

PLAN DE VACANTES 2023
OFICINA DE GESTION HUMANA
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

CODECHOCÓ

*Oportunidad y
Desarrollo Sostenible
para las **subregiones***

Quibdó, enero 26 de 2023



PLAN DE VACANTES

1. OBJETIVO

El Plan de vacantes de la vigencia 2023 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.

2. MARCO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en la ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 4567 de 2011, el Decreto 648 de 2017, la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 498 de 2020.

El artículo 15 de la ley 909 de 2004, el cual dispone que les corresponde a las unidades de personal de las entidades, 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; la Corporación elabora el presente plan de acuerdo con lo reportado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

3. PLANTA ACTUAL

Actualmente la Planta Global de la Corporación asciende a 125 cargos. Sin embargo, se encuentran financiados solo 92, según el acuerdo No.004 del 29 de julio de 2022.

❖ CARACTERIZACION DE LA PLANTA FINANCIADA

La caracterización de la planta se presenta en los gráficos siguientes:

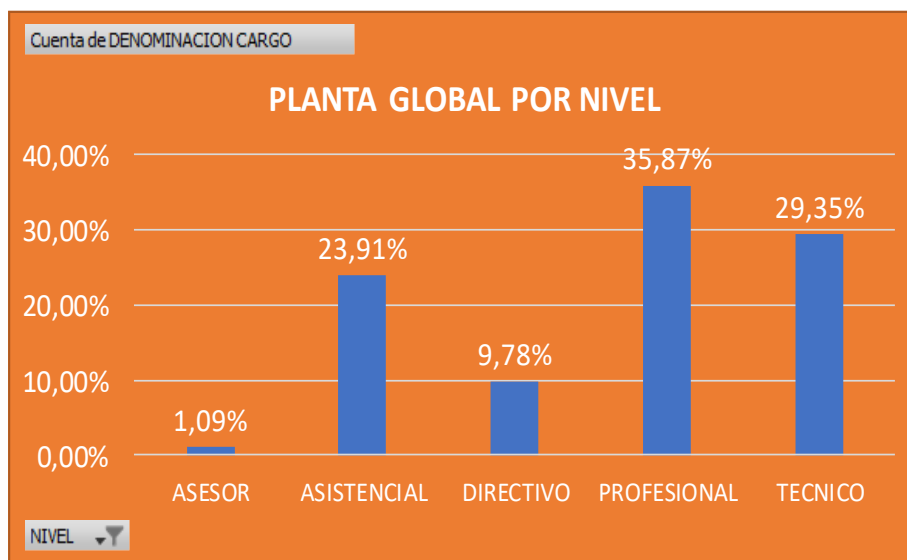


Grafico No.1

PLANTA GLOBAL CODECHOCO	
TOTAL CARGOS POR NIVEL	
ASESOR	1
ASISTENCIAL	22
DIRECTIVO	9
PROFESIONAL	33
TECNICO	27
TOTAL	92

Tabla No.1

Como se puede apreciar en el Grafico y la tabla No.1, Codechoco cuenta con una planta profesionalizada; ya que el 35,87% pertenece al nivel profesional; no obstante, el 29,35% corresponde al nivel Técnico, 23,91% al Nivel Asistencial, el 9,78% al nivel directivo y el 1,09% al Nivel Asesor.

Actualmente, la planta de la Corporación presenta el siguiente estado como se muestra en la tabla No.2:

ESTADO DE LOS CARGOS EN LA PLANTA		
COMISION PARA OCUPAR CARGO DE PERIODO	1	1%
COMISION PARA OCUPAR CARGO LNR	2	2%
ENCARGO (VACANCIA DEFINITIVA)	1	1%
ENCARGO (VACANCIA TEMPORAL)	3	3%
INSCRITO EN CARRERA ADMINISTRATIVA	20	22%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	32	35%
PERIODO DE PRUEBA	16	17%
PROVISIONAL (VACANCIA DEFINITIVA)	5	5%
PROVISIONAL (VACANCIA TEMPORAL)	8	9%
VACANTE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1	1%
VACANTE CARRERA ADMINISTRATIVA	3	3%
TOTAL GENERAL	92	100%

Tabla No.2

El 38% son cargos de Libre nombramiento y remoción, 1% de Periodo y el 61% cargos de Carrera Administrativa. De los 56 cargos que pertenecen a la Carrera Administrativa 9 cargos se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales 1 se encuentra ocupado en encargo, 5 en provisionalidad y 3 sin ocupar. No obstante; de estos cargos, 3 cuentan con listas de elegibles y están a la espera de que la CNSC envíe la autorización para nombrar los siguientes en lista; ya que los primeros renunciaron. Actualmente, existen 16 cargos en periodo de prueba y 11 cargos en vacancia temporal.

