

CUNDINAMARCA

iREGIÓN

Que Progresa!

**EN FUNCIÓN
PÚBLICA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2021 GOBERNACIÓN DE
CUNDINAMARCA- SECTOR CENTRAL**

*Secretaría de la Función Pública
Dirección de Administración del
Talento Humano 2021*



**Gobernación de
Cundinamarca**



f/CundiGov **t**@CundinamarcaGov
www.cundinamarca.gov.co

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."

Pam



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 forma 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:

DEPENDENCIA / CARGO	NIVELES		PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL		TOTAL POR SECRETARÍA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	TECNICO OPERATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIO EJECUTIVO		
DESPACHO DEL GOBERNADOR	4	5	1	1			11
SECRETARÍA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	2						2
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL					1		1
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	5	17	6	3			31
SECRETARÍA DE HACIENDA	1	10	6	1			18
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	2	1					3
SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN REGIONAL	2						2
SECRETARÍA DE SALUD	3	12	3				18
SECRETARÍA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	2	1					3
SECRETARÍA DE HÁBITAT Y VIVIENDA		3					3
SECRETARÍA DEL AMBIENTE		3			1		4
SECRETARÍA JURÍDICA	2		1		1		4
SECRETARÍA DE GOBIERNO	1	2	2				5
SECRETARÍA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	2	1					3
SECRETARÍA DE MINAS, ENERGÍA Y GAS		2					2
SECRETARÍA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD		3					3
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN		1					1
SECRETARÍA GENERAL	1		1				2
TOTAL POR CARGO	27	61	20	6	2		
TOTAL POR NIVELES		88	20	8			
TOTAL			116				

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 que se señala a continuación, para la provisión de empleos vacantes temporales y definitivos, en período de prueba, en encargo, en provisionalidad o de Libre Nombramiento y Remoción.

Rem



Nombre Proceso GESTIÓN DEL BIENESTAR Y DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

Nombre Procedimiento PROVISIÓN DE EMPLEOS.

Código A-GTH-PR-047

Versión 5

Fecha de Aprobación 27/Sep/2019

1. OBJETIVO:

Proveer empleos vacantes temporales y definitivos, en período de prueba, en encargo, en provisionalidad o de Libre Nombramiento y Remoción, dando cumplimiento a las normas vigentes.

2. ALCANCE:

Inicia con la identificación de la necesidad de provisión del empleo vacante y finaliza con la entrega de las novedades.

3. TERMINOLOGÍA:

Empleo público: Es 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. De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos: de carrera, de libre nombramiento y remoción, de período fijo y temporales.

Empleo de carrera: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

Nombramiento en Encargo: Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso de méritos, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio

Nombramiento ordinario: se produce cuando una persona va a desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y cumpla los requisitos de ley.

Nombramientos en periodo de prueba o en ascenso: Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, la persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño laboral.

Nombramientos provisionales: Mecanismo de provisión transitoria de empleos de carrera que se produce en el evento que no haya funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados.

Vacancia definitiva: Empleos que no cuentan con titular de carrera, de libre nombramiento y remoción, período fijo o elección popular.

Vacancia temporal: Empleos cuyo titular se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley como licencias, encargos, comisiones entre otros, que impliquen separación temporal de los mismos.

Novedad: es el reporte que se entrega al grupo de nómina, historias laborales y a la Secretaria TIC y/o a cualquier dependencia que sea necesario informarle.

4. GENERALIDADES Y O POLITICAS DE OPERACIÓN:

- 4.1. El presente procedimiento rige para las plantas administradas por la Secretaria de la Función Pública en cumplimiento de los requisitos de carrera administrativa y demás normas aplicables.
- 4.2. Si con posterioridad a la posesión el funcionario entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público conforme a lo establecido en el artículo 11 de la ley 1437 de 2011 deberá declararse impedido.
- 4.3 Lo empleos de carrera se proveerán mediante concurso según la normatividad establecida por la Comisión nacional del Servicio Civil. De manera transitoria, y mientras se surte el concurso, se podrán encargar para las vacancias a empleados de carrera que cumplan con los requisitos, y excepcionalmente mediando nombramiento provisional.
- 4.4 La Gobernación promueve la construcción de una sociedad Cundinamarquesa más incluyente y respetuosa de los funcionarios con relación a su raza, afiliación política, religiosa y orientación sexual.

