PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

2024

FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES- FONCEP

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. MARCO JURIDICO 4
2. DEFINICIONES 5
3. MARCO INSTITUCIONAL 7
3.1. Organigrama 7
3.2. Planta Global de Empleos actual del FONCEP 8
3.3. Mapa de procesos 8
3.4. Descripción de la población de funcionarios públicos del FONCEP 9
3.5. Tipo de Vinculación de los funcionarios de la Planta Global del FONCEP 9
3.6. Distribución por genero de los funcionarios de la Planta Global de Personal del FONCEP: 10
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE VACANTES 10
4.1. Objetivo General 10
4.2. Objetivos Específicos 10
5. ALCANCE DEL PLAN DE VACANTES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 11
6. RESPONSABLES 11
7. NECESIDADES DE PERSONAL 11
7.1. PLANTA ACTUAL POR NIVELES 11
7.2. VACANTES DEFINITIVAS 12
8. ESTRATEGIA DE PROVISIÓN DE LAS VACANTES 16
9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL 17
10. INDICADOR Y META 17
11. RIESGOS ASOCIADOS 18

INTRODUCCIÓN

Es importante aclarar, que este plan se desarrollar acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* en el numeral b del artículo 15º, estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quien haga sus veces, "*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*"

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento que tiene como propósito, la administración y actualización de la información sobre los cargos vacantes de la Entidad, a fin de establecer la programación de la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer una vez se genere dicha situación administrativa, para que no afecte la función pública de la Entidad, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad técnica, de infraestructura y presupuestal para su provisión.

Así mismo, permite proyectar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y temporal, el procedimiento de selección de talento humano, los perfiles requeridos y el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, de acuerdo con las disposiciones constitucionales y legales para la provisión de cargos públicos en la Administración Distrital de Bogotá D.C., con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en la Entidad.

En lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias de empleos en FONCEP, esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. Igualmente, este plan estratégico busca establecer cuáles son las necesidades de la Planta Global de Personal para el cumplimiento efectivo de las funciones de la Entidad.

Para el desarrollo técnico del presente plan, es relevante mencionar lo dispuesto por el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*", la cual se constituye como herramienta a aplicar en la planeación del talento humano a corto y mediano plazo en FONCEP en cuanto a funcionarios que se retiran y que es necesario que transfieran su conocimiento por la especificidad lo cual les permite atender las necesidades derivadas del ejercicio de sus competencias e Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal considerando el ingreso, ascenso, capacitación y formación.

El Área de Talento Humano, tiene proyectado en los primeros días hábiles del año 2024 realizar una revisión y validación de los cargos vacantes y adelantará un seguimiento permanente al plan cada vez que se presente una vacancia definitiva y/o temporal de los empleos que hacen parte de la Planta Global del Personal de la Entidad, por motivos asociados a la gestión propia del talento humano y/o como resultado de situaciones administrativas, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y disposiciones que regulen la provisión de cargos públicos en la Administración Pública de Bogotá D.C.

1. MARCO JURIDICO

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- **Constitución Política de Colombia. Artículo 125º** *"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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 calidades de los aspirantes (…)".*

- **Ley 909 de 2004.** "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*".

- **Ley 489 de 1998.** "*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional*".

- **Decreto Ley 1083 de 2015**. (modificado por el Decreto 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

  - *Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (…) 3) 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*.
  - *Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año (…)3.* ***Plan Anual de Vacantes*** *(…)" (subrayado fuera de texto)*

- **Decreto 648 de 2017.** *"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública"*

- **Decreto 484 de 2017.** *"Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*

- **Decreto 1499 de 2017**. *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*

- **Decreto 612 de 2018.** *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales*

y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

- **Ley 1960 de 2019.** "*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" (…) ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

- **Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.

- **Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC**. provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.

- **Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD**. para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP

- **Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes.** Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

2. DEFINICIONES

Con el fin de comprender este Plan Anual de Vacantes a continuación, se relacionan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como "*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*". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- ***Nivel Directivo:*** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

- ***Nivel Asesor:*** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ***Nivel Profesional***: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ***Nivel Técnico:*** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ***Nivel Asistencial:*** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 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.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. MARCO INSTITUCIONAL

3.1. Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama con los cargos del nivel directivo de la Entidad actualmente.

