



PLAN ANUAL DE VACANTES

Enero de 2022



www.codechoco.gov.co

EQUIPO DIRECTIVO

ARNOLD ALEXANDER RINCÓN LÓPEZ
Director General

GERSON ENRIQUE CAICEDO MOSQUERA
Secretario General

ALAN RENTERIA ASPRILLA
Subdirector de Planeación

MIGUEL TORRES CUESTA
Subdirector Administrativo y Financiera

JORGE LUIS GRACIA HURTADO
Subdirector de Desarrollo Sostenible

HARRY ALEXANDER ESCOBAR MOSQUERA
Subdirector de Calidad y Control Ambiental

YURISSA ALEXANDRA TRUJILLO MOSQUERA
Jefe Oficina Control Interno

JICETH LORENA PEREA RIVAS
Jefe Oficina Control Interno Disciplinario

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. NORMATIVIDAD.....	5
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	5
6. CARGOS A PROVEER.....	6
7. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES PARA EL AÑO 2022.....	7

1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo establecido en el Título 22 del Decreto 1083 de 2015, en el cual se disponen los lineamientos para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se establece que la gestión del Talento Humano se encuentra: “orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, es función de Talento Humano el “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;(…)”.

A partir de lo anterior, el plan anual de vacantes informará a la entidad sobre el estado de las vacantes definitivas tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa conforme a las situaciones administrativas (encargos, vacancias temporales por las causales señaladas en el sistema de carrera administrativa, provisionalidad o provisión por concurso de méritos).

Así las cosas, la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó (CODECHOCÓ) tiene considerado entre otros objetivos que sus dependencias cuenten con el personal necesario y competente para el desarrollo propio de sus funciones, por lo cual contará con una herramienta de planificación para el aprovisionamiento de la planta de personal, así como, la actualización de la información de la oferta real de los empleos de la Entidad.

Por lo anterior, el presente documento comprende un análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la provisión, con el fin de planificar de una mejor manera el recurso humano de la Entidad.

2. OBJETIVOS

Identificar el estado en el que se encuentran las vacantes de la planta de personal de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización para garantizar el aprovisionamiento de esta, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, proveen la información sobre las diferentes necesidades que se presentan en la planta de personal, con el fin de ser resueltas para garantizar el buen funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

4. NORMATIVIDAD

Ley No. 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones
Decreto No. 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, modificado por el Decreto No. 648 de 2017
Resolución 1448 expedida por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial	Por la cual se aprueban los estatutos de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó-CODECHOCO
Acuerdo 004 de 1995	Por medio del cual se establece la estructura interna de la corporación
Acuerdo 005 de 1995	Por medio del cual se establece una planta global de 124 cargos
Acuerdo 03 de 1999	Por medio del cual se establece la estructura interna de la corporación. Mediante este acuerdo se definen el accionar corporativo en 4 Regionales; Urabá, Atrato, San Juan y Costa Pacífica
Acuerdo 006 de 1999	Por medio del cual se establece la planta de personal de la corporación. Mediante este acuerdo se suprimieron unos cargos y se crearon nuevos, quedando una planta de 124 cargos.
Acuerdo 009 de 2005	Mediante el cual se suprimió de la planta de personal 48 cargos, por no contar la entidad con disponibilidad presupuestal para financiar los costos que originan la vinculación de funcionarios a los cargos que se encontraban vacantes.
Acuerdo 004 de 2009	Por medio del cual se modifica la planta de personal y se determina una planta global de 122 cargos, planta que, de manera progresiva de acuerdo con la disponibilidad presupuestal existente, se implementaría
Acuerdo 008 de 2009	Por medio del cual se modifica nuevamente la planta de personal y se acuerda proveer 82 cargos de los 122 necesarios, ya que solo estos cuentan con disponibilidad presupuestal
Resolución 1448 de 2009	Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias
Acuerdo 008 de 2014	Por medio del cual se crea el Cargo de Control Interno Disciplinario
Acuerdo 006 de 2018	Por medio del cual se modifica la planta y se agregan 5 cargo a la planta
Resolución 1318 de 2019	Establézcase como nuevo Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Corporación Autónoma Regional Para el Desarrollo Sostenible del Chocó - CODECHOCO