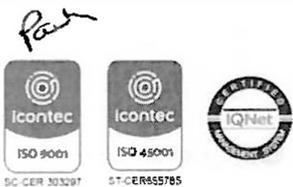
5. DOCUMENTOS APLICABLES

6. ANEXOS

Ley 909 de 2004
Decreto 051 de 2018
Decreto 785 de 2005
Decreto 815 de 2018
Decreto 1083 de 2015
Acuerdos y Circulares de la Comisión Nacional del Servicio Civil
Decreto 0648 de 17/04/2017
Resolución 667 de 2018 DAFP
<u>Manuales de Funciones</u>
Resolución 00654 del 24 de abril de 2019

<u>A-GTH-FR-016 - Análisis de Requisitos</u>
<u>A-GTH-FR-017 - Evaluación de Requisitos para Encargos</u>
<u>A-GTH-FR-140 Solicitud de información y autorizaciones para vinculación</u>
<u>A-GTH-FR-080 Declaración de Actividades Privadas para Servidores Públicos</u>
<u>A-GTH-FR-109 Resultado del Estudio de Verificación de Requisitos</u>
<u>A-GTH-FR-111 Publicación de Empleos de Carrera Administrativa a Proveer Transitoriamente</u>
<u>A-GTH-FR-114 - Hoja de Control, Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral</u>
Actos Administrativos
Lista de vacantes para proveer encargos
Prueba individual de Verificación De Aptitudes Y Habilidades (pasa/ no pasa)

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES



Item	Flujograma	Descripción / Documentos	Responsable	Registro
1	Inicio			
2	Identificación de la Necesidad de provisión de la Vacante.	Identificar la necesidad de provisión de la vacante en la planta de empleos del sector central.	Profesional Universitario	Sistema Kactus Modulo planta de personal
3	Determinar la naturaleza del empleo y tipo de provisión.	<p>Determinar la naturaleza del empleo a proveer, y el tipo de provisión así:</p> <p>A. Proveer en periodo de prueba.</p> <p>B. Proveer en Encargo:</p> <p>C. Proveer en Provisionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Definitiva . Temporal <p>D. Proveer en Nombramiento ordinario:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Libre Nombramiento y remoción. 	Profesional Universitario asesor Técnico operativo	Listado de Vacantes Clasificadas
A. Proveer en periodo de prueba				
1	Inicio		NA	NA
2	Recibir y Verificar firmeza de la Lista de Elegibles	Recibir la Resolución y consultar la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de verificar la firmeza de la lista de	Director de Talento Humano Asesor Profesional	Resolución lista de elegibles de la Comisión

	<p>enviada por la CNSC</p> 	elegibles que dará lugar al nombramiento en Período de Prueba.	Universitario Técnico operativo	Nacional del Servicio Civil.
3	<p>Descargar los documentos de la persona que se va a nombrar en período de prueba.</p> 	<p>a. Ingresar al aplicativo dispuesto por la CNSC y descargar los documentos personales, académicos y laborales del interesado.</p> <p>b. Verificar la documentación y solicitar lo faltante.</p>	Profesional Universitario Operativo Grupo Situaciones Administrativas.	Aplicativo SIMO
4	<p>Cumplimiento de requisitos para el nombramiento.</p> 	Diligenciar el formato análisis de requisitos para establecer si cumple para desempeñar el empleo a proveer.	Director de Talento Humano Asesor Profesional Universitario Técnico operativo	A-GTH-FR-016 Análisis de requisitos
5	<p>Elaborar acto administrativo y comunicar.</p> 	<p>a. Elaborar acto administrativo de nombramiento.</p> <p>b. Comunicar el nombramiento en periodo de prueba.</p> <p>c. El interesado cuenta con diez (10) días hábiles para aceptar su nombramiento contado a partir de la fecha de la comunicación</p> <p>d. Una vez aceptado el cargo cuenta con diez (10) días hábiles para tomar posesión del cargo para el cual fue nombrado.</p> <p>Nota: si la persona reside en un lugar diferente o por una causa justificada a juicio del nominador, podrá solicitar una prórroga hasta por 90 días para posesionarse.</p>	Director de Talento Humano Profesional Universitario Asesor Técnico operativo	Resolución y comunicación.

