

# **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS**

## **HUMANOS**

### **OFICINA DE GESTIÓN HUMANA**

### **SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y**

### **FINANCIERA 2026**

## OBJETIVO DEL PLAN

El Plan de vacantes de la vigencia 2026 tiene como propósito identificar las necesidades de personal, que a la fecha no se han sido cubiertas por concurso; las que se pueden generar por el acceso a la pensión de un funcionario de Carrera y la manera como estas serán cubiertas.

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. Para la elaboración de este plan es importante precisar que, efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan:

**A. Vacancia definitiva:** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- ❖ Por renuncia regularmente aceptada.
- ❖ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre
- ❖ Nombramiento y remoción.
- ❖ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del
- ❖ Resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un
- ❖ Empleado de carrera administrativa.

- ❖ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- ❖ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ❖ Por revocatoria del nombramiento. j. Por invalidez absoluta
- ❖ Por estar gozando de pensión.
- ❖ Por edad de retiro
- ❖ Por traslado.
- ❖ Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- ❖ Por declaratoria de abandono del empleo.
- ❖ Por muerte.
- ❖ Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- ❖ Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**B. Vacancia temporal:** El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- a. Vacaciones.
- b. Licencia.
- c. Permiso remunerado
- d. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- e. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- f. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- g. Período de prueba en otro empleo de carrera.

**C. El Plan Anual de Vacantes a Nivel Nacional y Territorial**, es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004, el DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo). Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, La Corporación, envía el registro de los empleos vacantes de manera definitiva en el respectivo formato: En ese sentido la CODECHOCO

presenta las siguientes vacantes definitivas y las posibles que se podrán generar si el personal que está en prejubilación decide acceder a esta antes del retiro:

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 ADMINISTRATIVO	4044	22	X
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	16	X
OPERARIO CALIFICADO	4169	21	X
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>

#### **POSIBLES VACANTES DE CARGOS SUCETIBLES DE QUEDAR EN VACANCIA DEFINITIVA POR PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE SUS TITULARES**

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
TECINCO OPERATIVO	3132	16
TECINCO OPERATIVO	3132	16
TECINCO ADMINISTRATIVO	3124	16
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22
OPERARIO CALIFICADO	4169	16

Ya contamos con tres (3) vacantes producto en parte, del buen retiro por el que optaron algunos funcionarios y producto del proceso de selección 1452-2020 de la CNSC, quedaron en vacancia definitiva 6 cargos por renuncia.