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó (CODECHOCÓ) cuenta con una planta global de 122 cargos y por asignación presupuestal está conformada noventa (90) empleos, de los cuales:

Oportunidad y Desarrollo Sostenible para las Subregiones

NIT: 899999238-5

Quibdó Carrera 1° N° 22-96 Tels.: 6711510 | contacto@codechoco.gov.co

www.codechoco.gov.co

GD-PR-01-FR-01 V.122-01-13

PLANTA DE PERSONAL OCUPADA	
CLASE	CANTIDAD
Periodo fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	34
Carrera Administrativa	55

EMPLEOS DE PERIODO FIJO Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
CLASE	CANTIDAD
Directivo	8
Asesor	1
Profesional	9
Técnico	15
Asistencial	2

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
CLASE	CANTIDAD
Profesional	25
Técnico	11
Asistencial	19

6. CARGOS A PROVEER

A través del Acuerdo No. 2031 del 18 de junio de 2021 suscrito entre la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC y la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó (CODECHOCÓ), se establecieron las pautas para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad, es importante mencionar que el convenio se desarrolla en el marco de la convocatoria No.1452 de 2020 de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y Corporaciones Autónomas regionales.

Con corte al 31 de diciembre de 2021 había veinte (20) vacantes definitivas a proveer mediante concurso de méritos, cuyo proceso se encuentra en la etapa de verificación de antecedentes.

EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	
CLASE	CANTIDAD
Profesional	9
Técnico	4
Asistencial	7

Adicional a esto, eventualmente podrían surgir otras vacantes derivadas de situaciones administrativas, pero no son cuantificadas, ya que obedecen a expectativas, tales como renunciaciones, retiros por edad, incapacidad permanente, por comisión, insubsistencia, destitución, licencias ordinarias o de estudio, fallecimiento, entre otros.

7. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES PARA EL AÑO 2022:

La provisión de los empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva y para los cuales exista lista de elegibles en firme, se llevará a cabo conforme con los procedimientos y términos establecidos en la normatividad vigente para las siguientes etapas:

- Revisión de requisitos acorde con la normatividad y el Manual de Funciones y Competencias laborales
- Expedición del Acto administrativo de nombramiento
- Notificación al aspirante seleccionado
- Recepción de la aceptación de nombramiento
- Solicitud de la documentación requerida para posesión
- Citación a examen médico de ingreso
- Recepción y revisión de la documentación
- Firma del Acta de Posesión.

Para el caso de aquellos empleos en vacancia definitiva en los que no exista lista de elegibles, bien porque el concurso para dicho empleo haya sido declarado desierto o porque la lista de elegibles haya perdido vigencia, se seguirán las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC del Criterio Unificado uso de las listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019.

PROYECCIÓN POR RETIRO FORZOSO

Según lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1821 de 2016, la edad máxima de retiro para Las personas que desempeñan funciones públicas es de setenta (70) años, una vez cumplidos causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen, sin embargo, evaluadas las historias laborales de los servidores de la Corporación Autónoma Regional para el Desarrollo Sostenible del Chocó (CODECHOCÓ), se evidenció que para la vigencia 2022, ningún funcionario estaría en esta situación.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las demás situaciones de vacancia de los empleos contempladas en el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, no se pueden predecir, por tanto son inciertas, no obstante al momento en que se llegaran a producir, será analizada la necesidad de su provisión bajo las condiciones señaladas en las disposiciones normativas, con la finalidad de evitar la afectación del servicio, provisionando las vacancias de acuerdo con las dinámicas propias del cargo y la entidad.