



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**ENERO DE 2022**

REALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
FLOR ELVIA PINZON ROJAS Profesional Especializado	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.  
Sede Administrativa.  
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /Corporación Social de Cundinamarca  
 @csc\_corsocun [www.csc.gov.co](http://www.csc.gov.co)

**Contenido**

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. JUSTIFICACION .....	4
3. MARCO NORMATIVO .....	4
4. DIAGNOSTICO-ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL .....	6
a. EMPLEOS DE CARRERA: .....	6
b. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN .....	6
c. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN. ....	7
4.1. Planta actual de la Corporación Social de Cundinamarca.....	7
4.2 Funciones en exceso o empleos incompletos .....	11
5. DEFINICIONES.....	12
6. CARACTERIZACION DE EMPLEOS DE LA CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA. ....	12
6.1 Estadísticas importantes que afectan el ausentismo.....	12
6.2 Proporción por género de los servidores públicos de la CSC.....	13
6.3 Grupo Etario .....	14
6.4 Nivel Educativo .....	15
7. OBJETIVO .....	16
8. DESARROLLLO DEL PLAN -METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN.....	16
8.1. Metodología de Provisión de vacantes a Corto Plazo .....	16
8.1.1. Proceso de selección:.....	16
8.1.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa.....	18
8.1.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción De conformidad con la Ley 909 de 2004.....	20
8.1.4. Condiciones de Permanencia.....	20



8.1.5. Condiciones para el Retiro: .....	21
8.2 Provisión de vacantes a mediano Plazo.....	23
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022.....	24
10. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	25
ANEXOS: .....	25



## 1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es una herramienta que permite la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. En ese sentido, la Corporación Social de Cundinamarca se propone mantener actualizada la estadística necesaria que le permita a sus diferentes dependencias contar con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Consecuente con lo anterior el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que pueden quedar vacantes durante el año 2021, con ocasión del cumplimiento de la pensión de jubilación de sus titulares.

## 2. JUSTIFICACION

El presente Plan Anual de Vacantes tiene en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Es por ello que se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

## 3. MARCO NORMATIVO

1. El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Social de Cundinamarca se fundamenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.

Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “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. Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Literal c) Artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. 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”.
3. Decreto 1083 de 2015, “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el plan anual de vacantes.
4. Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
5. Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
6. Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Este nuevo modelo consiste en implementar un Plan de Acción para obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano. En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crean las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Las Rutas de Creación son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y la Ruta del Análisis de Datos. Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

#### 4. DIAGNOSTICO-ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca, fue creada por el Decreto 108 del 2006, modificado por el decreto 291 del año 2013, la compone un total de sesenta y cuatro (64) empleos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

##### a. EMPLEOS DE CARRERA:

NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	TITULARES CARRERA	VACANTE	TOTAL /NIVEL	OPEC
PROFESIONAL	5	8	4	9	0	17	7
TECNICO	3	1	7	5	0	11	6
ASISTENCIAL	2	5	12	11	0	19	9
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>22</b>

Distribución de la planta de personal – Datos diciembre de 2021

##### b. EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO		7	0	7
ASESOR		3	0	3
PROFESIONAL		4	0	4
TECNICO		0	0	0
ASISTENCIAL		2	0	2
<b>TOTAL</b>		<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

Fuente: Base de datos Área de Talento Humano corte 31 de diciembre 2021

Para la vigencia 2022, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019 y el procedimiento interno señalado en la Resolución 9668 del 11 de septiembre de 2019, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, y de acuerdo con la necesidad.

En relación con los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre

nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

### **c. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Corporación Social de Cundinamarca analizó con corte a 31 de diciembre de 2021, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022, ningún servidor con derechos de carrera, cumplirá la edad de retiro forzoso. Así mismo durante el año 2021, no se pensionó ningún funcionario, de los que ya cuentan con requisitos completos.

Para el año 2021 hay un funcionario que cumple con los requisitos de pensión, y se suman 10 funcionarios de carrera administrativa, que ya cumplieron con los requisitos de pensión, 2 son pre-pensionados y una funcionaria cuenta con la Resolución de pensión desde el año 2018, más aún no presenta renuncia.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

#### **4.1. Planta actual de la Corporación Social de Cundinamarca.**

##### **ANTECEDENTES**

El 17 de enero de 1972, la asamblea departamental expidió la Ordenanza 05, la cual clasifica a la Corporación Social de Cundinamarca departamental como establecimiento público del orden departamental actualmente adscrito a la secretaria de la Función Pública.



