



CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINU Y DELSAN JORGE, CVS

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

**MONTERÍA
2023**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. OBJETIVOS.....	2
Objetivo general	2
Objetivos específicos	2
3. MARCO NORMATIVO.	2
4. ALCANCE.	3
5. MARCO CONCEPTUAL.....	3
6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.	5
6.1. Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias. ..	5
6.2. Estructura orgánica de CVS.	6
6.3. Análisis de la planta de personal.	7
6.4. Empleos en vacancia definitiva reportados.....	12
7. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.	13
8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.	14
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	14
10. DIVULGACIÓN.	14

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023



1. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un proceso importante de las entidades públicas, basándose en el proceso de planeación institucional que permite articular los procesos y acciones dirigidas a cumplir con los objetivos institucionales. Esta dimensión, promovida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, orienta al mejoramiento del desempeño institucional a través de la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de la gestión del talento humano.

También existen normativas relacionadas con la Gestión de Talento Humano que establece la elaboración de distintos planes institucionales en entidades públicas con el objetivo de desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a disponer el adecuado manejo de personal para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

La Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, mediante el Área de Talento Humano perteneciente a la Oficina Administrativa y Financiera formula e implementa el Plan de Previsión y Recursos Humanos 2023, teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS.

Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia institucional.
- Planear las necesidades de los recursos humanos, de tal manera que la entidad pueda suplir las vacancias de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. MARCO NORMATIVO

Este documento se fundamenta en la Constitución Política de Colombia de 1991 y en las demás normas descritas a continuación:

- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- El Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- El Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023



- El Decreto 2011 de 2017 "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público".
- El Decreto 815 de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
- El Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- El decreto 1800 de 2019: "Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo".
- El Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público".
- La Circular N°20191000000117 de la CNSC 29 de julio de 2019, "Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos".

4. ALCANCE

El Plan de Previsión y Recursos Humanos 2023, permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. En consecuencia, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales.

5. MARCO CONCEPTUAL

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.

Empleo público: 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.

Encargo: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

Encargo en empleos de carrera: El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

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 asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

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 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.

OPEC: Es la oferta de los empleos de carrera en vacancia definitiva de una entidad que se convocan a concurso público de méritos.

Provisionalidad: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país".

Situación administrativa: Estado en el que se encuentran los servidores públicos a lo largo de toda su relación laboral frente a la administración.

Vacante definitiva: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacante temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

6. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, con el propósito que la entidad pueda planificar la provisión de los empleos en la vigencia fiscal 2023.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos impliquen.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del año 2023 se diseñó bajo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del plan son las siguientes:

6.1. Identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias

La información correspondiente a la identificación de necesidades de personal por dependencia está liderada por el Área de Talento Humano perteneciente a la Oficina Administrativa y Financiera, encargada de acompañar a los jefes de las dependencias para hacer los estudios y análisis de cargas, tiempos y necesidades de personal en la entidad.

Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge CVS, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, en la vigencia 2020, convocó y estableció las reglas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación a través del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1438 de 2020, en la cual se ofertaron las siguientes vacantes:

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	0	0
Técnico	2	2
Asistencial	0	0
TOTAL	2	2 /

**TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	3	3
Técnico	0	0
Asistencial	1	2
TOTAL	4	5 /



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023



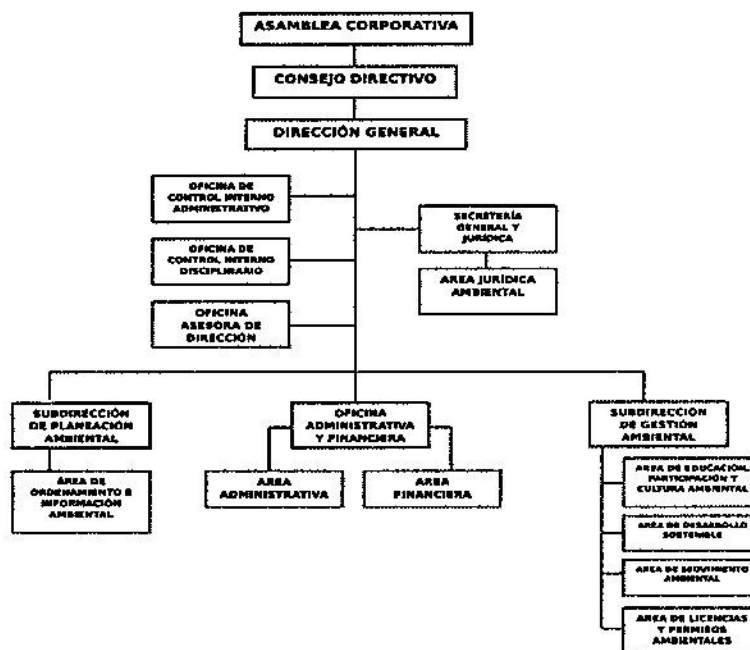
Así las cosas, para proveer las vacantes definitivas, con que cuenta la entidad a corte, se encuentra en desarrollo el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1438 de 2020, convocado a través del Acuerdo CNSC-20201000002656 de 2020 " Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS VALLES DEL SINÚ Y DEL SAN JORGE CVS.

