



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldasoficial

PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS

Manizales, enero de 2023



PLAN ANUAL DE VACANTES

**Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y
Desempeño**

Fecha de aprobación: Enero 25 de 2023

Vigencia: 2023

Elaborado por: Subproceso para el Desarrollo Humano

Autores: José Jesús Díaz Corrales: Líder del subproceso

Equipo: Lorena Gaviria Pulido

German Guillermo Murillo Ballesteros

Claudia Patricia Uribe Cardona

Mario Villegas Cardona

Heidi Mabel Arias Suns

Sandra Milena Castrillón

Versión: 1

Fecha de publicación: Enero 31 de 2023

Contenido

1. Introducción.....	5
2. Contexto.....	6
3. Marco jurídico.....	15
4. Objetivos Generales y Específicos.....	17
4.1 Objetivo general.....	17
4.2 Objetivos específicos.....	17
6. Cronograma de actividades y Presupuesto.....	21
7. Mapa de riesgos.....	23



1. Introducción

La Corporación Autónoma Regional de Caldas es un ente corporativo de carácter público, creado por la Ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargada por la ley de administrar dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio ambiente.

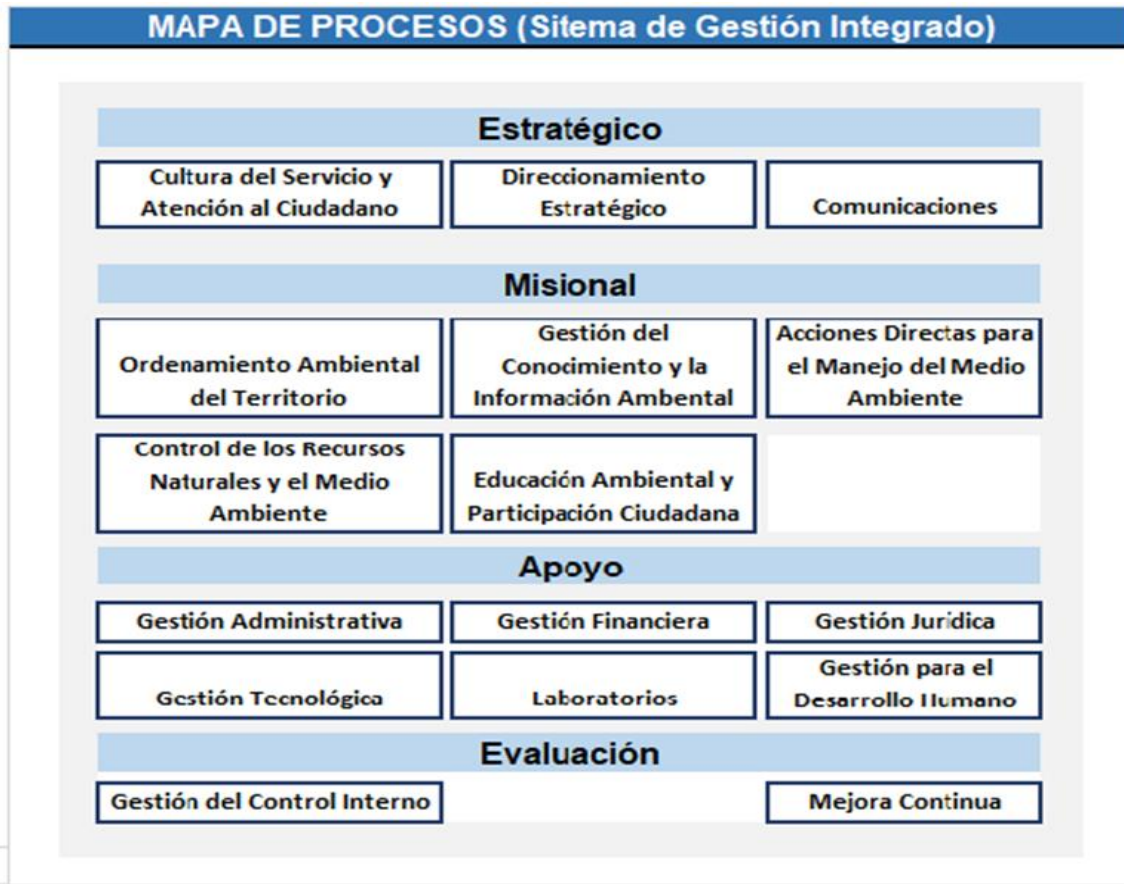


2.Contexto

La entidad actualmente está conformada por una planta de personal de 248 servidores públicos, en los diferentes niveles jerárquicos con excepción del Nivel Asesor y su última planta de personal fue aprobada por el acuerdo 015 de 2022 que la conformó así:

DE SPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Director General	0015	23	1
Profesional Especializado	2028	14	1
Profesional Universitario	2044	7	2
Secretario ejecutivo	4210	22	1
Técnico Operativo	3132	12	1
Técnico administrativo	3124	12	1
Conductor Mecánico	4103	11	1
SUB-TOTAL			8
PLANTA GLOBAL			
Denominación	Código	Grado	No. Cargos
Secretario General	0037	19	1
Subdirector General	0040	19	5
Jefe de Oficina	0037	15	1
Jefe de Oficina	0037	13	1
Profesional Especializado	2028	17	8
Profesional Especializado	2028	14	37
Profesional Especializado	2028	12	24
Profesional Universitario	2044	9	13
Profesional Universitario	2044	7	22
Profesional Universitario	2044	1	10
Técnico administrativo	3124	16	7
Técnico Operativo	3132	14	6
Técnico Operativo	3132	12	45
Técnico Operativo	3132	11	2
Secretario ejecutivo	4210	18	5
Auxiliar Administrativo	4044	18	8
Auxiliar Administrativo	4044	14	21
Conductor Mecánico	4103	11	2
Operario Calificado	4169	11	3
Operario Calificado	4169	9	11
Celador	4097	11	3
Auxiliar servicios generales	4064	11	5
