

Plan Anual de vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

2024



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

#MÁS CercadelaGente





Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

página 2 de 19

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO

Santiago de Cali, enero 2024

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS.	4
1.1. Objetivo General.	4
1.2. Objetivos específicos.	4
2. PROPÓSITO	5
3. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL ...	5
POR DEPENDENCIAS.	5
4. CONTEXTO	6
4.1 Planta de Personal	6
Gráfica 1. Mapa de Procesos de CVC.	7
4.2 Seguimiento a la Planta de Personal	8
- Grafica No. 4 Nivel de Escolaridad	9
.....	9
Tipo de Vinculación	10
Grafica No. 5 Tipo de vinculación	10
Antigüedad en el cargo	10
Grafica No. 6 Antigüedad en el cargo actual	11
5. EMPLEOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023	11
5.1. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos en vacancia definitiva:	11
5.2. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos en vacancia temporal, sin proveer:	
15	
6. MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	16
7. PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES No. 1451 DE 2020.	17
8. ESTADO DE LA CONVOCATORIA 1451 DE 2020	18
9. DISPONIBILIDADES PRESUPUESTALES VIGENCIA FISCAL 2024 Y ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO 2024.	18
10. SEGUIMIENTO	18
11. NORMATIVIDAD VIGENTE	18

INTRODUCCIÓN

Conforme a lo estipulado en el artículo 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, la Dirección Administrativa y del Talento Humano elabora el presente documento como un instrumento de planificación y administración de la información relacionada con los recursos necesarios para la provisión de las vacantes presentadas, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Adicionalmente permite programar el procedimiento de selección que se pueda surtir y determinar las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

OBJETIVOS.

1.1. Objetivo General.

Organizar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC-, con el propósito de establecer la disponibilidad de personal y programar la provisión de los empleos con el cual deba contar la Corporación, a fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

1.2. Objetivos específicos.

- Adelantar la provisión de los empleos que se encuentran vacantes, para realizar el proceso de encargos, nombramientos provisionales y nombramientos ordinarios que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la CVC.
- Realizar los nombramientos en periodo de prueba producto del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1451 de 2020.
- Actualizar la información de las vacancias que se vayan generando de acuerdo con el procedimiento de encargos, renunciaciones, traslados y demás situaciones administrativas que se presenten en la entidad.

- Reportar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO 4.0 las vacantes definitivas que surjan producto de situaciones administrativas que se puedan presentar en la Entidad.
- Implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Calcular 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 a efectos de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos de la entidad.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual.
- Estimar todos los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. PROPÓSITO

El Plan Anual de Vacantes y de provisión de recursos humanos, permite la planeación del Recurso Humano para la vigencia 2024 en la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- y su provisión a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta, garantizando la prestación de los servicios y la provisión de los empleos vacantes.

3. IDENTIFICACION Y DETERMINACION DE NECESIDADES DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS.

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias está liderada por el Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano, la cual adelantará con el acompañamiento de los jefes de las Áreas, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- **Planta de personal:** La Dirección Administrativa y de Talento Humano de la Corporación cuenta con mecanismos electrónicos que permiten identificar la ubicación de los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma 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 un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta de

personal, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.

- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares, encargos, provisionales, comisión y licencia que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; con el fin de tener la información actualizada para conocer qué empleos se encuentran sin proveer.

4. CONTEXTO

4.1 Planta de Personal

La planta aprobada de personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC-, está compuesta de setecientos cuatro (704) empleos, la cual fue aprobada por el Acuerdo CD No. 073 de 2016, así:

DESPACHO DE LA DIRECCION GENERAL			
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
Director General	0015	25	1
Asesor	1020	16	3
Asesor	1020	8	4
Secretario Bilingüe	4182	26	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Conductor Mecánico	4103	17	1
Conductor Mecánico	4103	15	1
Auxiliar de servicios generales	4064	13	1

