

# **PLAN DE VACANTES Y DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## **OFICINA DE GESTIÓN HUMANA**

### **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 2026**

## INTRODUCCIÓN

Con este documento damos cumplimiento al artículo 17 la Ley 909 de 2004, el cual establece que las Unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, elaboran los planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de mecanismos para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Su propósito principal es la administración y actualización de la información sobre los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva en las entidades del Estado colombiano; esto con el fin de que dicha información permita planificar la provisión de los cargos y garantizar que las entidades dispongan del talento humano necesario para el cumplimiento efectivo de sus funciones, alineándose con los principios establecidos por la Ley 909 de 2004. Dicha norma resalta la importancia de la planeación estratégica en la administración pública, consolidando la meritocracia y las competencias laborales como pilares fundamentales para los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes - PAV, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin, se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

La Corporación elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúe la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo, se encuentran en el actual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

La Oficina de Gestión Humana, proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

## GLOSARIO

**Carrera administrativa:** Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tienen 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.

**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 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:** 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).

**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).

**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, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**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 permutes 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 permutes 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.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. -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.)

## A. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO3

### 1. OBJETIVO DEL PLAN

Identificar y gestionar las necesidades de personal que se presenten durante la vigencia.

### 2. OBJETIVO ESPECIFICO

Cubrir de manera oportuno las vacantes definitivas o temporales presentadas con motivo de renuncia o situaciones administrativas en las que se encuentren los empleados de la Corporación.

## 3. MARCO NORMATIVO

El presente plan se sustenta en las siguientes normas:

- Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15.
- Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.
- Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. L
- Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.
- Decreto 1083 de mayo de 2015 Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.
- Decreto 1083 de mayo de 2015 Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

## 4. CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE CODECHOCÓ

### ❖ ESTADO DE ACTUAL

A 31 de diciembre de 2025, CODECHOCÓ contaba con una planta aprobada de 125; cargos de los cuales solo están implementados 93, debido a las dificultades financieras institucionales.

### ❖ PLANTA IMPLEMENTADA POR NIVELES

La planta por niveles se evidencia en el cuadro que a continuación se detalla:

NIVELES	N° DE CARGOS
Directivo	10
Asesor	1
Profesionales	36
Técnicos	24
Asistenciales	22
Total:	93

Se resalta de la planta, que está compuesta en gran parte por funcionarios en un nivel profesional y técnico, con un 38% y 25%, respectivamente.

#### ESTADO DE LA PLANTA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO:

En cumplimiento de lo normado la entidad ha venido cubriendo las vacantes temporales y definitivas, principalmente, mediante encargo y comisión de servicios, como se puede apreciar en la tabla anterior donde se puede apreciar que actualmente se han promovido 12 funcionarios. No obstante, existen 10 provisionales, vinculados en los casos en que los funcionarios de carrera no han cumplido los requisitos para ser encargados.

ESTADO DE LA PLANTA 2026	
Cargos de carrera en propiedad	33
Cargos en comisión de servicios	1
Encargos en vacancia temporal	5
Encargos en vacancia definitiva	3
Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	33
Provisionales en vacancia definitiva	14
Provisionales en vacancia temporal	4
<b>Total</b>	<b>93</b>

#### PROVISION DE EMPLEOS DURANTE EL AÑO 2025

Durante el año en referencia se presentó la vacancia de cuatro (4) cargos de carrera administrativa. Su provisión se realizó de la siguiente manera: Tres (3) en vacancia definitiva se cubrieron con nombramientos en provisionalidad, y uno en vacancia temporal mediante encargo a una funcionaria en Carrera.

#### 5. PROYECCION 2025

Existen 10 cargos en vacancia definitiva, los cuales fueron reportados a la CNSC a través del SIMO. Al finalizar el año 2025, esperamos contar con tres (3) cargos más en vacancia definitiva, correspondiente a funcionarios que se encuentran en periodo de prueba en otras entidades, como se puede apreciar a continuación:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	VACANCIA DEFINITIVA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	X
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	X
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	X
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	X
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	X
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	X
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	X
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	X
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	X
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	X
TECINCO OPERATIVO	3132	16	X
TECINCO OPERATIVO	3132	6	X
AUXILIAR ADMIISTRATIVO	4044	22	X
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	16	X
OPERARIO CALIFICADO	4169	21	X
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

Es de resaltar que existen cinco funcionarios que reúnen los requisitos para acceder a su pensión, lo que generaría una vacancia definitiva, así:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
TECINCO OPERATIVO	3132	16
TECINCO OPERATIVO	3132	16
AUXILIAR ADMIISTRATIVO	4044	22
AUXILIAR ADMIISTRATIVO	4044	22
OPERARIO CALIFICADO	4169	16

#### **PROVISION:**

Las vacantes que surjan serán provistas de acuerdo con lo estipulado en la ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015, así como el 648 de 2017. De igual forma, seguiremos registrando en el SIMO y participaremos en las mesas de trabajo que establezca la CNSC para cubrir mediante concurso las vacantes definitivas.

#### **6. SEGUIMIENTO**

Para hacer seguimiento y mantener actualizado el estado de la planta, se cuenta con una base de datos en Access, que permite reportes inmediatos. No obstante, para un mejor control se establecen los siguientes indicadores:

- Base actualizada: Novedades registradas  
Novedades presentadas
- Días de provisión de vacantes: Fecha de provisión de la vacancia - Fecha de generación de la vacante
- Días promedio de previsión de vacantes:  $\Sigma$  Fecha provisión vacancia -  $\Sigma$  Fecha generación vacante  
Total Vacantes Generadas