SUB-TOTAL			240
TOTAL PANTA DE PERSONAL			248

Con dicha planta de personal se sacan adelante, los siguientes procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo y Evaluación.



Sobre esta planta de personal de 248 personas, versará el presente documento de Plan Anual de vacantes de la Corporación para el año 2023 para lo cual nos hemos trazado los objetivos pertinentes que se enunciarán en espacio posterior.

- **Alcance del Plan y Responsabilidades**

El plan anual de vacantes es un documento cuyo propósito es identificar los empleos de la planta de personal que presentan vacancia definitiva o temporal, y establecer los mecanismos de provisión, ya transitoria o definitiva de los cargos, para lo cual se emplearán los mecanismos posibles establecidos en la ley, garantizando la continuidad de la función administrativa, evitando la interrupción y traumas en el servicio que presta la entidad.

Es responsabilidad de Subdirección Administrativa y Financiera de la Corporación, a través del Subproceso para el Desarrollo Humano, elaborar y actualizar el Plan Anual de Vacantes,

registrando las novedades que se presenten respecto de vacancias temporales o definitivas en la planta de personal, informando dicha situación ante el Director General y sus dependencias competentes dependiendo del origen y el sitio donde se genera la vacante.

- **Vacantes Generadas en la Corporación a diciembre 31 de 2022**

A la fecha indicada la Corporación terminó su año con las siguientes vacantes:

29 vacantes definitivas de carrera administrativa, régimen de sistema general reportadas en septiembre de 2022 y definitivas, pendientes de reportar 11, y 22 de ellas actualmente se encuentran cubiertas por personal nombrado en provisionalidad y han sido reportadas a la CNSC para la realización de concurso de méritos de carrera administrativa, 16 de ellas están cubiertas por Encargo . El reporte de estas 29 vacantes a la CNSC se hizo desde el mes de septiembre de 2022 y se espera la convocatoria de Concurso de méritos sobre ellas con excepción de aquellas que puedan cubrirse con listas de elegibles vigentes actualmente del concurso realizado para la Rama ejecutiva y Corporaciones Autónomas Regionales número 1432, se recuerda que según la legislación actual permite al CNSC y a las Corporación hacer uso de lista de elegibles para vacantes iguales o afines que se hayan generado o lleguen a generarse en la Corporación y que cumplan con los criterios de ser iguales o afines.