El 31 de julio de 2015 se aprobó el decreto 0245, mediante el cual se expide el Estatuto Básico de la Entidad, que en últimas mantiene vigente la ordenanza de creación, señalando patrimonio, duración, naturaleza jurídica entre otros aspectos.

Mediante Decreto 292 del 6 de noviembre de 2013, por medio del cual se modificó parcialmente la planta de empleos de la Corporación Social de Cundinamarca. En esta última oportunidad se suprimieron 4 empleos adscritos a la Gerencia y se crearon 9 empleos, de los cuales 8 son de libre nombramiento y remoción y 1 de carrera administrativa.

De los anteriores empleos creados, se encuentran 2 cargos de asesor para liderar las áreas de contratación, anteriormente incluida en la Oficina Jurídica y la de prensa y atención al cliente, anteriormente incluida en la subgerencia de servicios corporativos. De igual manera se creó un profesional grado 04 para el área de sistemas, área que solo contaba con un profesional.

En cuanto a unidades administrativas y consonantes con el Estatuto Interno establecido mediante Decreto 292 del 6 de noviembre de 2013, se establecieron las Unidades de Contabilidad y Presupuesto adscrita a la Subgerencia Administrativa y Financiera y la Unidad de Cartera y Ahorros, adscrita a la Subgerencia de Servicios Corporativos, para cuyo liderazgo se crearon dos empleos de DIRECTOR TÉCNICO.

En cuanto a las áreas de Tesorería y Almacén pertenecientes a la Subgerencia Administrativa y Financiera, se crearon los empleos de TESORERO GENERAL Y ALMACENISTA GENERAL, que no existían con tales denominaciones.

Finalmente se creó un empleo de carrera administrativa de Profesional Grado 02 para el área de la Subgerencia de Servicios Corporativos.

Teniendo en cuenta que para el año 2013, no se contaba con los recursos necesarios para establecer las asignaciones básicas mensuales de conformidad con los intervalos por niveles ocupacionales, responsabilidades, cargas laborales, al establecer los sueldos a los cargos creados, se evidencia empleos en el nivel directivo y asesor por debajo de empleos del nivel profesional. Lo anterior debe ser valorado en el plan de previsión de recursos humanos para que en la medida de las posibilidades presupuestales se vaya ajustando en la escala salarial, para que quede concordante en este orden.

A continuación, se relaciona la planta de la Corporación Social de Cundinamarca vigente, donde se registran en orden descendente, de acuerdo a los niveles ocupacionales, la cantidad de empleos que corresponden a ellos y las denominaciones, códigos y grados salariales, con los valores aprobados para la vigencia 2021.



ASIGNACIÓN	No	COD	GRADO	ASIGNACIÓN
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Gerente General de Entidad Descentralizada	1	050	02	14,825,106
Subgerente General de Entidad Descentralizada	2	084	03	10,156,504
Jefe de Oficia ( Control Interno)	1	006	03	10,156,504
Director técnico	2	009	01	8.574.731
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	09	10.156.504
Asesor	1	105	03	6.418.721
Jefe Oficina Asesora Contratación	1	115	02	5.074.927
Jefe Oficina Asesora	1	115	01	4.575.627
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado	5	222	07	5.624.830
Tesorero general	1	201	07	5.624.830
Profesional Universitario	1	219	06	5.324.659
Profesional Universitario	1	219	04	4.404.632
Almacenista General	1	215	02	4.404.632
Profesional Universitario	1	219	06	5.144,598
Profesional Universitario	6	219	03	3.912.026
Profesional Universitario	5	219	02	3.440.779
<b>NIVEL TECNICO</b>				
Técnico Operativo	8	314	02	2.709.528
Técnico Operativo	3	314	01	2.440.860
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Secretario Ejecutivo	4	425	08	2.960.438
Secretario	2	440	06	2.474.885
Auxiliar Administrativo	2	407	06	2.474.885
Auxiliar Administrativo	9	407	05	2.345.213
Conductor Mecánico	5	482	05	2.345.213

En el año 2021, ya se encuentra registrado en el SIMO, el total de vacantes definitivas de carrera administrativa, la cual se encuentra pendiente de envío por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del acuerdo para suscripción de la oferta pública de empleos. En total son veintidós (22) vacantes, para lo cual la entidad ajustó nuevamente el manual específico de funciones y competencias laborales, expidiendo la Resolución 02652 del 30 de septiembre del 2021, donde se tuvieron en cuenta los requerimientos de la CNSC, sobre reemplazar alternativas por equivalencias.

