

## BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

## PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

**ENERO DE 2024**



CO-SC-CER250232 SC-CER250232



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa  
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15  
Código Postal: 111321 – [www.beneficiaciacundinamarca.gov.co](http://www.beneficiaciacundinamarca.gov.co)  
[contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co](mailto:contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co)  
FB: <https://fb.gy/j5x29m> Youtube: [beneficiaciacundinamarca1089](https://www.youtube.com/beneficiaciacundinamarca)  
f/CundiGob @CundinamarcaGob  
[www.cundinamarca.gov.co](http://www.cundinamarca.gov.co)

## CONTENIDO

### Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
2.1	Objetivo Especificos	3
3.	ALCANCE	3
4.	MARCO NORMATIVO	4
5.	INFORMACION ACTUAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS	5
6.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS	7
7.	FORMAS DE PROVISIÓN	10
8.	PRESUPUESTO PLANTA DE EMPLEOS	10



## 1. INTRODUCCIÓN

La Beneficencia de Cundinamarca formula el presente Plan de Vacantes, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano y de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia, que establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente acerca de la provisión del empleo público en la entidad y contar con el talento humano que contribuya a cumplir con los objetivos institucionales, se relaciona en este plan los aspectos relevantes relacionados con la planta de empleos, las vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa y los procedimientos de ley para su respectiva provisión.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Identificar los cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia en la planta de empleos de la Beneficencia de Cundinamarca y establecer la disponibilidad de Servidores Públicos en capacidad de desempeñarlos, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración del talento humano de la entidad.

### 2.1. Objetivo Específicos

- ✓ Planificar técnica y financieramente la provisión de los empleos, a partir de una adecuada caracterización y dando cumplimiento a la normatividad vigente.
- ✓ Proveer a la Beneficencia de Cundinamarca de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

## 3. ALCANCE



CO-SC-CER250232 SC-CER250232



Gobernación de  
**Cundinamarca**

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite determinar de manera oportuna cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles por vacancia en la entidad. La actualización permanente de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del Orden Nacional y Territorial del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La Ley 909 de 2004 en su capítulo III “INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO”, artículo 17 “Planes y plantas de empleos”, establece:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

#### 4. MARCO NORMATIVO

La carrera administrativa en la Beneficencia de Cundinamarca se regula dentro del siguiente marco legal:

- Ley 909 de 2004, expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 785 de 2005, establece el sistema de nomenclatura y clasificación, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales



Gobernación de  
**Cundinamarca**



que se regulan por la Ley 909 de 2004

- Ley 1960 del 27 de junio de 2019, modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública, en su artículo 2.2.22.3, literal C) expresa que la Gestión del Talento Humano cuenta con varios planes dentro de los cuales se contempla el Plan Anual de Vacantes.
- Decreto 648 de 2017, que modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015
- Ley 2043 de 27 de julio de 2020, reconoce las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1499 de 2017, que actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Decreto 612 de 2018, que fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado entre ellos el Plan Anual de Vacantes
- Resolución 277 del 21 de junio de 2022 Manual Específico de Funciones Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la Beneficencia de Cundinamarca.

## 5. INFORMACION ACTUAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS

La Beneficencia de Cundinamarca cuenta con una planta de 64 empleos, cuya naturaleza de los empleos se visualiza en la siguiente tabla:

Nivel Jerárquico	Libre Nombramiento y remoción	Carrera Administrativa	Período
Directivo	6	0	1
Asesor	2	0	0
Profesional	3	20	0
Técnico	0	13	0
Asistencial	2	17	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>1</b>

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos de 2024 – Secretaría General

La distribución por Género y Rango de Edad es la siguiente:

Rango de edad	Femenino	Masculino	Total
20 a 30	0	0	0
31 a 40	3	2	5



41 a 50	7	2	9
51 a 60	9	11	20
61 y MÁS	3	9	12
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>46</b>

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos de 2024 – Secretaría General