Para la vigencia 2023, en cuanto a la provisión de las vacancias temporales, se dará aplicación a lo estipulado en el artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 648 de 2017, que señala: *"Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera."*

A su vez, se tiene previsto culminar el proceso de provisión definitiva de los cargos que cuentan con lista de elegibles vigentes producto del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No.1438 de 2020".

Por otra parte, las vacantes definitivas que han surgido con posterioridad a la apertura de la convocatoria No. 1438 de 2020, han sido reportadas, conforme lo establece el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que ordena reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo"*

6.2. Estructura orgánica de CVS



**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



6.3. Análisis de la planta de personal (fecha de corte 28 de febrero de 2023)

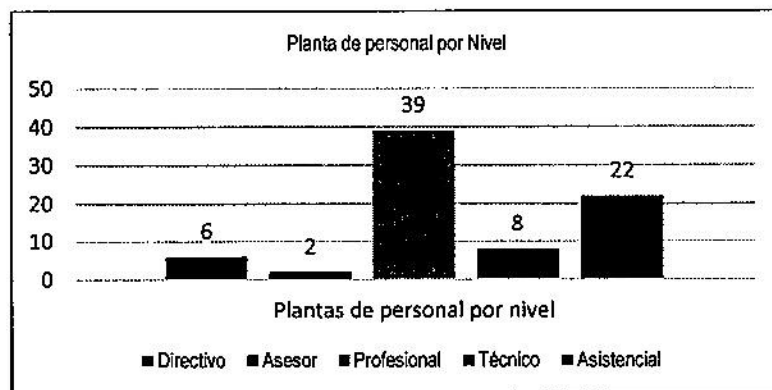
Mediante el Acuerdo N° 482 del 16 de noviembre de 2022 expedido por el Consejo Directivo de la entidad, se modificó la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, dicho acuerdo estableció una planta de personal compuesta por 77 empleos, con su respectiva denominación, código y grado, la planta global de cargos de la CVS es la siguiente:

No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	NATURALEZA	NIVEL
1	Director General	0015 – 24	Periodo	Directivo
1	Secretario General	0037 – 20	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Jefe de Oficina	0137 – 18	Libre nombramiento y remoción	Directivo
1	Jefe de Oficina	0137 – 17	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Subdirector	0040 – 16	Libre nombramiento y remoción	Directivo
2	Asesor	1020 – 13	Libre nombramiento y remoción	Asesor
4	Profesional Especializado	2028 – 18	Carrera administrativa	Profesional
1	Profesional Especializado	2028 – 17	Libre nombramiento y remoción	Profesional
9			Carrera Administrativa	
6	Profesional Especializado	2028 – 16	Carrera Administrativa	Profesional
5	Profesional Especializado	2028 – 13	Carrera Administrativa	Profesional
1	Profesional Universitario	2044 – 11	Libre nombramiento y remoción	Profesional
13	Profesional Universitario	2044 – 09	Carrera Administrativa	Profesional
3	Técnico Administrativo	3124 – 15	Carrera Administrativa	Técnico
1	Técnico Administrativo	3124 – 14	Carrera Administrativa	Técnico
3	Técnico Operativo	3132 – 13	Carrera Administrativa	Técnico
1	Topógrafo	3136 – 10	Carrera Administrativa	Técnico
3	Secretario Ejecutivo	4210 – 21	Carrera Administrativa	Asistencial
3	Auxiliar Administrativo	4044 – 20	Carrera Administrativa	Asistencial
4	Auxiliar Administrativo	4044 – 18	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Secretaria Ejecutiva	4210 – 16	Carrera Administrativa	Asistencial
1	Conductor Mecánico	4103 – 15	Libre nombramiento y remoción	Asistencial
10	Auxiliar Administrativo	4044 – 15	Carrera Administrativa	Asistencial

Para la gestión de la nómina, la entidad cuenta con un aplicativo denominado Sistema de Pago de Nómina de Activos - SIAN, el cual se mantiene actualizado con relación a: nombres, apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros aspectos relacionados.