A continuación, se relacionan los cargos en vacancia definitiva con su respectivo número de OPEC:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO Y GADO	NUMERO VACANTES	NUMERO OPEC
Profesional Especializado	222-07	1	148017
Profesional Universitario	219-06	1	152473
Profesional Universitario	219-03	3	152158,152171,152442
Profesional Universitario	219-02	3	152576,152583,152591
Técnico Operativo	314-02	5	149887,152176,152192,152526,152545
Técnico Operativo	314-01	1	152564
Secretario	440-06	1	152478
Auxiliar Administrativo	407-06	2	152452
Auxiliar Administrativo	407-05	3	152208 (3)
Conductor Mecánico	482-05	2	152500

Se ha verificado la inclusión de los anteriores empleos en el SIMO y el proceso de selección está siendo planeado y organizado por la CNSC, de quienes dependemos para dar inicio.

## 4.2 Funciones en exceso o empleos incompletos

Desde el plan anual anterior se evidencio como debilidades manifiestas de la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca, la carencia de una unidad administrativa de planeación, asignándose la función a un empleo de profesional universitario adscrito al despacho del gerente, que además se ocupa de la infraestructura tecnológica de la entidad, lo que distrae e interrumpe el proceso de planeación institucional, es recomendable por tanto, crear Grupo de Planeación con quienes tengan funciones de esta área.

Para resolver esta debilidad y consecuente con las medidas establecidas en la Directiva Presidencial No. 6 de 2014, “Plan de Austeridad” que restringe entre otras las modificaciones de estructuras administrativas y planta de personal, del 2016 al 2019, no se presentaron propuestas de reestructuración de la Planta de Personal de la Corporación Social de Cundinamarca, a pesar de que ello se hace necesario, porque la Planta de personal no es suficiente para prestar de manera adecuada los servicios que por ley la Corporación está obligada, razón por la que se deba recurrir a la celebración de contratos de prestación de servicios.

Teniendo en cuenta que desde el año 2013, no se hace una actualización a la planta de personal, se hace necesario un estudio de tiempos y movimientos, para modernización de la planta de personal y ajuste de la escala salarial especialmente en algunos empleos de alta responsabilidad, que no se encuentran adecuadamente remunerados según su grado de responsabilidad y de Operatividad como es el caso del líder de contratación.

La función de control disciplinario se encuentra en cabeza del Subgerente General de Entidad Descentralizada de la Subgerencia Administrativa y Financiera, y en principio y con la reorganización administrativa de 2006, la sustanciación de los procesos quedó en un empleo de Técnico Operativo, perteneciente a dicha Subgerencia, lo que posteriormente en la reforma administrativa del año 2013 lo asignaron sin soporte de estudio técnico al profesional especializado encargado de la administración del Talento Humano, carga laboral que además de ser incompatible, contraviene lo establecido en la Circular 001 de 2002, emanada de del Departamento Administrativo de la Función Pública y lo cual ha obligado a la entidad a contratar esta labor para independizarla de esta área.

Lo anteriormente planteado ha generado la necesidad de asignar un empleo profesional, adscrito a la subgerencia Administrativa que se encargue de la labor disciplinaria y de esta forma atender en forma continua y efectiva la labor disciplinaria asignada a esta dependencia, se recomienda la ubicación de este profesional en la Subgerencia Administrativa y Financiera, mientras esto no ocurra deberá seguir tercerizandose la sustanciación de procesos disciplinarios.

## 5. DEFINICIONES

Para el presente plan anual de vacantes, deben tener en cuenta como definiciones, el glosario que hace parte de los procedimientos de ingreso y retiro.