**Empleos en prepensión:** Se consideran en prepensión, los siguientes empleos, los cuales están ocupados por mujeres en edad igual o superior a 54 años y hombres en edad igual o superior a 59 años:

Situación administrativa	Femenino	Masculino	Total
Carrera Administrativa	8	8	16
En Provisionalidad	1	4	5
Libre Nombramiento y Remoción	0	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

Fuente: Relación de Empleos – Secretaría General enero de 2024, elabora Oficina Asesora de Planeación

La siguiente tabla incluye los empleos en Vacancia Definitiva por niveles jerárquicos y Dependencias

NIVELES	DIREC TIVO	PROFESIONAL		TECNIC O	ASISTENCIAL			TOTAL POR DEPENDENCIA
		Especi alizado	Univer sitario		Técnico Administ rativo	Secret aria	Auxilia r Admini strativ o	
Gerencia General	0	0	1	0	1	0	1	3
Secretaría General	1	2	0	1	1	0	0	5
Subgerencia de Protección Social	1	1	0	0	0	0	0	2
Subgerencia Financiera	1	1	1	0	0	1	0	4
Oficina Asesora de Planeación	1	0	0	0	0	0	0	1
Oficina Asesora Jurídica	1	0	0	0	0	0	0	1

Oficina de Gestión integral de Bienes Inmuebles	1	0	0	0	0	0	0	1
Oficina de Control Interno	0	0	0	0	0	0	0	0
Oficina de Control Disciplinario Interno	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

Fuente: Relación de Empleos – Secretaría General enero de 2024, elabora Oficina Asesora de Planeación

Actualmente en la entidad, 9 empleos de carrera administrativa se encuentran provistos mediante encargo, 5 en vacancia definitiva y 4 en vacancia temporal, mientras se realiza el concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, conforme lo establece la ley.

La entidad se encuentra en la etapa de planeación con la CNSC para realizar **el concurso abierto de méritos** y cuando este se realice, los titulares de dichos empleos volverán a ocuparlos y si ganan concurso para un empleo de jerarquía superior, estos quedarán en vacancia definitiva, lo que permitirá realizar nuevamente su provisión mediante encargo, en su defecto se realizará nombramiento en provisionalidad.

## 6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

La provisión de los empleos se realizará conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y toda la normatividad relacionada que se encuentre vigente.

La provisión se realizará a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, información que se mantendrá actualizada conforme a los empleos que queden en vacancia definitiva. De esta forma, se conformará la Oferta Pública de Empleos - OPEC, bajo los principios de Moralidad, Eficacia y Eficiencia, Igualdad, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad de la función pública.

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento en provisionalidad si los servidores públicos de carrera no cumplen con los requisitos para ser encargados, conforme a la normatividad vigente.

Los empleos de LNR serán provistos por nombramiento ordinario, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y la Ley 909 de 2004.

**Movilidad.** El traslado por vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa si cumple con los requisitos del cargo. En cuanto a traslados internos se tiene en cuenta dos factores: Por necesidad del servicio y por promoción.

**La Permanencia** está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004.

La Ley 909 en su artículo 24 establece el **Encargo**, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, 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 es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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....

La misma Ley 909 de 2004 en su artículo 25 establece la 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.

En cuanto al **INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS DE CARRERA**, establece en su **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.

ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

**a) Mérito.** Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

**b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.** Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

**c) Publicidad.** Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

**d) Transparencia** en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

## 7. FORMAS DE PROVISIÓN

**Encargo:** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que “mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior”.

**Nombramiento Provisional:** El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

**Sin Proveer:** En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

**Vacante Definitiva:** Aquellos cargos que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## 8. PRESUPUESTO PLANTA DE EMPLEOS

El costo total de la planta de personal de la entidad para la vigencia 2024 se tiene presupuestado en OCHO MIL CINCUENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS (\$8.058.700.000).

Aprobó. Julián Andrés Prada Betancourt, Gerente General (e)

Revisó y ajustó: Doris Lozano, Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación

Proyectó: Jorge Johnson Peña, Profesional Universitario (e), Secretaría General - Gestión Talento Humano.