3.2. Planta Global de Empleos actual del FONCEP

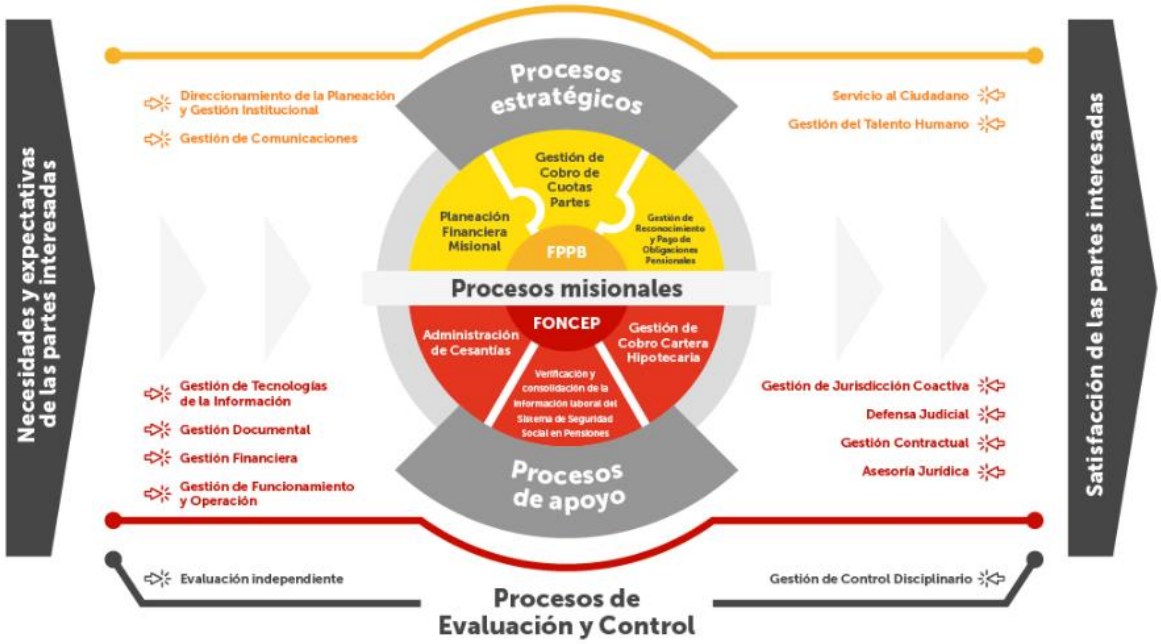
De acuerdo con las necesidades requeridas en el marco del cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021, y de conformidad con la modificación de la Estructura Organizacional de la Entidad dispuesta el Acuerdo de Junta Directiva 03 del 27 de junio de 2022, donde se crearon las oficinas de nivel directivo correspondientes a la Subdirección Jurídica y Oficina de Control Disciplinario Interno; la Planta Global de Personal fue aumentada en empleos como se muestra a continuación:

PLANTA GLOBAL DE EMPLEOS			
Denominación	**Código**	**Grado**	**No. Cargos**
Nivel Directivo			
Director de Entidad Descentralizada	050	09	1 (UNO)
Subdirector Técnico	068	07	1 (UNO)
Subdirector Jurídico	068	07	1 (UNO)
Subdirector Financiero y Administrativo	068	07	1 (UNO)
Gerente	039	04	2 (DOS)
Jefe de Oficina	006	04	3 (TRES)
Nivel Asesor			
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1 (UNO)
Asesor	105	05	2 (DOS)
Asesor	105	04	7 (SIETE)
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	30	2 (DOS)
Profesional Especializado	222	27	1 (UNO)
Profesional Especializado	222	24	3 (TRES)
Profesional Especializado	222	21	1 (UNO)
Profesional Especializado	222	19	4 (CUATRO)
Profesional Universitario	219	18	9 (NUEVE)
Profesional Universitario	219	17	7 (SIETE)
Profesional Universitario	219	15	3 (TRES)
Nivel Técnico			
Técnico Operativo	314	21	1 (UNO)
Técnico Operativo	314	19	8 (OCHO)
Técnico Operativo	314	15	7 (SIETE)
Técnico Operativo	314	11	4 (CUATRO)
Técnico Operativo	314	9	2 (DOS)
Nivel Asistencial			
Secretario Ejecutivo	425	26	3 (TRES)
Secretario Ejecutivo	425	19	1 (UNO)
Auxiliar Administrativo	407	22	1 (UNO)
Auxiliar Administrativo	407	18	2 (DOS)
Auxiliar Administrativo	407	16	1 (UNO)
Conductor	480	16	2 (DOS)
TOTAL			**81 (OCHENTA Y UNO)**

Fuente: Acuerdo de Junta Directiva 003 de 2022 artículo 3°.