Páez

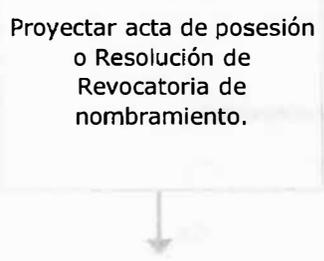
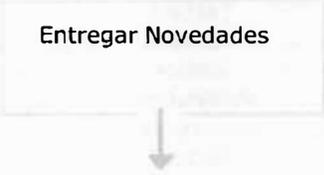


6	<p>Verificación de requisitos para la toma de posesión.</p>	<p>Revisar la documentación requerida en el formato establecido.</p>	<p>Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>A-GTH-FR-114- Hoja de Control, Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral</p>
7	<p>Proyectar acta de posesión o Resolución de Revocatoria de nombramiento.</p>	<p>a. Elaborar el acta de posesión para firmas de las partes interesadas, junto con la carta de presentación. b. En caso de rechazo o de no dar respuesta dentro del término (10 días hábiles), se proyecta Resolución de revocatoria c. Comunicar a la CNCS sobre la revocatoria del nombramiento.</p>	<p>Directora de Talento Humano Asesor Profesional Universitario Técnico operativo</p>	<p>Acta de posesión y comunicación. Resolución y comunicación.</p>
8	<p>Registrar información sistema Kactus modulo planta de personal.</p>	<p>Recibir los documentos de la hoja de vida y registrar la información en la base de datos del sistema de información Kactus.</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>Información registrada Sistema Kactus Módulo planta de personal</p>
9	<p>Entregar Novedades</p>	<p>a. Enviar las novedades al grupo de nómina por medio de correo electrónico institucional (Resolución y Acta de posesión) b. Reportar novedad de ingreso mediante formato establecido por la Secretaría TIC c. Carnetizar al nuevo funcionario. d. Entregar documentación al archivo de Historias Laborales.</p>	<p>Director de Talento Humano Profesional Universitario Técnico operativo</p>	<p>Correo Electrónico A-GT-FR-014 - Solicitud de Actualización de usuarios. Comunicación entrega de carné A-GTH-FR-114- Hoja de Control, Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral con los soportes.</p>

				Carta entrega carné
10	Superado el periodo de prueba.	Superado el periodo de prueba con calificación sobresaliente y en firme, se hará la solicitud de inscripción en el registro público de carrera administrativa ante la CNSC. Nota: En caso de no superar el periodo de prueba se declarara insubsistente el nombramiento.	Director de Talento Humano Asesor Profesional Universitario Técnico operativo	Comunicación a la CNSC Resolución y comunicación.
B. Nombramiento en Encargo				
1	Inicio		NA	NA
2	Resolución 00654 de 2019	Dar aplicación a la Resolución que se encuentre vigente.	Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo	Resolución
C. Nombramiento en provisionalidad				
1	Inicio		NA	NA
2	Revisar si existen vacantes en la planta de personal.	Una vez adelantado el proceso para provisión mediante encargo, sin que exista funcionario de carrera administrativa acreedor del derecho, se efectúa nombramiento en provisionalidad.	Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario	Kactus – Modulo planta de personal



3	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Recibir hojas de vida y verificar documentos.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>a. Recibir y analizar la hoja de vida del aspirante.</p> <p>b. Verificar los documentos para el nombramiento, según formato establecido con el objeto de determinar si cumple los requisitos para el cargo.</p>	<p>Técnico operativo</p> <p>Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>Hoja de vida y soportes</p> <p>A-GTH-FR-016 Análisis de requisitos</p>
4	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Aplicación de prueba de aptitudes y habilidades para el desempeño.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>Aplicar prueba individual de aptitudes y habilidades al aspirante teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos para desempeñar el empleo.</p> <p>Nota: El aspirante que no se presente a la prueba o no pase la misma no se tendrá en cuenta para las etapas siguientes del proceso.</p>	<p>Director de Talento Humano Profesional Universitario Técnico operativo</p>	<p>Entrega de resultados de competencias laborales por parte del DAFP.</p>
5	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Elaborar acto administrativo y comunicar.</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p>a. Elaborar acto administrativo de nombramiento.</p> <p>b. Comunicar el nombramiento en provisionalidad.</p> <p>c. El interesado cuenta con diez (10) días hábiles para aceptar su nombramiento contado a partir de la fecha de la comunicación</p> <p>d. Una vez aceptado el cargo cuenta con diez (10) días hábiles para tomar posesión del cargo para el cual fue nombrado.</p> <p>Nota: si la persona reside en un lugar diferente o por una causa justificada a juicio del nominador, podrá solicitar una prórroga hasta por 90 días para posesionarse.</p>	<p>Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>Resolución y comunicación.</p>
	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Verificación de requisitos</p>	<p>Revisar la documentación requerida en el formato establecido.</p>	<p>Director de Talento Humano</p>	<p>A-GTH-FR-114- Hoja de Control, Verificación y</p>

