

Plan Anual de **Vacantes**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Dirección de Administración de Talento Humano
2022



PLANTA DE PERSONAL DEL SECTOR CENTRAL DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes da cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular a la establecida en el artículo 15 de la ley 909 de 2004, la cual determina:

«

1. *Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.*

2. *Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*
 - a. *Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*

 - b. *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; »*

2. METODOLOGIA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

De acuerdo con los parámetros del DAFP, los Planes Anuales de Vacantes *"son una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público, además, facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa (sin un titular con derechos de carrera) y no las vacantes temporales de carrera administrativa, tanto de orden nacional como territorial"* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020), siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de los mismo a través de la CNSC.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta la normatividad vigente, los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, así mismo se analizó la planta de personal, la previsión de las necesidades de personal en función de los planes y metas institucionales, la valoración del personal actualmente vinculado, el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y finaliza con la definición de estrategias para la vinculación de personal externo y/o promoción del personal vinculado al Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, haciendo uso de figuras como encargos, comisiones o distribución de empleos.

De esta manera, en el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, registrando los requisitos que en los términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

3. MARCO LEGAL

La carrera Administrativa del sector central de la Gobernación de Cundinamarca, se regula dentro del siguiente marco legal:

Normatividad	Descripción
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 770 de 07 de Marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Decreto 785 de 17 de Marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004."
Ley 1960 de 27 de Junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto Departamental 336 de 31 de Octubre de 2019	Por el cual se adopta el procedimiento interno para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa para la planta de personal del Departamento de Cundinamarca.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 734 de 2002	Código General Disciplinario
Ley 2043 de 27 de julio de 2020	Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones

Específicamente la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en sus artículos 24, 25 y 27 que consagra:

- **“Artículo 24. Encargo.** Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, la Ley consagra:

- **“Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal.** Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en

formo provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera."

- **“ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa.** *La 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”.*

Y demás artículos que rigen la materia de provisión de empleos.

4. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de medición que tiene por objetivo identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva (sin un titular con derechos de carrera) en la planta de personal del sector central de la Gobernación de Cundinamarca para así diseñar estrategias de planeación anual técnica y financiera en la provisión de los mismos, contando así con información veraz, actualizada y oportuna. A su vez:

- Adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.
- Planear la provisión de los empleos en vacancia definitiva atendiendo a lo estipulado en las normas legales vigentes.

5. CARGOS A PROVEER

Verificado el sistema de información de la Gobernación de Cundinamarca (KACTUS), la planta del sector central cuenta con los siguientes empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa a 31 de diciembre de 2021:

SECRETARIAS	CARGOS			
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	TECNICOS OPERATIVO	ASISTENCIAL
DESPACHO DEL GOBERNADOR				
JEFATURA DE GABINETE Y BUEN GOBIERNO	0	0	0	0
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	0	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	0	1	0	0
SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	1	1	1	0
SECRETARÍA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	0	1	0	0
SECRETARÍA PRIVADA	0	0	0	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	1	0	0	0
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	0	1	0	0
SECRETARÍA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	2	0	0	1
SECRETARÍA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO	0	0	0	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	0	0	1	0
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	1	0	0	0
SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA	15	2	4	8
SECRETARÍA DE HACIENDA	3	0	0	0
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	7	2	4	1
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	0	1	0	0
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN	2	3	0	1
SECRETARÍA DE SALUD	1	0	0	1
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	15	6	2	1
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	0	0	1	0
SECRETARÍA DEL AMBIENTE	2	0	4	1
SECRETARÍA GENERAL	4	0	0	0
SECRETARÍA JURÍDICA	2	0	0	2
TOTAL DE CARGOS	57	18	17	19
TOTAL POR NIVEL	75		17	19
TOTAL	111			

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes tales como la renuncia, abandono de cargo, por pensión, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.

5.1. Metodología de provisión

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Desde la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca o quien haga sus veces, se proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad a los establecido en la Ley 909 de 2004.

