



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2022



## FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN



Sede Administrativa  
Av. Carrera 10 No. 28-49 Torre A, Piso 21  
Teléfonos: 243 2328 / 243 2806

[www.fondecun.gov.co](http://www.fondecun.gov.co)  
@fondecun



## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

### PLANTA DE PERSONAL DEL FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA – FONDECUN

#### 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 un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal", siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

Para la elaboración del presente Plan anual de vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se analizó la planta de personal vigente, el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la vinculación de personal.

La planta de empleos de FONDECUN, de conformidad con el Acuerdo No. 004 de 2020 de la Junta Directiva de la Entidad, se compone de 14 empleos públicos, 5 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno y 8 trabajadores oficiales. En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, el plan de vacantes que a continuación presenta la Entidad se desarrolla únicamente en lo que corresponde a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; respecto a los trabajadores oficiales,

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

ya que no les compete el régimen señalado en la Ley 909 de 2004, solo se hace mención en cuanto al número y perfil del trabajador a contratar.

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 REFERENCIAL

En el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca no contamos con empleos de carrera Administrativa los cuales se establecen en el marco legal de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto único Reglamentario No.1083 de 2015 modificado por el Decreto No.648 de 2017, donde se establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y ascenso a los empleos de carrera.

Sin embargo, contamos con 5 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno los cuales en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

### 4. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada.

A su vez identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.

### 5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La planta de personal se estableció por parte de la junta directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- Fondecun en el Acuerdo 04 del 2020 *“Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca –Fondecun y se dictan otras disposiciones”*, la cual, se articula con el Acuerdo 03 de 2020 *“Por el cual determina la organización interna del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecun y se dictan otras disposiciones”*, y la Resolución N° 35 de 2020 *“Por el cual se expide el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca -Fondecun- y se dictan otras disposiciones”*.

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

La planta de personal de Fondecun requiere de una estructura organizacional sustentada especialmente de un recurso humano idóneo y suficiente para atender las nuevas tareas que le exige el desarrollo de los proyectos. En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de personal, conformada por 6 servidores públicos así:

- **Servidores Públicos**

| N° DE EMPLEOS | DENOMINACION                               | CÓDIGO | GRADO |
|---------------|--|--------|-------|
| Uno (1)       | Gerente General de Entidad Descentralizada | 050    | 11    |
| Dos (2)       | Subgerente de Entidad Descentralizada      | 084    | 07    |
| Uno (1)       | Jefe de Oficina Asesora                    | 115    | 09    |
| Uno (1)       | Jefe de Oficina                            | 006    | 02    |
| Uno (1)       | Tesorero General                           | 201    | 06    |

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Empresa, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación de la gestión del bienestar y gestión del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Trabajadores Oficiales.**

| N° CONTRATOS | DENOMINACIÓN              | CODIGO | GRADO |
|--------------|---------------------------|--------|-------|
| Tres (3)     | Profesional Especializado | 2      | 6     |
| Tres (3)     | Profesional Universitario | 1      | 4     |

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

|         |                    |   |   |
|---------|--------------------|---|---|
| Uno (1) | Técnico            | 1 | 1 |
| Uno (1) | Conductor Mecánico | 6 | 6 |

### 6. VACANTES ACTUALES

A la fecha no se cuenta con vacantes

#### 6.1 Cargos provistos

En la planta de empleos de Fondecun, los cargos que se relacionan a continuación fueron provistos previa verificación y análisis de requisitos:

| NIVEL  | CARGO  | CANTIDAD | FECHA DE PROVISIÓN     |
|--|--|----------|------------------------|
| Directivo- Libre<br>Nombramiento y<br>Remoción | Subgerente General De Entidad<br>Descentralizada Cod 084 Grado 07-<br>Subgerente Tecnico | 1        | 03 DE ENERO<br>DE 2022 |

En cuanto a la provisión del jefe de la Oficina de Control Interno, se debe acoger el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, para el caso de Fondecun, por el gobernador de Cundinamarca. El jefe de la oficina de control interno es designado por un periodo fijo de cuatro (4) años, en la mitad del respectivo periodo del gobernador, tramites que se adelantó para la provisión.

| N° DE EMPLEOS | DENOMINACION    | CÓDIGO | GRADO | FECHA DE PROVISIÓN        |
|---------------|-----------------|--------|-------|---------------------------|
| Uno (1)       | Jefe de Oficina | 006    | 02    | 21 DE<br>ENERO DE<br>2022 |

Los empleos públicos de libre nombramiento y remoción se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo.

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

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.

### 7. PROVISIÓN

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

La Subgerencia Administrativa y Financiera de Fondecun, proyectará dentro del primer mes 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 lo establecido en la Ley 909 de 2004, Fondecun cuenta con el siguiente procedimiento.

Teniendo en cuenta que FONDECUN no cuenta con empleos de carrera, pero si empleados de libre nombramiento y remoción, para lo cual la provisión de estos empleos vacantes se adelantará mediante el nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción:

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

- ✓ Identificación de la Necesidad de provisión de la Vacante.
- ✓ Recibir hojas de vida y verificar documentos.
- ✓ Elaborar acto administrativo y comunicar.
- ✓ Verificación de requisitos para la toma de posesión.
- ✓ Proyectar acta de posesión

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de Fondecun, seguirá las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017 ; así, la Subgerencia Administrativa y Financiera a través del área de talento humano, será la responsable de determinar al principio del año los cargos vacantes, los cuales actualizará mensualmente de acuerdo con la ocurrencia de vacancia definitiva de los empleos por cualquier motivo que pueda generarse de acuerdo con la Ley.

La subgerencia Administrativa y Financiera acogiendo los lineamientos de la Ley, establecerá el correspondiente procedimiento para la provisión de vacantes temporales y definitivos, en encargo, de Libre Nombramiento y Remoción y la vinculación de los trabajadores oficiales; el procedimiento acogerá las siguientes pautas generales.

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

### 7.1. Libre nombramiento y remoción

Los cargos de libre nombramiento y remoción según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

En cuanto a la provisión del jefe de la Oficina de Control Interno, se debe acoger el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, para el caso de Fondecun, por el gobernador de Cundinamarca. El jefe de la oficina de control interno será designado por un período fijo de cuatro (4) años, en la mitad del respectivo período del gobernador.

### 7.2. Trabajadores oficiales

El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo a los que se denominan trabajadores oficiales. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de Fondecun está conformada además de los empleados públicos por trabajadores oficiales, al corresponder la Empresa a este tipo de Entidad.

A su vez, la Ley 909 de 2004 establece que no es de su regulación los trabajadores oficiales ya que no corresponden a empleos de carrera, por lo que su provisión no debe acoger el marco normativo de la Ley de empleo público, siendo Fondecun la encargada de establecer el proceso para su selección, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 frente a la vinculación.

De esta forma, Fondecun prevé adelantar un proceso de selección donde se pueda verificar tanto los requisitos de formación y experiencia de los servidores públicos; también se proyecta adelantar entrevistas a los aspirantes, para determinar adecuadamente que los perfiles profesionales y personales se adecuen a los cargos ofertados y las necesidades de talento humano requeridas para atender los proyectos ejecutados por la Entidad.

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

### 8. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, la competencia para efectuar la remoción de empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado (Parágrafo 2° del artículo 41 de la ley 909 de 2004). 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 lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Elaboró y consolidó: Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Talento Humano  
Insumos: Germán Medina- Jefe de la Oficina Jurídica  
Julian Afanador- Subgerente Técnico  
Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera  
Yenny Barrios- Jefe de Control Interno