6	<p>para la toma de posesión.</p> 		Asesor Profesional universitario Técnico operativo	Relación de Documentos para Historia Laboral
7	<p>Proyectar acta de posesión o Resolución de Revocatoria de nombramiento.</p> 	<p>a. Elaborar el acta de posesión para firmas de las partes interesadas, junto con la carta de presentación.</p> <p>b. En caso de rechazo o de no dar respuesta dentro del término (10 días hábiles), se proyecta Resolución de revocatoria.</p>	Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo	Acta de posesión y comunicación. Resolución.
8	<p>Registrar información Kactus modulo planta de personal</p> 	<p>Recibir los documentos de la hoja de vida y registrar la información en la base de datos del sistema de información Kactus.</p> <p>Nota: Una vez posesionado el funcionario, se debe validar con las Instituciones Educativas los títulos académicos de formación superior (pregrado y postgrado), la validación se debe realizar dentro de los 30 días siguientes a su posesión.</p>	Profesional Universitario	<p>Información registrada Sistema Kactus modulo planta de personal</p> <p>Correo electrónico a la institución correspondiente.</p>
9	<p>Entregar Novedades</p> 	<p>a. Enviar las novedades al grupo de nómina por medio de correo electrónico institucional (Acta de posesión, fotocopia de la Cédula y certificación bancaria).</p> <p>b. Reportar novedad de ingreso mediante formato establecido por la Secretaria TIC</p> <p>c. Carnetizar al nuevo funcionario.</p> <p>d. Entregar documentación al archivo de Historias Laborales.</p>	Profesional universitario Técnico operativo	<p>Acta de Posesión Correo Electrónico A-GTH-FR-114- Hoja de Control, Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral con los soportes. Carta entrega carné A-GT-FR-014 - Solicitud de Actualización de usuarios</p>

Pam



10	Elaborar y comunicar prórroga	<p>a. Prorrogar mediante resolución los nombramientos en vacancia definitiva.</p> <p>b. Comunicar sobre la prórroga del nombramiento y entregar la copia al grupo de nómina y al archivo de Historia Laboral.</p>	<p>Director de Talento Humano</p> <p>Asesor Profesional universitario</p> <p>Técnico operativo</p>	Resolución y Comunicación
----	-------------------------------	---	--	---------------------------

D. Nombramiento ordinario (libre nombramiento y remoción)

1	Inicio			NA	NA
2	Identificar los empleos de libre nombramiento y remoción	<p>a. Consultar los empleos en vacancia definitiva en el sistema de información Kactus.</p> <p>b. Informar al despacho de la Secretaría de la Función Pública sobre la existencia del empleo de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Asesor Profesional universitario</p> <p>Técnico operativo</p>	Sistema Kactus	Modulo planta de personal
3	Recibir hojas de vida y verificar documentos.	<p>a. Recibir y analizar la hoja de vida del aspirante</p> <p>b. Verificar los documentos para la posesión, según formato establecido con el objeto de determinar si cumple los requisitos para el cargo.</p>	<p>Director de Talento Humano</p> <p>Asesor Profesional universitario</p> <p>Técnico operativo</p>	Hoja de vida	A-GTH-FR-016
4	Aplicación de prueba de aptitudes y habilidades para el desempeño.	<p>Aplicar prueba individual de aptitudes y habilidades al aspirante teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos para desempeñar el empleo.</p> <p>Nota: El aspirante que no se presente a la prueba o no pase la misma no se tendrá en cuenta para las etapas siguientes del proceso.</p>	<p>Director de Talento Humano</p> <p>Profesional Universitario</p> <p>Técnico operativo</p>	Entrega de resultados de competencias laborales por parte del DAFP.	