NIVEL	N° DE CARGOS APROBADOS	PESO PORCENTUAL
Directivo	6	7,79%
Asesor	2	2,6%
Profesional	39	50,65%
Técnico	8	10,38%
Asistencial	22	28,58%
TOTAL	77	100%

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



La ocupación de la planta se encuentra en un 93,51%, mientras que el 6,49% de los cargos está sin proveer. Adicionalmente, el 8,33% de los cargos provistos corresponden a nivel directivo, 2,78% al nivel asesor, 50% al nivel profesional, 9,72% al nivel técnico, y 29,17% al nivel asistencial.

NIVEL	Nº DE CARGOS APROBADOS	Nº DE CARGOS PROVISTOS
Directivo	6	6
Asesor	2	2
Profesional	39	36
Técnico	8	7
Asistencial	22	21
TOTAL	77	72

Del total de cargos provistos: 48 están nombrados en carrera administrativa con ocasión a la realización de convocatorias para concursos por meritocracia, 6 nombrados en periodo de prueba, 7 mediante nombramiento provisional, 10 mediante libre nombramiento y remoción y uno (1) con nombramiento en periodo fijo.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CANTIDAD DE EMPLEADOS	NOMBRAMIENTOS EN PROPIEDAD
Periodo fijo	1	1
Libre nombramiento y remoción	10	10
En Carrera administrativa	48	48
Provisionales	7	-
En periodo de prueba	6	-
TOTALES	72	59

Actualmente la CVS viene adelantando su misión instruccional con los 72 empleados distribuidos en las distintas dependencias, descritas a continuación:

DIRECCIÓN GENERAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Director General	0015 - 24	1
Profesional Universitario	2044 - 09	1
Técnico Administrativo	3124 - 14	1
Conductor Mecánico	4103 - 15	1
TOTAL		4

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



OFICINA ASESORA DE DIRECCIÓN		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Asesor Dirección	1020 – 13	1
	TOTAL	1

OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Asesor Control Interno Administrativo	1020 – 12	1
Técnico Administrativo	3124 – 15	1
	TOTAL	2

OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario	0137 – 18	1
Profesional Universitario	2044 – 09	0
	TOTAL	1

SECRETARÍA GENERAL Y JURÍDICA		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Secretario General	0037 – 20	1
Profesional Especializado	2028 – 18	1
	2028 – 17	2
Profesional Universitario	2044 – 09	2
Técnico Administrativo	3124 – 15	1
Auxiliar Administrativo	4044 – 18	2
	4044 – 15	4
	TOTAL	13

OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Jefe de Oficina Administrativo y Financiero	0137 – 17	1
Profesional Especializado	2028 – 17	3
	2028 – 16	2
Profesional Universitario	2044 – 11	1
	2044 – 09	3
Técnico Operativo	3132 – 13	1
Secretario Ejecutivo	4210 – 21	2
Auxiliar Administrativo	4044 – 20	2
	4044 – 18	1
	4044 – 15	1
	TOTAL	17

SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN AMBIENTAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Subdirector de Planeación Ambiental	0040 – 16	1
Profesional Especializado	2028 – 18	1
	2028 – 17	3
	2028 – 16	0
	2028 – 13	2
	4210 – 16	1
Secretaria Ejecutiva		
	TOTAL	8

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



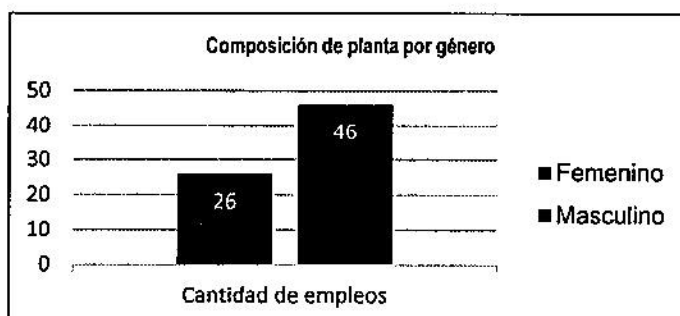
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL		
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CARGOS PROVISTOS
Subdirector de Gestión Ambiental	0040 – 16	1
Profesional Especializado	2028 – 18	2
	2028 – 17	2
	2028 – 16	3
	2028 – 13	3
Profesional Universitario	2044 – 09	5
Técnico Administrativo	3124 – 15	1
Técnico Operativo	3132 – 13	1
Topógrafo	3136 – 10	1
Secretario Ejecutivo	4210 – 21	0
Auxiliar Administrativo	4044 – 20	1
	4044 – 18	1
	4044 – 15	5
TOTAL		26

