

# PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



**CORMAGDALENA**  
*La energía de un río que impulsa a un país*



2026

---

## 1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA constituye una herramienta de planeación del talento humano, mediante la cual se identifican y gestionan las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal, con el fin de garantizar la continuidad del servicio público, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada administración del empleo público.

Este plan se formula en cumplimiento de la normatividad vigente que regula la gestión del empleo público y la provisión de cargos en las entidades del Estado.

---

## 2. Marco Normativo

El Plan Anual de Vacantes se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122 y 125.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la gerencia pública.
- **Decreto 1083 de 2015**, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, especialmente lo relacionado con la planeación del talento humano y la provisión de empleos.
- **Decreto 648 de 2017**, que fortalece la planeación estratégica del talento humano.
- Lineamientos y directrices emitidos por el **Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**.

---

### 3. Objetivo del Plan

Planear y gestionar oportunamente la provisión de los empleos vacantes definitiva y temporal de la planta de personal de CORMAGDALENA, mediante mecanismos legales y transparentes, que permitan asegurar el adecuado funcionamiento de la entidad y la prestación eficiente del servicio público.

---

### 4. Alcance

El Plan Anual de Vacantes aplica a todos los empleos de la planta de personal de CORMAGDALENA que, durante la vigencia correspondiente, se encuentren o puedan llegar a encontrarse en situación de vacancia definitiva o temporal.

---

### 5. Identificación de Vacantes

CORMAGDALENA identifica anualmente las vacantes de su planta de personal, teniendo en cuenta, entre otros aspectos:

- Vacantes definitivas generadas por retiro del servicio (renuncia, pensión, fallecimiento, declaratoria de vacancia definitiva, entre otros).
- Vacantes temporales originadas por situaciones administrativas tales como encargos, comisiones, licencias, vacaciones o suspensiones.

La información de las vacantes se consolida con base en los registros del área de Talento Humano y los actos administrativos que las generan.

---

## 6. Estrategias de Provisión de Vacantes

Para la provisión de las vacantes identificadas, CORMAGDALENA podrá aplicar los siguientes mecanismos, de conformidad con la normatividad vigente:

- **Encargo**, cuando se cumplan los requisitos legales.
  - **Nombramiento provisional**, en los eventos permitidos por la ley.
  - **Provisión definitiva mediante concurso de méritos**, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuando aplique.
  - **Movilidad interna**, cuando las necesidades del servicio lo permitan.
- 

## 7. Seguimiento y Actualización

El Plan Anual de Vacantes será objeto de seguimiento por parte del área de Talento Humano y podrá ser actualizado cuando se presenten cambios en la planta de personal o en las necesidades del servicio, garantizando su coherencia con la planeación institucional.

---

## 8. Indicadores

Los indicadores que permitirán la medición del Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos se realizarán de manera semestral de acuerdo con las siguientes características:

1. **Movilidad del talento:** Mide la rotación del personal durante la vigencia. Rotación de personal / cantidad de personas que se han retirado en un determinado periodo de tiempo sobre el total de empleados.

2. **Velocidad de vinculación:** Mide los tiempos de cobertura de las vacantes Número de días de vacancia de los empleos.

---

## 9. Relación de Vacantes de la Planta de Personal

CORMAGDALENA presenta la relación de vacantes de la planta global de personal fija y temporal identificadas para la vigencia correspondiente, con base en la información consolidada por el área de Talento Humano.

La relación de vacantes incluye la denominación del empleo, código y grado, dependencia. Adicionalmente, se indica el tipo de vacante y la cantidad de cargos provistos por cada modalidad, de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades del servicio.



## VACANCIA DEFINITIVA (CONCURSO DE MERITOS CNSC)

## PLANTA FIJA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO-GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DESARROLLO SOSTENIBLE Y NAVEGACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-16	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-16	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DESARROLLO SOSTENIBLE Y NAVEGACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-01	PROFESIONAL	OFICINA CONTROL INTERNO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-13	TÉCNICO	SECRETARÍA GENERAL
SECRETARIA EJECUTIVA	4210-15	ASISTENCIAL	SECRETARÍA GENERAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044-14	ASISTENCIAL	SECCIONAL BARRANQUILLA
CONDUCTOR MÉCANICO	4103-09	ASISTENCIAL	SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-13	TÉCNICO	OFICINA GESTIÓN Y ENLACE

La totalidad de los cargos en vacancia definitiva se encuentra provistos de manera temporal, mientras se concluye el concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los 14 cargos que iniciaron su proceso en el 2025, así:

MODALIDAD	CANTIDAD
ENCARGO	6
PROVISIONALIDAD	9

## VACANCIA TEMPORAL

## PLANTA FIJA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO-GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-19	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DESARROLLO SOSTENIBLE Y NAVEGACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-14	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN COMERCIAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028-12	PROFESIONAL	DIRECCIÓN EJECUTIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN COMERCIAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN GESTIÓN COMERCIAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DESARROLLO SOSTENIBLE Y NAVEGACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-10	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DESARROLLO SOSTENIBLE Y NAVEGACIÓN
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124-17	TÉCNICO	SECRETARÍA GENERAL
SECRETARIA EJECUTIVA	4210-20	ASISTENCIAL	SECRETARÍA GENERAL
SECRETARIA EJECUTIVA	4210-18	ASISTENCIAL	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044-11	PROFESIONAL	DIRECCIÓN EJECUTIVA



De la totalidad de los cargos de la planta fija de CORMAGDALENA en vacancia temporal 9 cargos se encuentra provistos, mientras a los titulares se les terminan los encargos, así:

MODALIDAD	CANTIDAD
ENCARGO	3
PROVISIONALIDAD	6
VACANTES	4

La totalidad de los cargos de la planta temporal de CORMAGDALENA en vacancia temporal se encuentra vacantes, así:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO-GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
AYUDANTE FLUVIAL	4069-07	ASISTENCIAL	PROYECTO DEL RÍO
TÉCNICO OPERATIVO	3132-17	TÉCNICO	PROYECTO DEL RÍO
TÉCNICO OPERATIVO	3132-17	TÉCNICO	PROYECTO DEL RÍO

## 10. Referencias Bibliográficas

Congreso de la República de Colombia. (2004). 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. Diario Oficial No. 45.680. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2025). Plan anual de vacantes 2025. Bogotá, Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-de-plan-anual-de-vacantes>.

Departamento Administrativo de la Función Pública y Comisión Nacional del Servicio Civil. (2025). Circular Conjunta No. 100-002-2025. Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

Procuraduría General de la Nación. (2025) Circular 001 de 2025. Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.