## 6. CARACTERIZACION DE EMPLEOS DE LA CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA.

### 6.1 Estadísticas importantes que afectan el ausentismo

Corresponden a la caracterización de la planta de personal, especialmente en lo que hace referencia a condiciones físicas y/o psicológicas que afectan la dedicación y desempeño del trabajo y que se extraen de la historia laboral de cada uno de los servidores públicos, los cuales en total son 64.

A continuación, encontramos las referidas estadísticas, a saber:

Estadística de Genero

Grupo Etario

Nivel Educativo

Situación Administrativa

### FICHA TÉCNICA

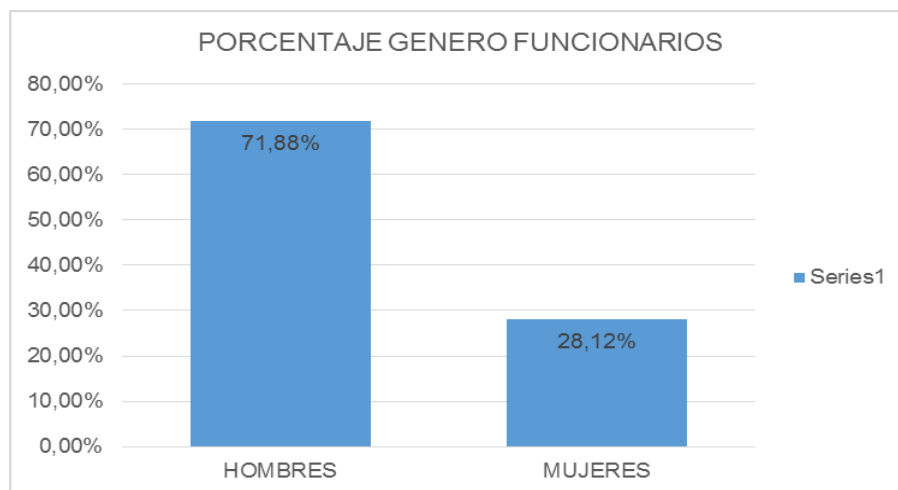
**FUENTE DE INFORMACION:** Historia Laboral

**MEDIA:** 64 funcionarios vinculados a la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca.

La información fue tomada a diciembre 30 de 2021.

## 6.2 Proporción por género de los servidores públicos de la CSC

GENERO	PORCENTAJE	NUMERO
MUJERES	71.88%	46
HOMBRES	28.12%	18
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>64</b>



En cuanto a género la Corporación Social de Cundinamarca cuenta con mayoría de mujeres, lo cual evidencia el cumplimiento de garantía de la No discriminación de género y la debida organización y operatividad que se confía a este género en un buen número de procesos de la Entidad. Lo anterior también permite deducir que la mujer involucrada en diversos roles de madre, ama de casa y oficina, demanda un deterioro mayor en su salud, lo cual genera índices mayores de ausentismo laboral por consultas médicas e incapacidades. Una vez se tenga una estadística clara sobre este índice, se tendrá en cuenta para promediar este tipo de ausentismo.