Del total de la ocupación de la planta de personal de la Corporación que se encuentra provista, el 36,11% de cargos están ubicados en la Subdirección de Gestión Ambiental, 23,61% en la Oficina Administrativa y Financiera, 18,06% en Secretaría General y Jurídica, 11,11% en Subdirección de Planeación Ambiental, 5,56% en Dirección General, 2,78% en Oficina de Control Interno Administrativo y 1,39% para Oficina Asesora de Dirección y 1,39% Oficina de Control Interno Disciplinario.

DEPENDENCIA	No. FUNCIONARIOS	% PARTIC.
DIRECCION GENERAL	4	5.56%
SECRETARIA GENERAL	13	18.06%
OFICINA ASESORA DE DIRECCIÓN	1	1.39%
OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO	2	2.78%
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	1.39%
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL	8	11.11%
SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN AMBIENTAL	26	36.11%
OFICINA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	17	23.61%
TOTAL	72	100.00%

La distribución de la planta de personal respecto al género es la siguiente:

GENERO	CANTIDAD	PESO PORCENTUAL
Femenino	26	36,1%
Masculino	46	63,9%
TOTAL	72	100%

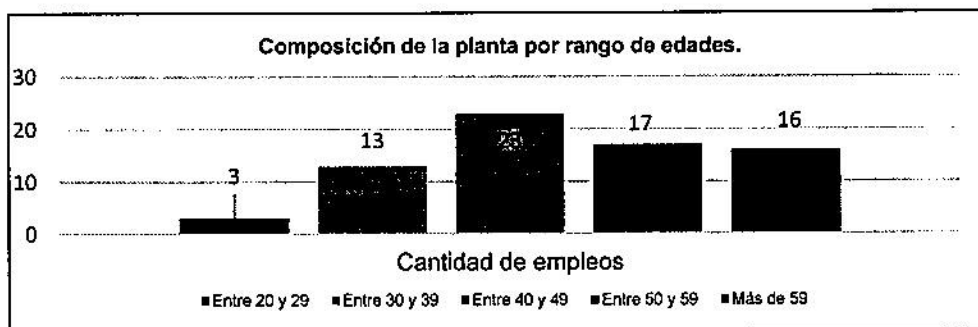


**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



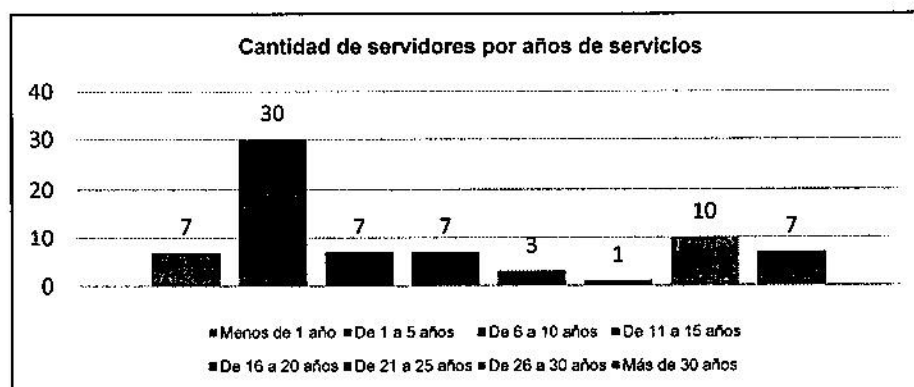
A continuación, se detallará la distribución de la planta de personal por rango de edades, la cual está concentrada entre los rangos de los 50 a 69 años con un 46,2% (33 funcionarios), considerados como pre-pensionados.