- **Las vacantes, reportadas a la Comisión Nacional de Servicio Civil son:**

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad Vacantes Ascensos
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191792	27	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	IMPULSAR LOS TRAMITES DE PERMISOS Y AUTORIZACIONES AMBIENTALES DE LA CORPORACION	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191836	31	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	INTERVENIR EN EL PROCESO DE DIRECCION AMBIENTAL PARA EL ORDENAMIENTO TERRITORIAL DE CORPOCALDAS, EN LO RELACIONADO CON LA INCORPORACION DE LAS DETERMINANTES AMBIENTALES EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACION Y GESTION TERRITORIAL.	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191797	30	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	IMPULSAR LOS TRAMITES CONTRACTUALES PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191796	29	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	IMPULSAR LOS TRAMITES REFERIDOS A LOS PROCESOS SANCCIONATORIOS EN MATERIA AMBIENTAL.	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191795	28	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	CONTRIBUIR COMO ABOGADO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LOS TRAMITES DE CONCESIONES, AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191780	24	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	----- SOLICITADAS PARA EL USO O APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES. ORIENTAR Y GESTIONAR PROCESOS RELACIONADOS CON LA CONSERVACION Y MANEJO DE ECOSISTEMAS Y USOS SOSTENIBLE DE LA BIODIVERSIDAD, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES INSTITUCIONALES A TRAVES DE LA PLANIFICACION Y MANEJO DE AREAS DE INTERES AMBIENTAL, LAS AREAS PROTEGIDAS, LOS ECOSISTEMAS ESTRATEGICOS, LA ADAPTACION Y MITIGACION AL CAMBIO CLIMATICO EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191785	26	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	PARTICIPAR EN EL DESARROLLO Y EJECUCION DE LAS ACTUACIONES Y PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA ENTIDAD, EN COHERENCIA CON LOS LINEAMIENTOS DEFINIDOS Y EN COORDINACION CON EL JEFE DE LA OFICINA.	1	1
						PROTEGER Y MANTENER EN OPTIMAS CONDICIONES LOS		

890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191781	25	4169	OPERARIO CALIFICADO	9	CONDICIONES LOS PREDIOS RURALES DE PROPIEDAD DE CORPOCALDAS, APOYANDO A LA GESTION PARA LA RECOLECCION Y GERMINACION DE SEMILLAS NATIVAS DE LOS BOSQUES DEL DEPARTAMENTO DEL VIVERO DE LA ESTACION EXPERIMENTAL LA PALMA DEL MUNICIPIO DE SALAMINA CALDAS.	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191778	23	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	FORMULAR, DISEÑAR, ORGANIZAR, EJECUTAR Y CONTROLAR LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DE LA SUBDIRECCION, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES INSTITUCIONALES RELATIVAS A EVALUACION, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191777	22	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CONTRIBUIR EN EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CONTAMINACION GENERADA POR LAS FUENTES MOVILES Y FIJAS, EN CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ASIGNADAS A CORPOCALDAS	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191777	22	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CONTRIBUIR EN EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CONTAMINACION GENERADA POR LAS FUENTES MOVILES Y FIJAS, EN CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ASIGNADAS A CORPOCALDAS	1	1