PLANTA GLOBAL			
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGOS
Secretario general de entidad descentralizada	0037	22	1
Director Técnico	0100	22	2
Director Operativo	0100	22	1
Director Administrativo	0100	22	1
Director Financiero	0100	22	1
Director Territorial	0042	18	8
Jefe de oficina asesora jurídica	1045	15	1
Jefe de oficina	0137	19	3
Profesional especializado	2028	20	56
Profesional especializado	2028	17	100
Profesional especializado	2028	16	1
Profesional especializado	2028	15	2
Profesional especializado	2028	14	74
Profesional Universitario	2044	11	2



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

Profesional Universitario	2044	6	28
Profesional Universitario	2044	1	58
Técnico Administrativo	3124	16	55
Técnico Administrativo	3124	15	1
Técnico Administrativo	3124	14	4
Técnico Administrativo	3124	12	2
Técnico Administrativo	3124	13	38
Técnico Administrativo	3124	10	2
Técnico Administrativo	3124	9	8
Técnico Operativo	3132	9	105
Técnico Operativo	3132	12	33
Técnico Operativo	3132	13	20
Técnico Operativo	3132	14	3
Secretario Ejecutivo	4210	23	6
Secretario Ejecutivo	4210	22	3
Secretario Ejecutivo	4210	21	8
Auxiliar Administrativo	4044	12	15
Secretario	4178	11	30
Operario Calificado	4169	15	2
Conductor mecánico	4103	11	17

Con la planta anterior se atienden compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo.

Gráfica 1. Mapa de Procesos de CVC.



Fuente: Sistema de gestión, CVC, 2021.

4.2 Seguimiento a la Planta de Personal

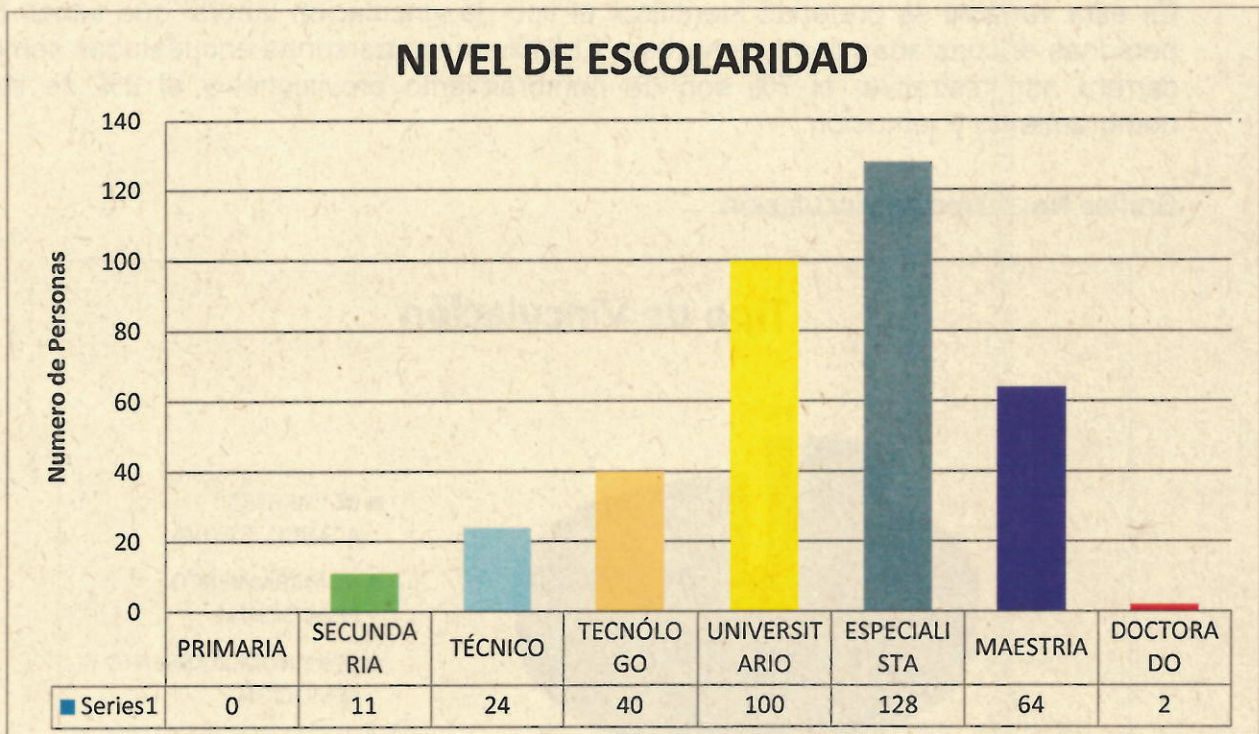
El grupo Interno de Trabajo “Talento Humano” realiza seguimiento periódico al plan anual de vacantes por medio de las siguientes actividades:

- **Planta Global:** se actualiza la base de datos de la planta de personal, con el fin de identificar las vacantes generadas en el mes con denominación del empleo, código, grado y ubicación del mismo, con el fin de realizar el proceso de encargo para que el personal de carrera administrativa pueda acceder a ellos previa revisión del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias laborales y en caso de que ningún servidor de carrera manifieste interés en la misma o no exista personal que cumpla los requisitos, proceder a la vinculación de personal provisional.
- **Reporte de las Vacantes Definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil:** Acorde con los términos establecidos por la CNSC, se realizan los reportes de las vacantes definitivas en la plataforma SIMO 4.0, con el fin de que sean convocados para concurso de méritos.
- **Caracterización de la población de la CVC** se cuenta con una matriz de caracterización de los funcionarios con información actualizada de datos personales, laborales y persona de contacto en caso de emergencia, insumo para las actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y las demás que se requieran, esta matriz se actualiza de manera anual acorde con la encuesta sociodemográfica.

Nivel de Escolaridad

En el nivel de escolaridad de las personas encuestadas, se encontró los siguientes datos:

- **Grafica No. 4 Nivel de Escolaridad**



Fuente: CVC. Encuesta Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2023.

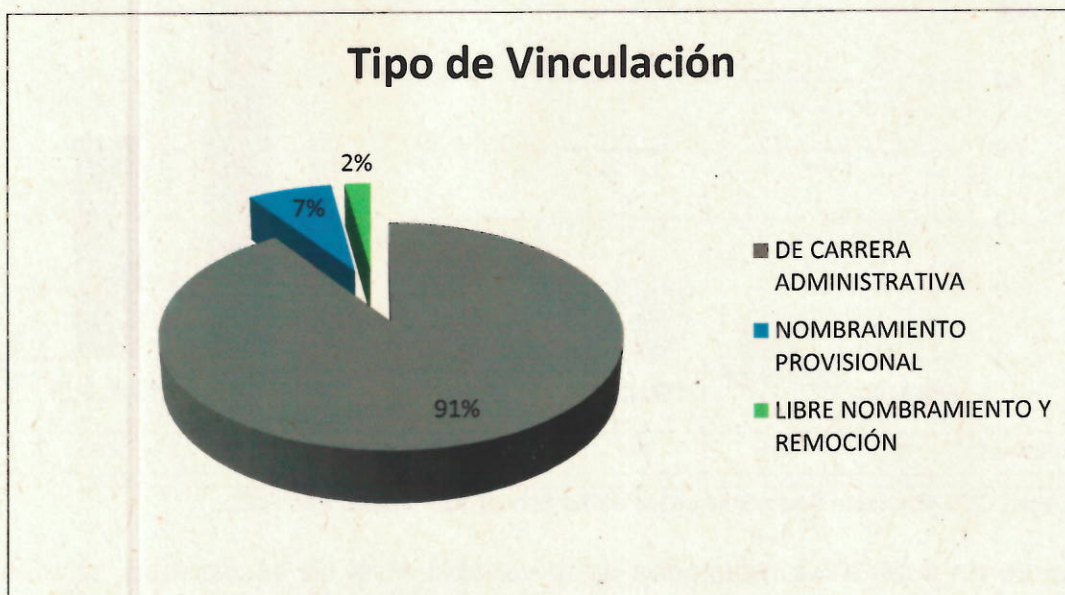
Teniendo en cuenta los resultados de la variable nivel de escolaridad, se encuentra que 2 colaboradores tienen Doctorado, 128 son Profesionales Especialistas, seguido de 100 empleados que son Universitarios y 64 tienen Maestría, el cual determina que existe un nivel alto de escolaridad en los colaboradores de la Corporación, mostrando interés por adquirir nuevos conocimientos para mejorar su calidad de vida tanto personal como laboral.