RANGO POR EDADES	CANTIDAD DE EMPLEOS	PESO PORCENTUAL
Entre 20 y 29	3	4,2%
Entre 30 y 39	13	18,1%
Entre 40 y 49	23	31,9%
Entre 50 y 59	17	23,6%
Más de 59	16	22,6%
TOTAL	72	100%



La clasificación del personal de planta según la cantidad de años de servicio dentro de la Corporación Autónoma regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, es la siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	CANTIDAD DE SERVIDORES	PESO PORCENTUAL
Menos de 1 año	7	9,7%
De 1 a 5 años	30	41,7%
De 6 a 10 años	7	9,7%
De 11 a 15 años	7	9,7%
De 16 a 20 años	3	4,2%
De 21 a 25 años	1	1,4%
De 26 a 30 años	10	13,9%
Más de 30 años	7	9,7%
TOTAL	72	100%



AP

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



Cabe resaltar que el 51,4% de la planta de personal ha laborado menos de cinco (5) años en la entidad, debiéndose esto a la renovación de personal ya sea por la provisión por concurso de méritos y por nombramientos en provisionalidad.

6.4. Empleos en vacancia definitiva reportados

En relacionan los cargos vacantes que para el año 2023 se adelantarán gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para incluir en los procesos de selección y de convocatorias la provisión de las siguientes vacantes:

Nº DE CARGOS OFERTADOS	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	PERFIL DEL EMPLEO A PROVEER
1	Subdirección de Planeación Ambiental	Profesional Especializado	2028 – 17	Título profesional en disciplina académica del Núcleo Básico de Conocimiento en: Administración o Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines u otros programas de Ciencias Naturales o Ingeniería de Minas, Metalurgia Y Afines o Ingeniería Civil y Afines o Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines o Agronomía o Ingeniería Industrial y Afines o Economía o Arquitectura Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines o Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines o Ingeniería Administrativa y afines. • Título de postgrado en la modalidad de especialización. • Tarjeta profesional para aquellas profesiones en las que se requiera.
1	Oficina Administrativa y Financiera	Profesional Especializado	2028 – 17	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Administración o Derecho y Afines o Ingeniería Industrial o Psicología o Ingeniería Administrativa y afines. • Título de postgrado en la modalidad de especialización. • Tarjeta profesional para aquellas profesiones en las que se requiera.
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044 – 09	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Biología, Microbiología y Afines o Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines o Ingeniería De Minas, Metalurgia Y Afines o Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines o Agronomía o Ingeniería Industrial y Afines o Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines o Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines o Educación o Administración Ambiental y Afines o Sociología, Trabajo Social Y Afines Licenciaturas en el Área de Ciencias Naturales y Sociales. • Tarjeta profesional en aquellos casos que la ley así lo establezca.
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Técnico Operativo	3132 – 13	Título de formación técnica profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Administración o Contaduría Pública o Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines o Bibliotecología, Otros De Ciencias Sociales Y Humanas o Ingeniería Ambiental, Sanitaria Y Afines.
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Secretario Ejecutivo	4210 – 21	Aprobación de un (1) año de educación superior de pregrado.
1	Secretaría General	Auxiliar Administrativo	4044 – 18	Diploma de bachiller.
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Auxiliar Administrativo	4044 – 15	Diploma de Bachiller.

De los cargos a proveer, tres (3) corresponden al nivel profesional, uno (1) al nivel técnico y tres (3) del nivel asistencial.

De los siete (7) cargos vacantes, cuatro (4) se encuentran provistos bajo encargos, uno (1) se encuentran provistos mediante provisionalidad y dos (2) están sin proveer.

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



Se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil el uso de la lista de elegibles para la provisión de un empleo de nivel profesional que está dentro del proceso de selección de la convocatoria 1438 del 2020 – Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales; Igualmente se encuentra en espera la autorización para uso de lista de elegibles del cargo Técnico Operativo 3124 grado 14 en donde el nombramiento en periodo de prueba del primero en la lista elegibles fue derogado. El cargo actualmente se encuentra provisto mediante encargo.

Para la CVS es importante contar con la totalidad del personal de la planta aprobada por Consejo Directivo para el cumplimiento de misión institucional.

7. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

Los cargos vacantes 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.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, el Decreto 2365 de 2019 y demás normas relacionadas vigentes, la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, con el objetivo de agilizar la provisión de los cargos vacantes definitivos y temporales adelanta las siguientes acciones:

- Procesos de estudio para encargo de empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa atendiendo la Ley 1960 de 2019.
- Una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen mediante nombramientos en provisionalidad, hasta el momento que en que se adelante el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- En caso de presentarse vacancia de empleo de libre nombramiento y remoción, se revisará los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, que, de acuerdo con la necesidad institucional, cumplan con el perfil y los requisitos para ocupar empleos de libre nombramiento y remoción, a través de las figuras de comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o encargo, previa solicitud de la Dirección General.
- Reubicación de personal que posea las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las otras áreas.
- En caso de existir listas de elegibles se procederá de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes, así mismo, los lineamientos que establezcan la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es importante señalar que el Área de Talento Humano evalúa y analiza periódicamente las hojas de vidas de los funcionarios con el fin de establecer si para el periodo de 2023 se generarán vacantes de empleos por jubilación, retiro forzoso y otros motivos. A la fecha sólo un funcionario ha manifestado su intención de retiro por jubilación, se iniciará la evaluación con el fin de establecer si existen funcionarios que cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles. Por tanto, serán vacantes que se den dentro de los acontecimientos de la anualidad propuesta y que en función de la prestación del servicio se atenderán en su debido momento?