890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	164289	4	3132	TECNICO OPERATIVO	14	MANEJAR E IMPULSAR JURIDICAMENTE LOS EXPEDIENTES CONTRAVENCIONALES ASIGNADOS, SIGUIENDO EL RESPECTIVO PROCEDIMIENTO Y ACORDE CON LA NORMATIVIDAD AMBIENTAL VIGENTE.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	164301	7	3132	TECNICO OPERATIVO	9	APOYAR EN CAMPO LAS ACTIVIDADES DE INTERVENTORIA RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LA SUBDIRECCION DE INFRAESTRUCTURA AMBIENTAL EN LO RELACIONADO CON LA GESTIÓN DEL RIESGO, CONTRIBUYENDO AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	164294	5	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	IMPULSAR LOS TRAMITES SANCIONATORIOS AMBIENTALES PARA GARANTIZAR LA CONSERVACION, PRESERVACION, PROTECCION Y EL USO SOSTENIBLE DEL MEDIO AMBIENTE Y DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	190849	16	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CONTRIBUIR A LAS ACTIVIDADES DE LA TESORERIA DE LA ENTIDAD, PRINCIPALMENTE CON LA ELABORACION DE INFORMES SOLICITADOS POR LAS DEMAS	1	1
						DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD, ENTIDADES EXTERNAS Y ENTES DE CONTROL.		
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	190851	17	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	COORDINAR Y HACER SEGUIMIENTO A LA GESTION DE LOS TECNICOS DE LA CORPORACION EN LOS MUNICIPIOS, CON RELACION A LAS DIFERENTES PETICIONES SOBRE TRAMITES Y SERVICIOS AMBIENTALES DE LOS GRUPOS DE INTERES DE LA ENTIDAD.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	190855	18	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	LIDERAR EL SUBPROCESO DE NOMINA DE LA CORPORACION Y REALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y CONTABLES PARA LA ELABORACION DE LA MISMA, EN CUANTO A REMUNERACION Y TODOS LOS CONCEPTOS ASOCIADOS A ELLA.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	190860	19	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	CONTRIBUIR Y PARTICIPAR EN LA EJECUCION Y SEGUIMIENTO DE LOS INSTRUMENTOS DE PLANIFICACION REGIONAL, EL PLAN DE GESTION AMBIENTAL REGIONAL PGAR, EL PLAN DE ACCION Y EL PLAN OPERATIVO ANUAL DE INVERSION.	1	0
						RECOPILAR, REPRODUCIR, CUSTODIAR Y CLASIFICAR		

890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	190890	20	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	CLASIFICAR CUALQUIER DOCUMENTO DE VALOR LEGAL, ADMINISTRATIVO, FISCAL E HISTORICO QUE SE ENCUENTRE EN LA CORPORACION.	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191544	21	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CONTRIBUIR EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LOS TRAMITES DE CONCESIONES, AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS AMBIENTALES SOLICITADAS PARA EL USO O APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191777	22	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	CONTRIBUIR EN EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CONTAMINACION GENERADA POR LAS FUENTES MOVILES Y FIJAS, EN CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ASIGNADAS A CORPOCALDAS	1	1



890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191778	23	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	FORMULAR, DISEÑAR, ORGANIZAR, EJECUTAR Y CONTROLAR LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DE LA SUBDIRECCION, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES INSTITUCIONALES RELATIVAS A EVALUACION, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS.	1	1
390803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191796	29	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	IMPULSAR LOS TRAMITES REFERIDOS A LOS PROCESOS SANCIONATORIOS EN MATERIA AMBIENTAL.	1	0
390803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191780	24	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	ORIENTAR Y GESTIONAR PROCESOS RELACIONADOS CON LA CONSERVACION Y MANEJO DE ECOSISTEMAS Y USOS SOSTENIBLE DE LA BIODIVERSIDAD, PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES INSTITUCIONALES A TRAVES DE LA PLANIFICACION Y MANEJO DE AREAS DE INTERES	1	0

							DE INTERES AMBIENTAL, LAS AREAS PROTEGIDAS, LOS ECOSISTEMAS ESTRATEGICOS, LA ADAPTACION Y MITIGACION AL CAMBIO CLIMATICO EN EL DEPARTAMENTO DE CALDAS		
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191781	25	4169	OPERARIO CALIFICADO	9	PROTEGER Y MANTENER EN OPTIMAS CONDICIONES LOS PREDIOS RURALES DE PROPIEDAD DE CORPOCALDAS, APOYANDO A LA GESTION PARA LA RECOLECCION Y GERMINACION DE SEMILLAS NATIVAS DE LOS BOSQUES DEL DEPARTAMENTO DEL VIVERO DE LA ESTACION EXPERIMENTAL LA PALMA DEL MUNICIPIO DE SALAMINA CALDAS.	1		
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191785	26	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	PARTICIPAR EN EL DESARROLLO Y EJECUCION DE LAS ACTUACIONES Y PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA ENTIDAD, EN COHERENCIA CON LOS LINEAMIENTOS DEFINIDOS Y EN	1	1	
REGIONAL DE CALDAS						INCORPORACION DE LAS DETERMINANTES AMBIENTALES EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACION Y GESTION TERRITORIAL.			