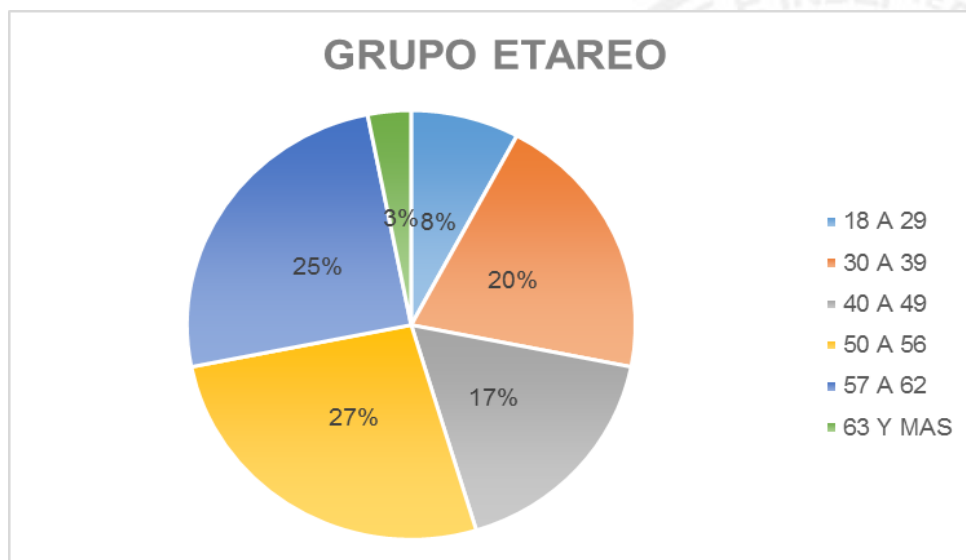
### 6.3 Grupo Etario

Es importante realizar el análisis del grupo etario que conforman los funcionarios de la CSC, teniendo en cuenta la influencia y repercusiones en las actividades, que como servidores públicos desarrollan y el resultado que se consigue de la interacción de determinados grupos teniendo en cuenta éste tópico.

Aunque la edad productiva generalmente se concibe de los 20 a los 40, la experiencia influye en la calidad del trabajo.

A continuación, encontramos la estadística de población de los funcionarios de la CSC por grupos etarios.

RANGOS DE EDADES FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD	
RANGO DE EDAD	CANTIDAD
18 A 29	5
30 A 39	13
40 A 49	11
50 A 56	17
57 A 62	16
63 Y MAS	2
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>



De la anterior estadística de edades, encontramos que el 27% de los servidores públicos se encuentra en un rango entre 50 y 56 años, seguido del 25% de servidores entre los 57 y 62 años. Es decir que la mayoría de los funcionarios se encuentran en un rango mayor a los 50 años. Por lo anterior también afecta la estadística de ausentismo, por cuanto la salud empieza a deteriorarse, bien por enfermedades de orden general y/o profesional. También repercute este resultado en las consultas e incapacidades, que exponen a vacancia temporal algunos procesos de la entidad.

### 6.4 Nivel Educativo

<b>NIVEL EDUCATIVO DE LOS SERVIDORES PULICOS DE LA CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</b>		
<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>No DE EMPLEOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
BASICA PRIMARIA	0	0%
BASICA SECUNDARIA	19	29.68%
TECNICO	7	10.93%
PROFESIONAL	38	59.37%

En una planta reducida, los porcentajes encontrados de nivel educativo se convierten en una amenaza de difícil reemplazo para las vacancias temporales, en este sentido es importante el entrenamiento permanente para asumir funciones por parte de los superiores que ejercen la supervisión directa. Es por ello que, para ausencias generadas por vacaciones, incapacidades, licencias y permisos, mientras continúe la planta con el mismo número de funcionarios, no existe opción diferente a que estos directivos se hagan cargo de garantizar la ejecución de las actividades propias de cada proceso.

La única excepción es la Tesorería, respecto de la cual, por la naturaleza propia de las funciones, deberá existir una asignación de funciones o encargo formal para su reemplazo.

Es importante tener en cuenta, que por disposición legal se establece la obligatoriedad de crear los cargos, los cuales se encuentren realizando funciones que correspondan a la planta de personal y que se hayan contratado en forma reiterativa.



## 7. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la Corporación Social de Cundinamarca cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los principios de la función pública, el uso de lista de elegibles de la Convocatoria que se ofertara por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la provisión transitoria conforme a la normatividad existente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

## 8. 8. DESARROLLLO DEL PLAN -METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

### 8.1. Metodología de Provisión de vacantes a Corto Plazo

#### 8.1.1. Proceso de selección:

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación mes a mes de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la circular conjunta CNSC-DAFP No.20191000000117 del 29 de julio de 2019, en el numeral quinto que establece lo siguiente:

(...) 5. Obligatoriedad de las entidades de informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública - OPEC - El parágrafo segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, establece que: "Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nominador o en quien éste haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del medio que esta indique" ( marcación intencional). Las entidades a través de la aplicación "SIMO" que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil, y en los términos definidos en el instructivo, el cual hace parte integral de la presente Circular, registrarán de forma previa a la provisión mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, la información



correspondiente a los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva que conforman la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC -.

El registro de la "OPEC" corresponde al reporte en la aplicación "SIMO", de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes, información que debe ser incorporada en su totalidad, y sin excepción, por el responsable definido por la entidad al momento de efectuar el reporte.

Adicionalmente, cuando la entidad haya culminado el proceso de provisión transitoria del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, en un término de cinco (5) días contados a partir de su provisión, incorporará en la aplicación "SIMO" la información del servidor público encargado o nombrado en provisionalidad. (...).