NIVEL DE ESCOLARIDAD	CANTIDAD DE TRABAJADORES
Doctorado	2 personas
Especialista	128 personas
Universitario	100 personas
Maestría	64 personas
Tecnólogo	40 personas
Técnico	24 personas
Secundaria	11 personas
Primaria	0 persona

Tipo de Vinculación

En esta variable se pretende identificar el tipo de vinculación laboral que tienen las personas encuestadas con la empresa. El 91% de las personas encuestadas son de carrera administrativa, el 7% son de nombramiento provisional y el 2% de libre nombramiento y remoción.

Grafica No. 5 Tipo de vinculación

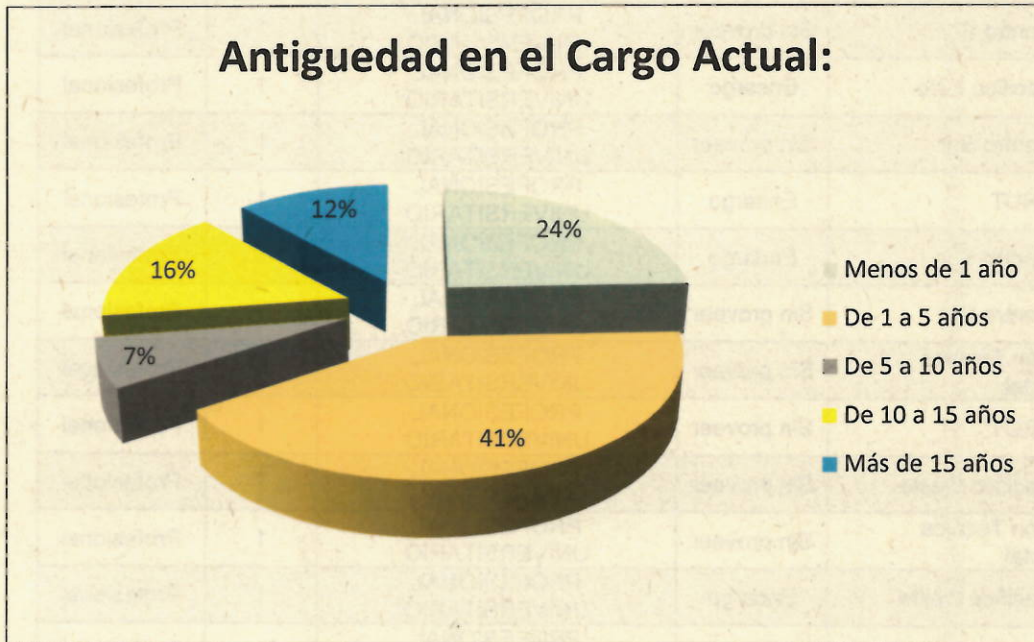


Fuente: CVC. Encuesta Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2023.

Antigüedad en el cargo

Esta variable nos arroja que el 41% de las personas encuestadas llevan en el cargo de 1 a 5 años, el 24% menos de 1 año, el 7% de 5 a 10 años, el 16% de 10 a 15 años, el 12% mas de 15 años, lo que determina que existe un alto conocimiento sobre los procesos de la Corporación, ya que no se presentan a menudo rotaciones en los cargos ni deserción dentro de la empresa.