Son en total 29 vacantes que se han reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil



3. Marco jurídico

- **Ley 909 de 2004:** Expresamente en sus artículos 14, 15 y 17 señala lo siguiente:

“Artículo 14. El Departamento administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

“Artículo 15. Las Unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- b) Elaborar el plan anual 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”.*

“Artículo 17. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*



Decreto 2482 de 2012: Este Decreto ha previsto dentro de la política de Gestión del Talento Humano, el plan anual de vacantes en su Literal c) artículo 3°.

Decreto 1083 de 2015: En su artículo 2.2.22.3, literal C) expresa que la Gestión del Talento Humano cuenta con varios planes dentro de los cuales se contempla el Plan Anual de Vacantes.

Decreto 1499 de 2017: Este Decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG de que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece “*Que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia*”, además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

Decreto 612 de 2018: Este decreto fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado; en su Artículo 1 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, entre ellos el Plan Anual de Vacantes.

4. Objetivos Generales y Específicos

4.1 Objetivo general

Definir las estrategias para la administración de las vacantes y la provisión del Talento Humano en el periodo anual 2023, que permitan garantizar el cumplimiento de la función administrativa y misional de la Corporación, manteniendo y mejorando la continuidad y calidad del servicio público.

4.2 Objetivos específicos

1. Identificar las vacantes definitivas de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas.
2. Informar acerca del estado de tales vacantes a las entidades comprometidas con el cubrimiento de vacantes y determinar así nuestra oferta de empleos.
3. Efectuar la provisión de los empleos vacantes de manera oportuna garantizando la continuidad de la función pública.
4. Utilizar en la provisión de los cargos vacantes los mecanismos legales y posibles de acuerdo con nuestra naturaleza jurídica.

Objetivo específico 1: Determinar e Identificar las vacantes definitivas de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas.

Se determinan, entonces, las vacancias definitivas para la Corporación:

- Reportadas efectivamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil..... 29
 - Pendientes de reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil 07
 - Pendientes de definiciones previas antes de reporte.....04
 - Plazas cubiertas por criterio unificado de igualdad o afinidad.....-3
- Total.....37**

Objetivo específico 2: Informar, sobre el estado actual de tales vacantes a las entidades comprometidas con el cubrimiento de vacantes y determinar así nuestra oferta de empleos. Se informa mediante el presente plan que nuestra oferta de empleos sobre vacancias definitivas estará determinada por 37 vacantes dado que por oficio número 2022RS128976 autorizó el uso de lista de elegibles, por tratarse de cargos afines a las siguientes OPEC´s

“La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comunicado 2022RS128976, expidió Autorización de uso de lista de elegibles conformada para el empleo identificado con el Código OPEC Nro. 151037 para la provisión de tres (3) vacantes en la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas”

890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191795	28	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	CONTRIBUIR COMO ABOGADO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS CON LOS TRAMITES DE CONCESIONES, AUTORIZACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS AMBIENTALES SOLICITADAS PARA EL USO O APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES RENOVABLES.	1	1
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191792	27	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7	IMPULSAR LOS TRAMITES DE PERMISOS Y AUTORIZACIONES AMBIENTALES DE LA CORPORACION	1	0
890803005 - CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS	191785	26	2044	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	PARTICIPAR EN EL DESARROLLO Y EJECUCION DE LAS ACTUACIONES Y PROCESOS DISCIPLINARIOS DE LA ENTIDAD, EN COHERENCIA CON LOS LINEAMIENTOS DEFINIDOS Y EN COORDINACION CON EL JEFE DE LA SECRETARIA	1	1

5. Proyectos y estrategias

Objetivo específico 3: Efectuar la provisión de los empleos vacantes de manera oportuna garantizando la continuidad de la función pública.