5	<p>Elaborar acto administrativo y comunicar.</p>	<p>a. Elaborar acto administrativo de nombramiento. b. Comunicar el nombramiento ordinario. c. El interesado cuenta con diez (10) días hábiles para aceptar su nombramiento contado a partir de la fecha de la comunicación d. Una vez aceptado el cargo cuenta con diez (10) días hábiles para tomar posesión del cargo para el cual fue nombrado.</p> <p>Nota: si la persona reside en un lugar diferente o por una causa justificada a juicio del nominador, podrá solicitar una prórroga hasta por 90 días para posesionarse.</p>	<p>Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>Resolución y comunicación.</p>
6	<p>Verificación de requisitos para la toma de posesión.</p>	<p>Revisar la documentación requerida en el formato establecido.</p>	<p>Director de Talento Humano Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>A-GTH-FR-114- Hoja de Control, Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral</p>
7	<p>Proyectar acta de posesión o Resolución de Revocatoria de nombramiento.</p>	<p>a. Elaborar el acta de posesión para firmas de las partes interesadas, junto con la carta de presentación. b. En caso de rechazo o de no dar respuesta dentro del término (10 días hábiles), se proyecta Resolución de revocatoria</p>	<p>Asesor Profesional universitario Técnico operativo</p>	<p>Acta de posesión y comunicación. Resolución</p>
8	<p>Registrar información sistema Kactus modulo planta de personal.</p>	<p>Recibir los documentos de la hoja de vida y registrar la información en la base de datos del sistema de información Kactus.</p> <p>Nota: Una vez posesionado el funcionario, se debe validar con las Instituciones Educativas los títulos académicos de formación superior</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>Información registrada Sistema Kactus modulo planta de personal Correo electrónico a la</p>

Plan



SC-CER 303291



ST-CER655785



	↓	(pregrado y postgrado), la validación se debe realizar dentro de los 30 días siguientes a su posesión.		institución correspondiente
9	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">Entregar Novedades</div> ↓	<p>a. Enviar las novedades al grupo de nómina por medio de correo electrónico institucional (Acta de posesión, fotocopia de la Cédula y certificación bancaria).</p> <p>b. Reportar novedad de ingreso mediante formato establecido por la Secretaria TIC</p> <p>c. Carnetizar al nuevo funcionario.</p> <p>d. Entregar documentación al archivo de Historias Laborales.</p>	Profesional universitario Técnico operativo	<p>Acta de Posesión Correo Electrónico A-GT-FR-014 - Solicitud de Actualización de usuarios</p> <p>Carta entrega carné A-GTH-FR-114- Hoja de Control. Verificación y Relación de Documentos para Historia Laboral con los soportes.</p>
10	Fin			

ELABORO

REVISO

APROBO

Nombre: Miguel Andres Vargas Urrego
Cargo: Profesional Universitario -219-01
Fecha: 27/Sep/2019

Nombre: Adriana Marcela Fernandez Garzon
Cargo: Asesor - 105-07
Fecha: 27/Sep/2019

Nombre: Yolima Mora Salinas
Cargo: Secretario de Despacho - 020-00
Fecha: 27/Sep/2019

Nombre: Jairo Martin Soler Lizarazo
Cargo: Director Técnico - 009-03
Fecha: 27/Sep/2019

FECHA	VERSION	CAMBIO	MOTIVO
12/Jun/2017	1	Creación del documento	Necesidad de ajustar actividades, reglamentar vinculaciones y documentar
29/May/2018	2	Estructura y organización del documento.	Necesidades del servicio
01/Oct/2018	3	Se incluyen temas de seguridad y salud en el trabajo, se asocia Instructivo de Requisitos de Seguridad en comisión de servicios	Alineación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20/Jun/2019	4	Cambios normativos, ajuste de actividades del flujo y cambio de responsable de actividades.	Necesidades del servicio.
27/Sep/2019	5	Se agrega la política 4.4.	Mejora del procedimiento

4.1.1. 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 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.



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.

4.1.2. 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.



SC-CER 303297



ST-CER665795



Gobernación de
Cundinamarca



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	137	200

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.cns.c.gov.co/#empleosEntidad> . Consultado 26 de enero 2021.

4.1.2.1. 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

Ram



- carriera 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.

5. 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 producirán las vacantes por esta causa y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

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: Natalia Andrea Fernández Rodríguez – Gerente SFP
Aprobó: Freddy Orlando Ballesteros Velosa – Director de Admón. del Talento Humano