Que de conformidad con el concepto jurídico emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública 20166000189721, según radicado No.2016600189721, "...el término de duración de los encargos o los nombramientos provisionales... en caso de vacancia definitiva, dichos nombramientos se mantendrán hasta que se efectuó el concurso y el respectivo nombramiento en periodo de prueba, sin que se requiera realizar prorrogas a los mismos.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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. Considerando que La Corporación ha reportado oportunamente las vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará así:

- Se verificará por el área de Talento Humano, que no haya lista de elegibles para la provisión del cargo. Si existe lista de elegibles, se procede al nombramiento en período de prueba y se expiden los actos administrativos correspondientes.
- En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargado se realizaran los actos administrativos correspondientes.
- En caso de que ninguno de los servidores públicos cumpla con los requisitos, se solicita al nominador suministrar hojas de vida para su provisión.
- Recibidas las hojas de vida procederá el profesional especializado a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo.

- Se solicitará prueba de competencias al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Proyectará concepto de cumplimiento para firma del jefe del Área, se remitirá a la Gerencia, junto con la proyección de la resolución de nombramiento en provisionalidad.
- El área de Talento humano notificará al aspirante su nombramiento informándole que dispone de 10 días para su aceptación.
- En caso de aceptar se procederá a solicitar los documentos respectivos para construir la historia laboral del servidor.
- Se procederá al acto de posesión del servidor y se le notificará de las funciones a través de comunicación interna o a través de correo electrónico.

### 8.1.2. Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa.

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el Decreto 498 del 30 de marzo del 2020, el cual modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de Función Pública, cuya parte pertinente se transcribe a continuación:

"...ARTÍCULO 1. Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad...”

PARAGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes, no convocados que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019."

### 8.1.3 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción De conformidad con la Ley 909 de 2004.

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 esta ley y se aplica el proceso de selección establecido.

1.1.2. Condiciones para la movilidad laboral De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso. Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. Se considera que existe traslado cuando la administración de la Corporación Social de Cundinamarca, hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo. Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio, Dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial.

### 8.1.4. Condiciones de Permanencia.

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

- a) 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.
- b) Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

- c) 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 de concurso u otra situación.
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

### 8.1.5. Condiciones para el Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es 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 en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

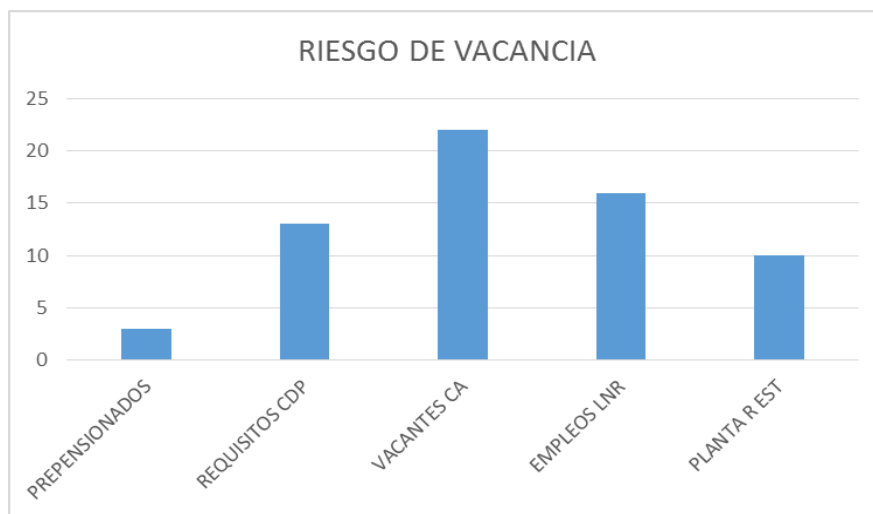
Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- c. Declarado inexecutable.
- d. Por renuncia regularmente aceptada.
- e. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- f. Por invalidez absoluta.
- g. Por edad de retiro forzoso.
- h. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- i. Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- j. Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- k. Por orden o decisión judicial.
- l. Por supresión del empleo.
- m. Por muerte.

- n. Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. Teniendo en cuenta los numerales del aparte anterior donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Corporación Social de Cundinamarca, solo es viable prever las consagradas en los ítems e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez y Edad de retiro forzoso.

