



**PLAN**  
**ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**  
**2026**



Establecimiento Público Ambiental  
Distrito de Buenaventura

**BIOventura**  
*Destino de vida*



**PLAN**

**ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN**

**DEL TALENTO HUMANO**

**2026**

**ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DISTRITO DE**  
**BUENAVENTURA - EPA**

**Dirección General**

**Subdirección Administrativa y Financiera –**  
**Oficina de Talento Humano**

**Versión 2026**

*Handwritten signature or mark.*



## Presentación

De acuerdo a la dimensión primera del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el talento humano es concebido como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”, y que por tanto, integra a todas las personas que laboran en la administración pública, incorporando a su propio quehacer el conjunto de valores y principios que caracterizan el servicio público, a fin de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En cuyo sentido, el talento humano es concebido como un activo no en cuanto a una “cosa” o un “elemento” inmutable e intrascendente, sino todo lo contrario, al punto de requerir la formulación e implementación de un PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO con el que se detalla las posiciones que el establecimiento planea cubrir durante un año específico; incluye información sobre los puestos vacantes, las razones de su disponibilidad (como nuevas creaciones, renunciaciones o jubilaciones), los perfiles requeridos para cada puesto, y las estrategias de reclutamiento y selección que se utilizarán para cubrirlos. En esencia, es una herramienta para gestionar y planificar la contratación de personal de manera eficiente.

2023



## **Objetivo General**

Desarrollar estrategias que permitan proporcionar el talento humano requerido por el Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA, a partir de las necesidades de servidores para la planta global de la entidad que permiten la consecución de la misión institucional.

## **Objetivos Específicos**

1. Identificar los empleos vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.
2. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de personal, cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.
3. Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.

*Handwritten signature or mark.*



## Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano vigencia 2026, es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo para identificar la forma como se cubrirán las vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.

De tal forma, el Plan permite llevar controles y la planeación estratégica del recurso humano, midiéndolo a corto y a mediano plazo y ser referente para:

- a) El cálculo de los empleados necesarios para atender 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, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado a la vigencia.
- d) Asegurar la idoneidad y competencias básicas de cada cargo teniendo como base los fundamentos éticos y de igualdad de condiciones.

*Handwritten signature or mark.*



## Misión

El EPA Buenaventura es la entidad encargada de administrar los recursos naturales renovables y el medio ambiente del Distrito de Buenaventura, en su perímetro urbano y suburbano, el establecimiento procura el aseguramiento y fortalecimiento de los ecosistemas, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población y la competitividad del Distrito en el ámbito del desarrollo sostenible.

## Visión

Para el año 2036 el EPA Buenaventura se consolidará como la máxima autoridad ambiental del Distrito y será reconocida por su gestión en asuntos ambientales, con enfoque participativo que garantizan la sostenibilidad de los ecosistemas y recursos naturales renovables en su área de jurisdicción.

## Acuerdos

Acuerdo 2024 No. 001 – Por medio de la cual se aprueba el plan de acción del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura para la vigencia 2024-2027

Acuerdo No. 003 – Por medio del cual se modifican los estatutos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Acuerdo No. 2025-13 del 23 diciembre del 2025– Por medio de la cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito de Buenaventura para la vigencia fiscal 2026.

Acuerdo No. 016 – Por medio del cual se modifica o suprime unas funciones del Capítulo 2 Artículo 6 Literal D del Acuerdo 034 de 2014 por no corresponder al Establecimiento Público (EPA) y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo No. 034 – Por el cual se crea El Establecimiento Público Ambiental Distrito de Buenaventura – EPA, como autoridad ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura y se dictan otras disposiciones.

*Handwritten signature or mark.*



## Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente el presente documento se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se encuentran definidas en la **LEY 909 DE 2004 de 23 Septiembre**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- **Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).
- **Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas, deberes, derechos, atribuciones y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, e conformidad con la Ley y el Estatuto General de la Universidad, el Estatuto de Personal Administrativo y demás concordantes, con el propósito de satisfacer las necesidades permanentes de la Institución (artículo 12 del Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009).
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

- 

2023



- **Evaluación del desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Naturaleza General de las Funciones:** Clasificación Según La Naturaleza De Las Funciones Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.
  - ✓ *Nivel Directivo:* Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
  - ✓ *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 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.



- ✓ *Nivel Asistencial:* Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
  
- **Niveles de los Empleos de la Planta de Personal Administrativo:** En el artículo 16 del Acuerdo 005 del 5 de agosto de 2009, se establecen 6 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.
  - ✓ Nivel Directivo
  - ✓ Nivel Asesor
  - ✓ Nivel Profesional
  - ✓ Nivel Técnico
  - ✓ Nivel Asistencial
  
- **Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
  
- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
  
- **Oferta pública de empleos de carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, el cual se consolida, basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal.
  
- **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan



requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

- **Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- **Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).



## FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

### Capítulo 3, Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017.)

2017



## PLANTA DE PERSONAL

### ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DISTRITO DE BUENAVENTURA - EPA

#### OFICINA ASESORA JURIDICA

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Asesor Jurídico	115	2	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Universitario	219	1	1	Provisionalidad
Técnico Administrativo	367	1	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			3	

#### OFICINA CONTROL INTERNO

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Jefe de Control Interno	6	2	1	Periodo Fijo de Libre Designación
Profesional Universitario	219	1	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			2	

#### OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Asesor de Planeación	105	1	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	222	4	1	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	1	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			3	

#### OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Asesor de Control Interno Disciplinario	6	1	1	Libre nombramiento y remoción
<b>Total de cargos</b>			1	

#### SECRETARIA GENERAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Secretaria General de entidad descentralizada	54	4	1	Libre nombramiento y remoción

*[Handwritten signature]*



Asistencial	425	2	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			2	

### SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Subdirector de entidad descentralizada	84	4	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Universitario	219	2	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			2	

### SUBDIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Subdirector de entidad descentralizada	84	4	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Universitario	219	2	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			2	

### SUBDIRECCIÓN DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN AMBIENTAL

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Subdirector de entidad descentralizada	84	4	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Especializado	222	4	1	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	2	2	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			4	

### SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Denominación del empleo	Código	Grado	No. de Cargos	Carácter del empleo
Subdirector de entidad descentralizada	84	4	1	Libre nombramiento y remoción
Profesional Universitario	219	1	4	Provisionalidad
Técnico Administrativo	367	1	1	Provisionalidad
<b>Total de cargos</b>			6	

Handwritten signature or mark



## RESUMEN

Tipo	Cantidad
Provisional	16
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo de Libre Designación	1
<b>Total de cargos</b>	<b>25</b>

2023



**JHON ANTONY VALENCIA CAICEDO**

**Dirección General**

**SANDRA JIMENA ASPRILLA**

**Subdirección Administrativa y Financiera**



**Establecimiento Público Ambiental**

**Distrito de Buenaventura - EPA**

*Versión 2026*

*Handwritten signature or mark.*