Es de anotar que en el año 2022 la Comisión Nacional del Servicio Civil, emitió las listas de elegibles de la convocatoria 1452 de 2020 de 19 de los 22 cargos que fueron sometidos a concurso; un (1) cargo fue cubierto con la lista de elegibles de la Convocatoria 435 de 2016 y dos (2) fueron declarados desiertos.

PLAN ANUAL DE VACANTES

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 Especifico 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:

- a. *Por renuncia regularmente aceptada.*
- b. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre*
- c. *nombramiento y remoción.*
- d. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del*
- e. *resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un*
- f. *empleado de carrera administrativa.*
- g. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
- h. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- i. *Por revocatoria del nombramiento.* j. *Por invalidez absoluta*
- k. *Por estar gozando de pensión.*
- l. *Por edad de retiro*
- m. *Por traslado.*
- n. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
- o. *Por declaratoria de abandono del empleo.*
- p. *Por muerte.*
- q. *Por terminación del período para el cual fue nombrado.*
- r. *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 al pasar el periodo de prueba los funcionarios de carrera que participaron en el concurso de ascenso:

TIPO NOMBRAMIENTO	DENOMINACION CARGO	CODIGO	GRADO
CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA PRODUCTO DE LA RENUNCIA POR PENSION DE SUS TITULARES			
ENCARGO (VACANCIA DEFINITIVA)	TECNICO ADMINISTRATIVO	3132	16
PROVISIONAL (VACANCIA DEFINITIVA)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
PROVISIONAL (VACANCIA DEFINITIVA)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA DECLARATORIA DE DESIERTO			
PROVISIONAL (VACANCIA DEFINITIVA)	TECNICO OPERATIVO	3132	6
PROVISIONAL (VACANCIA DEFINITIVA)	TECNICO OPERATIVO	3132	6
CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL CUYOS TITULARES ESTAN EN PERIODO DE PRUEBA			
ENCARGO (VACANCIA TEMPORAL)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20
PROVISIONAL (VACANCIA TEMPORAL)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22
PROVISIONAL (VACANCIA TEMPORAL)	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12
PROVISIONAL (VACANCIA TEMPORAL)	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6
CARGOS EN DE FUNCIONARIOS EN TRAMITE DE PENSION DE VEJEZ			
INSCRITO EN CARRERA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18
TOTAL CARGOS			10

Tabla No.3

Existen 9 cargos que presentan una de las condiciones de vacancia; no obstante, es claro que cinco (5) de ellos presentan vacancia definitiva por no haber sido sometido a concurso de méritos.

Mientras se surte el proceso de concurso de méritos, esta Corporación, procedió a cubrir las vacantes de acuerdo con lo dispuesto en la ley, teniendo en cuenta de manera prioritaria los empleados que tienen derechos de carrera y que optaron por un encargo en la planta, para los cargos que no pudieron ser cubiertos con personal de carrera se procedió a nombrar en provisionalidad.

La provisión de los cuatro (4) empleos en vacancia temporal, se hará en primera instancia, como lo dispone la norma, con la utilización de la lista de elegibles, producto de la convocatoria No.1452 de 2020; así quedaría una vacante que se registrará en el SIMO para a la espera de un nuevo concurso de méritos.

Finalmente, encontramos que un funcionario con el cargo Profesional Especializado grado 18, ha presentado su renuncia para el trámite de su pensión por vejez; este cargo, se registrará en el SIMO, se verificará si algún funcionario reúne los requisitos para ser encargado; de lo contrario, se proveerá mediante nombramiento provisional.

Proyecto/Elaboró	Revisó	Folios	Fecha
Herlyis Sugeibi Mosquera M. Profesional Especializada – Oficina Gestión Humana	Adrian heber Murrillo Ortiz Subdirector Administrativo y Financiero)	Seis (6)	26-01-2023