A continuación, encontramos la situación de los empleos, que, de conformidad con su naturaleza jurídica, se encuentran en mayor riesgo de quedar vacante.

SITUACIÓN	CANTIDAD
Pre pensionados	3
Requisitos cumplidos pensión	12 + 1 con resolución de pensión
Vacantes carrera administrativa definitivas reportadas OPEC	22
Empleos libre nombramiento y remoción	16
Planta relativamente estable	10
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>



El número de pre-pensionados para el año 2021 es únicamente de tres servidores. La cantidad de funcionarios que ya cuenta con los requisitos para optar a la pensión aumentó a 13, así como disminuye a 8 la cantidad de planta relativamente estable.

Se espera que la provisión de empleos de carrera administrativa por el concurso de mérito a celebrarse por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, y el cual es de 22 empleos, equilibrarán la balanza en los cargos escalafonados que se

han venido sumando año tras año, por la ausencia de procesos de selección en los últimos años.

Para que se cumpla con lo propuesto se requiere, que la CNSC, adelante los procesos de selección por cuanto los recursos fueron transferidos oportunamente.

De conformidad con la cantidad de funcionarios que ya cumplieron requisitos para tramitar pensión de jubilación, existen 13 posibilidades, número máximo de vacantes, para las cuales debe proyectarse la provisión anticipadamente de recursos, a fin de contar con ellos cuando se solicite a la CNSC, nuevamente provisión de empleos.

En conclusión, no contamos con funcionarios que tengan la edad de retiro forzoso (70 años), no obstante, se identificaron tres (03) funcionarios en situación de pre pensionados y trece (13) funcionarios con la edad y el tiempo requerido para acceder a la pensión.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

## 8.2 Provisión de vacantes a mediano Plazo

Cuando no existan listas de elegibles para una vacante definitiva, en empleos de carrera administrativa, deberá tenerse en cuenta previamente al nombramiento provisional, lo que dispone el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 498 del 2020, el cual se encuentra transcrito en el numeral 8.1.2 del presente plan.




9.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

ACTIVIDADES	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	PROPÓSITO
Seguimiento al plan Anual de Vacantes				X				X				X	Los lineamientos establecidos se deben evaluar para al conseguir los resultados, se generen estrategias para suplir vacancias en forma efectiva.
Seguimiento a proyecto de presupuesto para provisión de empleos de carrera administrativa, como mínimo cincuenta millones de pesos \$50.000.0000, que corresponden trece empleos cuyos titulares cumplen con los requisitos para tramitar pensión de jubilación.									X				Según la normatividad aplicable, ante la finalización de la comisión, opera la desvinculación automática, cuya vacancia no ha sido declarada. Así las cosas este empleo debe ser ofertado en la OPEC.
Suscripción de Acuerdo para Oferta Pública de Empleos con la CNSC.			X										Revisar el Acuerdo de la CNSC, para celebrar el concurso de mérito, a fin de proveer 22 vacantes reportadas.
Atención de documentación pertinente y requerida por la CNSC, para llevar a cabo procesos de selección.												X	La provisión de empleos de carrera administrativa es el cumplimiento a la premisa constitucional que establece que los empleos del Estado son de carrera. La situación temporal de provisionalidad es excepcional, mientras se hacen los concursos y las entidades deben actuar para garantizar su cumplimiento.



		<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>										<b>CODIGO: CSC-GI-FR-18</b>		
												<b>PÁGINA: 25 DE 25</b>		
Evaluación al plan de previsión actual.													X	Si se requieren recursos para contar con Talento Humano adicional se requiere esta evaluación, como referente.

## 11. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará mediante la verificación a las actividades establecidas en el cronograma, con la periodicidad registrada, realizando el análisis al cumplimiento en términos de eficiencia, eficacia y efectividad.

## 12. ANEXOS

El normograma publicado por la Oficina Jurídica y que corresponde al Plan Anual de Vacantes y los que se generen en el cumplimiento de actividades, como la oferta pública de empleos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

SIMO Corporación Social de Cundinamarca:

<https://www.cnscc.gov.co/convocatorias/proximas-convocatorias>

El presupuesto aprobado para la vigencia 2022, inserto en el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