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PLAN DE PREVISIÓN Y RECURSOS HUMANOS 2023**



8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Los costos corresponden a siete (7) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa reportadas en el aplicativo SIMO y se adelantarán gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para incluir en los procesos de selección y de convocatorias de dichos cargos.

CANTIDAD DE CARGOS VACANTES	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE	COSTO ANUAL POR VACANTES
1	Subdirección de Planeación Ambiental	Profesional Especializado	2028 – 17	\$5.451.582	\$125.574.886
1	Oficina Administrativa y Financiera	Profesional Especializado	2028 – 17	\$5.451.582	\$125.574.886
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Profesional Universitario	2044 – 09	\$3.280.023	\$75.553.245
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Técnico Operativo	3132 – 13	\$2.285.992	\$52.656.369
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Secretario Ejecutivo	4210 – 21	\$2.113.446	\$48.682.042
1	Secretaría General	Auxiliar Administrativo	4044 – 18	\$1.917.516	\$46.257.798
1	Subdirección de Gestión Ambiental	Auxiliar Administrativo	4044 – 15	\$1.754.400	\$45.178.323
7	COSTOS TOTALES			\$24.624.031	\$519.477.549

El costo total de la planta de personal de CVS provista en un 100% asciende a \$7.418.487.423 proyectada con los sueldos 2002 más el 14.12% de incremento. Con financiación en el presupuesto de la vigencia 2023 se cuenta con recursos por valor de \$7.127.385.808, financiados así: un 32.90% con recursos de la nación y 67.10% con recursos propios. El déficit de recursos para financiar los gastos de personal a diciembre 31 de 2023 asciende a \$291.101.615.

Código Ajustado	Objeto de Gasto	PRESUPUESTO VIGENTE FUNCIONAMIENTO	PRESUPUESTO VIGENTE INVERSIÓN	TOTAL PRESUPUESTO VIGENTE	PRESUPUESTO VIGENTE NACIÓN	PRESUPUESTO VIGENTE PROPIOS
2	Gastos	2,722,853,773.0	4,404,532,035.0	7,127,385,808.0	2,344,900,000.0	4,782,485,808.0
2.1	Funcionamiento	2,722,853,773.0	4,404,532,035.0	7,127,385,808.0	2,344,900,000.0	4,782,485,808.0
2.1.1	Gastos de personal	2,722,853,773.0	4,404,532,035.0	7,127,385,808.0	2,344,900,000.0	4,782,485,808.0
2.1.1.01	Planta de personal permanente	2,722,853,773.0	4,404,532,035.0	7,127,385,808.0	2,344,900,000.0	4,782,485,808.0
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	1,689,216,363.0	3,013,261,659.0	4,702,478,222.0	1,517,300,000.0	3,185,178,222.0
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	706,032,804.0	1,060,304,863.0	1,766,337,667.0	570,800,000.0	1,195,537,667.0
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	327,604,606.0	330,965,513.0	658,569,919.0	256,800,000.0	401,769,919.0

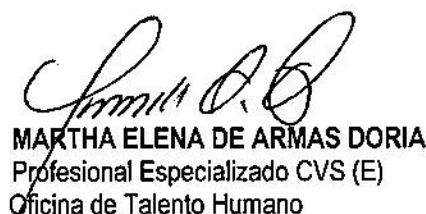
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan de Previsión de Recurso Humano se realizará a través de las actividades de los lineamientos establecidos por el DAFP, específicamente por la Política de Talento Humano del MIPG. (Matriz GETH – FURAG).

10. DIVULGACIÓN

El Plan de Previsión y Recursos Humanos 2023 de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge – CVS, será publicado en la página web de la entidad.


MONICA PATRICIA POLO POLO
Jefe Administrativa y Financiera.


MARTHA ELENA DE ARMAS DORIA
Profesional Especializado CVS (E)
Oficina de Talento Humano