Grafica No. 6 Antigüedad en el cargo actual



Fuente: CVC. Encuesta Sociodemográfica de los Servidores Públicos. Año 2023.

Antigüedad en el Cargo	N. de Personas
Menos de 1 año	90
De 1 a 5 años	153
De 5 a 10 años	25
De 10 a 15 años	58
Más de 15 años	43
TOTAL	369

5. EMPLEOS VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

5.1. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos en vacancia definitiva:

DEPENDENCIA	ESTADO	Cargo	Grado	NIVEL
DAR Centro Norte	Encargo	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Sur	Encargo	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Norte	Encargo	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

DEPENDENCIA	ESTADO	Cargo	Grado	NIVEL
Dirección Técnica Ambiental	Sin proveer	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Provisional	SECRETARIO	11	Asistencial
Secretaria General	Provisional	SECRETARIO	11	Asistencial
DAR Pacifico Oeste	Provisional	SECRETARIO	11	Asistencial
DAR Centro Sur	Provisional	SECRETARIO	11	Asistencial
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Provisional	SECRETARIO	11	Asistencial
Secretaria General	Provisional	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
Secretaria General	Provisional	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
DAR BRUT	Provisional	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
DAR Suroriente	Encargo	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Encargo	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
DAR Suroriente	Vacante	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	12	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Centro Sur	Provisional	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Pacifico Oeste	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Pacifico Oeste	Provisional	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Suroriente	Sin proveer	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Encargo	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR BRUT	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Suroccidente	Provisional	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección de Gestión Ambiental	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
DAR Norte	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Pacifico Este	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Suroccidente	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Norte	Encargo	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Centro Sur	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
Dirección de Gestión Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Dirección Financiera	Traslado	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Norte	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Pacifico Este	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Suroriente	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Pacifico Este	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Oficina de Control Interno Disciplinario	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	14	Técnico



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

DEPENDENCIA	ESTADO	Cargo	Grado	NIVEL
Dirección Financiera	Sin proveer	TECNICO ADMINISTRATIVO	14	Técnico
DAR Centro Norte	Sin proveer	TECNICO OPERATIVO	14	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	Carrera	TECNICO ADMINISTRATIVO	15	Técnico
DAR Suroccidente	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	16	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Encargo	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Financiera	Vacante	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Encargo	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
DAR Norte	Provisional	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Centro Norte	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección de Planeación	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR BRUT	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroriente	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroccidente	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Oficina de Control Interno	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Oficina Asesora Jurídica	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Oficina Asesora Jurídica	Provisional	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
Dirección de Gestión Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Centro Sur	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Centro Sur	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Pacifico Oeste	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Pacifico Oeste	Sin proveer	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
DAR Pacifico Oeste	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Dirección de Planeación	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

página 15 de 19

DEPENDENCIA	ESTADO	Cargo	Grado	NIVEL
Oficina Asesora Jurídica	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
DAR Suroccidente	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
Oficina Asesora Jurídica	Encargo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional
DAR Pacifico Oeste	Provisional	SECRETARIO EJECUTIVO	21	Asistencial
Dirección de Gestión Ambiental	Encargo	SECRETARIO EJECUTIVO	23	Asistencial

5.2. La Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC- al 31 de diciembre de 2023 tiene los siguientes empleos en vacancia temporal, sin proveer:

Dependencia	Denominación empleo	Grado	Nivel
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Centro Norte	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección Técnica Ambiental	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
DAR Suroriente	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Centro Sur	TECNICO OPERATIVO	13	Técnico
DAR Centro Sur	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Sur	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
DAR Pacifico Este	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Norte	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Oficina de Control Interno	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Pacifico Oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Sur	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
Dirección Administrativa y del Talento Humano	TECNICO ADMINISTRATIVO	10	Técnico
Dirección Administrativa y del Talento Humano	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	Técnico
DAR Norte	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	Asistencial
DAR Norte	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Centro Norte	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Pacifico oeste	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20	Profesional



Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

página 16 de 19

Dependencia	Denominación empleo	Grado	Nivel
DAR Suroccidente	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	Profesional
DAR Suroccidente	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Oficina Asesora Jurídica	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
Dependencia	Denominación empleo	Grado	Nivel
DAR Pacífico Este	TECNICO ADMINISTRATIVO	13	Técnico
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Dirección de Gestión Ambiental	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	Profesional
DAR BRUT	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	Profesional
DAR Suroccidente	TECNICO OPERATIVO	9	Técnico
Oficina de Tecnologías de Información	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	14	Profesional
Dirección Técnica Ambiental	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	Técnico

6. MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017, el Decreto No. 2365 de 2019 y demás normatividad vigente, la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, con el fin de adelantar la previsión de los cargos vacantes definitivos y temporales adelantará las siguientes acciones:

- Procesos de Invitación para encargo en empleos de carrera administrativa, con el fin de garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa.
- Una vez surtido el Procesos de Invitación para encargo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos se proveen a través de nombramientos en provisionalidad, hasta el momento en que se adelante el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC o su titular regrese a ocuparlo.
- Así mismo, 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.
- Como medida complementaria a la ocupación de las vacantes se desarrollará el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, con el fin de fortalecer las competencias laborales y capacidades de los servidores de la Corporación,

generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, se traduzca en eficiencia y mejoramiento de la atención en la prestación del servicio.

7. PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES No. 1451 DE 2020.

La OPEC registrada en el SIMO y certificada por la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca dentro del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1451 de 2020 convocado por la CNSC mediante el Acuerdo No. CNSC-20201000002706 del 03 de septiembre 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 del Valle del Cauca – Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1451 de 2020" es la siguiente:

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	18	22
Técnico	6	7
Asistencial	1	1
TOTAL	25	30

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	20	23
Técnico	17	36
Asistencial	5	14
TOTAL	42	73

OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO EMPLEOS DE LOS NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Profesional	6	8
Técnico	0	0
Asistencial	2	9
TOTAL	8	17

8. ESTADO DE LA CONVOCATORIA 1451 DE 2020

Se han expedido resoluciones de nombramiento en periodo de prueba, que incluyen los elegibles que se encontraban en los primeros lugares de las listas y los restantes corresponden a los nombramientos por uso de lista de elegibles de la convocatoria, los cuales se generan por situaciones administrativas presentadas con aquellos elegibles que no aceptan nombramiento, desisten del mismo, no se pronuncian o renuncian posterior a la posesión; así como también por mismo empleo o empleos equivalentes de vacantes definitivas de cargos no convocados, que surgieron con posterioridad a la convocatoria.

9. DISPONIBILIDADES PRESUPUESTALES VIGENCIA FISCAL 2024 Y ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO 2024.

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca-CVC, para la vigencia fiscal 2024 está respaldada por las disponibilidades presupuestales suficientes y necesarias para cubrir todos los costos de personal de los funcionarios activos y los que resulten del presente Plan.

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Talento Humano se realizará a través de la Dirección Administrativa y del Talento Humano- Grupo de Talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG
- ✓ MABUG


11. NORMATIVIDAD VIGENTE

Norma	Año	Epigrafe
Ley 1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública




Corporación Autónoma
Regional del Valle del Cauca

Norma	Año	Epígrafe
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Capítulo 2. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. ARTÍCULO 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: 3. Talento humano
Decreto 498	2020	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 2. 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. 3. 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. 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Proyectó: Julieta del Pilar Rodríguez Pinchao, Profesional Especializado 20. 

Revisó: José Adolfo Garzón Plazas, Profesional Especializado 17 (E), Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales.

Claudia Ximena Martínez Sánchez, Profesional Especializado 20 (E), Coordinador Grupo de Talento Humano. 

Aprobó: Andrés Felipe Guevara Álzate-Director Administrativo y de Talento Humano. 