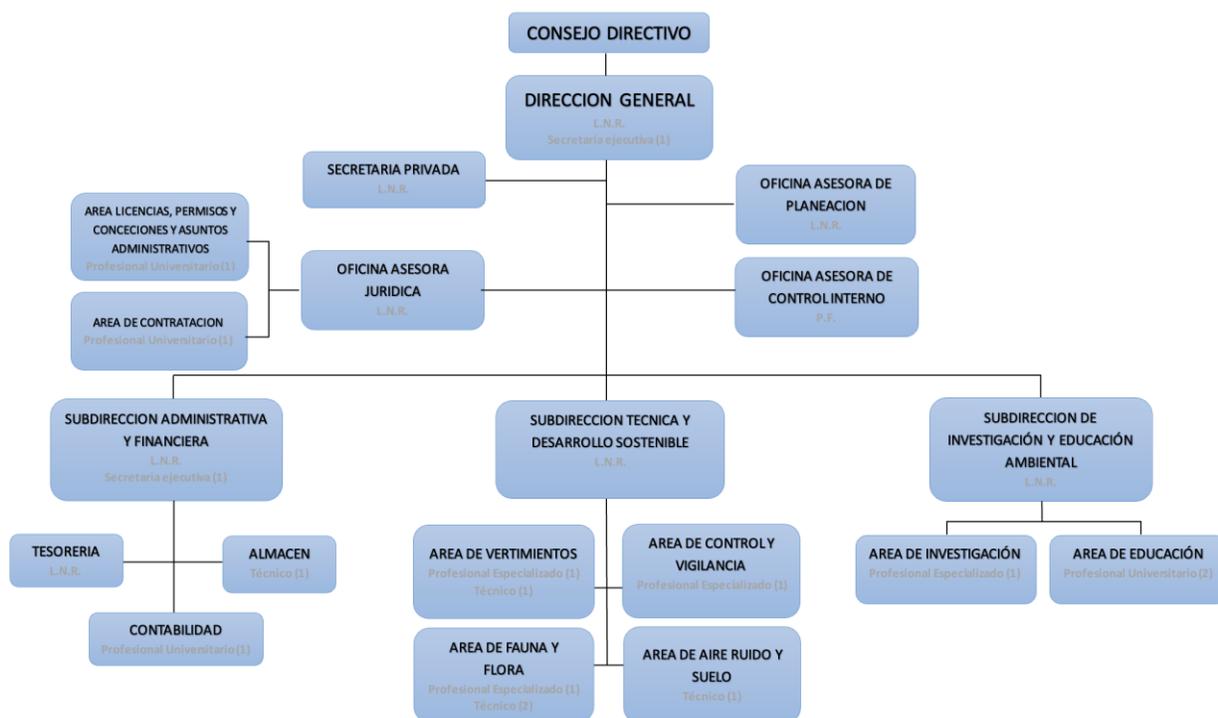
Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la entidad, el cumplimiento de sus metas, su plan de gestión y brindar un buen clima laboral y de bienestar para sus funcionarios, es necesario contar con una planta de personal provisionada, siempre y cuando la provisión de los cargos se realice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