La Gobernación de Cundinamarca en el marco del cumplimiento de la Ley tiene establecido el procedimiento **A-GTH-PR-047 PROVISIÓN DE EMPLEOS**, para la provisión de empleos vacantes temporales y definitivos, en período de prueba, en encargo, en provisionalidad o de Libre Nombramiento y Remoción.

5.2. Metodología de provisión a corto plazo:

a. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente aplicable. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la facultad discrecional que le asiste a la administración departamental y la normatividad vigente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

b. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos del empleo a cubrir. En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con la comunicación del acto administrativo de reubicación emitida por la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca.
- Cuando se generan cambios por promoción al interior de la entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

c. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función Pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales

quedan sujetos al proceso concursal o cualquier otra situación.

- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y la defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de Administración Pública.

5.3. Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

El artículo 7 de la Ley 909 de 2004 prevé que la Comisión Nacional del Servicio Civil es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio y que así mismo actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad, con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito.

El literal c del artículo 11 de la citada ley, establece como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que- en adelante se denominará CNSC, la de "Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y Condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento".

El artículo 28 de la misma disposición señala que los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán los de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos, eficacia y eficiencia.

Así mismo, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 estableció las etapas del proceso de selección, así: 1, Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Pruebas, 4. Listas de Elegibles y, 5. Período de Prueba.

Por su parte, el artículo 22,5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

El artículo 2.2.6.34 ibídem, adicionado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018, define las responsabilidades en el proceso de planeación de los procesos de selección por méritos para el ingreso a empleos de carrera administrativa y la manera como se obtienen los recursos para adelantarlos.

Además, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil es la responsable de determinar la periodicidad y lineamientos con que se deben registrar las vacantes definitivas en la Oferta Pública de Empleos -OPEC-

Por lo anterior, la Secretaría de la Función Pública - Dirección de Administración del Talento Humano en el año 2019 reportó 200 vacantes definitivas de la planta de empleos del sector central en el Sistema General de Carrera Administrativa.

Proceso que se está surtiendo a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil:

- Oferta Pública de Empleos de Carrera – Convocatoria Territorial-2019 II:

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	6	30
Profesional	106	125
Técnico	25	45
Total	<u>137</u>	<u>200</u>

Fuente: Secretaría de la Función Pública-Dirección de Administración del Talento Humano 2019.

Posteriormente, durante el año 2020 se reportaron 73 vacantes definitivas de la planta de empleos del sector central en el Sistema General de Carrera Administrativa.

- Oferta Pública de Empleos de Carrera – empleos reportados en el año 2020:

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes	Cant. Vacantes Ascenso
Asistencial	8	17	14
Profesional	46	48	38
Técnico	8	8	7
Total	62	73	59

Fuente: <http://simo-opec.cnsc.gov.co/#empleosEntidad> . Consultado 26 de enero 2021.

5.4. Marco normativo para la provisión de cargos de la planta de personal del sector central del departamento de Cundinamarca

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018
- Ley 1960 del 27 de junio de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Departamental 336 del 31 de octubre de 2019.

- Manual de Funciones vigente para cada Secretaría y Unidades Administrativas del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes circulares y acuerdos de esa Corporación.

6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas.

Es necesario aclarar que esta reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además la competencia para efectuar la remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado (Parágrafo 2º del artículo 41 de la ley 909 de 2004).

Para la Gobernación de Cundinamarca frente a las causales de retiro del servicio solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5-Pensión de Jubilación y 7- Edad de Retiro forzoso del artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y Ley 1821 de 2016.

De otra parte teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una edad límite para el retiro de los funcionarios públicos.

Al respecto, para abordar estas situaciones la Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca analiza las hojas de vida de los funcionarios, tendiente a establecer el momento en que

Las otras situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes obedecen a las que se ocasionen por renuncia de los funcionarios actuales y diferentes situaciones administrativas.



PAULA SUSANA OSPINA FRANCO

Secretaria de la Función Pública

Gobernación de Cundinamarca

Proyectó y revisó: Angelica Maria Antolinez Tiusaba – Asesora SFP 

 Aprobó: Freddy Oriando Ballesteros Velosa – Director de Admón. del Talento Humano

CUNDINAMARCA
iREGIÓN
Que Progresa!