La provisión de estos empleos se cubrirá atendiendo a las siguientes estrategias.

- a) **Acatar para la Corporación el criterio unificado producto del análisis de la CNSC** sobre la extensión de efectos de los concursos de méritos que contiene los siguientes pasos.

“En cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los “mismos empleos” o “empleos equivalentes”, en los casos previstos en la Ley 1 Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de “mismo empleo” y “empleo equivalente”:

- MISMO EMPLEO. Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y 1 Vacantes generadas por modificación de planta, o por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004. 2 experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.
- EMPLEO EQUIVALENTE. Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia³ de los empleos de las listas de elegibles. Para analizar si un empleo es equivalente a otro, se deberá:

PRIMERO: Revisar las listas de elegibles vigentes en la entidad para determinar si existen empleos del mismo nivel jerárquico y grado del empleo a proveer. NOTA: Para el análisis de empleo de nivel asistencial se podrán tener en cuenta empleos de diferente denominación que correspondan a la nomenclatura general de empleos, con el mismo grado del empleo a proveer. Por ejemplo, el empleo con denominación Secretario Código 4178 Grado 14 y el empleo con denominación Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 14. SEGUNDO: Identificar qué empleos de las listas de elegibles poseen los mismos o similares requisitos de estudios del empleo a proveer. Para el análisis, según corresponda, se deberá verificar:

- Que la formación exigida de educación primaria, secundaria o media (en cualquier modalidad) en la ficha del empleo de la lista de elegibles corresponda a la contemplada en la ficha del empleo a proveer.
- Que para los cursos exigidos en la ficha del empleo de la lista de elegibles la temática o el área de desempeño sea

igual o similar a la contemplada en la ficha del empleo a proveer y la intensidad horaria sea igual o superior. c. Que la disciplina o disciplinas exigidas en la ficha del empleo de la lista de elegibles estén contempladas en la ficha del empleo a proveer. d. Que el NBC o los NBC de la ficha del empleo de la lista de elegibles este contemplado en la ficha del empleo a proveer. e. Que la disciplina o disciplinas de la ficha del empleo de la lista de elegibles pertenezca al NBC o los NBC de la ficha del empleo a proveer. NOTA: Cuando el requisito de estudios incluya título de pregrado o aprobación de años de educación superior, según corresponda, se deberá seleccionar las listas de elegibles con empleos cuyos requisitos de estudios contienen al menos una disciplina o núcleo básico del conocimiento de los requisitos de estudio del empleo a proveer. TERCERO: Verificar si los empleos de las listas de elegibles anteriormente seleccionados poseen los mismos requisitos de experiencia del empleo a proveer, en términos de tipo y tiempo de experiencia”.

- b) **Reportar las vacantes pendientes no susceptibles** de cubrir por la primera estrategia para efectos de estar presentes en la próxima convocatoria.
- c) **Realizar el cubrimiento en provisionalidad** de las plazas sometidas a concurso y en todo caso que estén vacantes, o se generen las vacancias, en un término no superior a 30 días, de manera que se pueda garantizar la continuidad de la función pública en términos de permanencia y eficiencia. De esta manera el subproceso para el desarrollo Humano puede comprometerse con las metas de los planes de acción corporativos.

Fortalecimiento de la infraestructura Administrativa para la gestión ambiental. (Entidad fortalecida en su infraestructura administrativa para la gestión ambiental
Fortalecimiento de la infraestructura Administrativa para la gestión ambiental. (Entidad fortalecida en su infraestructura administrativa para la gestión ambiental
Fortalecimiento de la infraestructura Administrativa para la gestión ambiental. (Entidad fortalecida en su infraestructura administrativa para la gestión ambiental
Fortalecimiento de la infraestructura física para la gestión ambiental.
Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica para la gestión ambiental.
Incremento del recaudo en los instrumentos económicos y financieros (Ingresos anuales de la Corporación incrementados.)

6. Cronograma de actividades y Presupuesto

Nombre	Actividad	Presupuesto	Fechas Probables
Acatar para la Corporación el criterio unificado producto del análisis de la CNSC sobre la extensión de efectos de los concursos de méritos que contiene los siguientes pasos.	Se realizará un análisis de las plazas reportadas en comparación con las listas de elegibles vigentes para determinar la viabilidad de pedir autorización de listas a la CNSC y efectuar los correspondientes nombramientos.	En un escenario probable la utilización de listas de elegibles tiene un costo de un salario mínimo y se calcula una base de 30% que las vacantes disponibles por lo que se requiere una suma probable de \$13.920.000	Marzo 30 de 2023
Reportar las vacantes pendientes no susceptibles de cubrir por la primera estrategia para efectos de estar presentes en la próxima convocatoria.	Las vacantes que no sean susceptibles de aplicarles el criterio de plazas iguales o afines serán reportadas a la Plataforma SIMO para que la CNSC realice concurso abierto	Las plazas que no sean susceptibles de cubrirse por el criterio de plazas iguales o afines deberán cubrirse por concurso abierto y de ascenso que tiene un valor por plaza de 4.200.000 aproximadamente, lo que tendría un costo de \$92.400.000.	Junio 30 de 2023
Realizar el cubrimiento en provisionalidad de las plazas sometidas a concurso y en todo	En cada vacante generada se mirará que no tenga lista de elegibles posible y en caso afirmativo se	Actividad administrativa que no genera erogación presupuestal	30 días contados a partir de la generación de la vacancia

Nombre	Actividad	Presupuesto	Fechas Probables
<p>caso que estén vacantes, o se generen las vacaciones, en un término no superior a 30 días, de manera que se pueda garantizar la continuidad de la función pública en términos de permanencia y eficiencia. De esta manera el subproceso para el desarrollo Humano puede comprometerse con la metas de los planes de acción corporativos.</p>	<p>aplicará el artículo 24 de la ley 909 y la resolución 831 de 2020 en relación con las posibilidades de encargo o nombramiento provisional en un término máximo de 30 días contados a partir de la fecha en que se generó la vacancia.</p>		

7. Mapa de riesgos

Descripción (Qué puede pasar y, cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Impacto	¿A quién se le asigna?	Efectos de la ejecución de la estrategia de Mitigación	¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?		
				Probabilidad			Impacto	Responsable
Desatender el criterio unificado nos pone al margen de la normatividad especial de la CNSC y nos genere al riesgo de desgaste administrativo por demandas y tutelas de aspirantes que creen están en lista de méritos.	Genera desgaste administrativo, costas judiciales y acciones fiscales o disciplinarias para los servidores responsables de la ejecución de la actividad	Alto	Dirección General, Subproceso para el Desarrollo Humano	Muy baja	0	Subproceso para el Desarrollo Humano	Permanente consulta y actualización normativa	Permanente cada que se genera una vacante

Reportar las vacantes pendientes no susceptibles de cubrir por la primera estrategia para efectos de estar presentes en la próxima convocatoria.	El no reporte de las vacantes a la CNSC en plataforma SIMO genera eventuales sanciones para la Corporación	Alto	Corpocaldas: Dirección General, Subproceso para	Muy baja	0	Subproceso para el Desarrollo Humano	Revisión permanente por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano	Permanente cada que se genera una vacante
Realizar el cubrimiento en provisionalidad de las plazas sometidas a concurso y en todo caso que estén vacantes, o se generen las vacancias, en un término no superior a 30 días, de manera que se pueda garantizar la continuidad de la función	La no atención oportuna en el cubrimiento de una vacante, puede llegar a comprometer las metas institucionales de la Corporación	Alto	Subproceso para el Desarrollo Humano	Muy baja	0	Subproceso para el Desarrollo Humano	Revisión por parte del Subproceso para el Desarrollo Humano	Permanente cada que se genera una vacante

pública en términos de permanencia y eficiencia. De esta manera el subproceso para el desarrollo Humano puede comprometer se con la metas de los planes de acción corporativos.								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Enero 11 de 2023



José Jesús Díaz Corrales

Subproceso para el Desarrollo Humano