3.3. Mapa de procesos

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado por la Entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



3.4. Descripción de la población de funcionarios públicos del FONCEP

3.5. Tipo de Vinculación de los funcionarios de la Planta Global del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la Planta Global de Personal del FONCEP con corte a 05 de diciembre de 2023, la cual cuenta con una población de setenta y siete (77) funcionarios y funcionarias con el siguiente rango de edades:

- El 41% de nuestra población está por encima de los 50 años; correspondiente a 32 funcionarios.
- 23% correspondiente a 18 funcionarios que están entre 41 y 50 años y; 15 funcionarios 19% entre 31 a 40 años de edad.
- 2 funcionarios entre los 20 y 30 años; correspondiente al 3% de nuestra planta de personal.

Rango de Edad (años)	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	2	2
de 31 a 40	15	19
de 41 a 50	18	23
de 51 a 60	32	41
mayor de 60	10	12

Fuente: Área de Talento Humano

20% de los cargos en la modalidad de libre nombramiento y remoción; los cuales es su gran mayoría corresponden a cargos de confianza y de manejo de nivel Asesor y Directivo y un 11% de los cargos en la modalidad de provisional.

Tipo de Nombramiento	No. Personas
CARRERA ADMINISTRATIVA	52
LNR	14
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	2
PROVISIONAL	8

Fuente: Área de Talento Humano

3.6. Distribución por género de los funcionarios de la Planta Global de Personal del FONCEP:

Genero	Cargos ocupados por genero	Porcentaje %
Mujeres	48 de 77	63%
Hombres	29 de 77	37%
Vacantes sin ocupar	4 de 81	4,9%

Fuente: Área de Talento Humano

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE VACANTES

4.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar y definir estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano del FONCEP, previo a la identificación de las necesidades de la planta de personal que permita el logro de los objetivos y metas misionales de la Entidad, contando con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal.

4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Propender por los procesos de provisión de las vacantes definitivas en la planta global de la entidad de manera oportuna.
- ✓ Validar y gestionar el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Entidad de acuerdo a la normatividad vigente, según la situación administrativa.
- ✓ Gestionar los procesos de provisión de las vacantes definitivas en la planta global de la entidad de manera oportuna.

- ✓ Mantener actualizada la información sobre las vacantes de la entidad las cuales se pueden generar por las diversas situaciones administrativas en las que puede verse incurso un funcionario público durante la etapa de permanencia en la entidad o al momento de su retiro.
- ✓ Establecer los planes de contingencia para garantizar que el reemplazo del recurso humano en cada área no se constituya en factor de afectación del servicio.
- ✓ Contar con una base de datos en tiempo real sobre el estado de los funcionarios en la entidad.
- ✓ Gestionar la transferencia de conocimiento de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte o interrumpa la prestación del servicio.

5. ALCANCE DEL PLAN DE VACANTES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Este plan aporta al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad con un recurso humano necesario y suficiente teniendo en cuenta que la planta de cargos completa, garantiza la efectividad del cumplimiento de las funciones del FONCEP y demás compromisos que adquieren la Entidad dentro de la Administración Pública Distrital.

A su vez, este plan hace parte de una de las líneas estratégicas de la Entidad, por cuanto un equipo humano comprometido permite cumplir con el Plan Operativo Anual de la Entidad y la misión de la Entidad.

6. RESPONSABLES

Las dependencias responsables respecto al Plan de Vacantes son la Subdirección Financiera y Administrativa y el Área de Talento Humano.

7. NECESIDADES DE PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como *"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."*[1]. Su porcentaje de cumplimiento se mide por el número de total de cargos provistos sobre el número total de cargos aprobados de las plantas global y temporal y el plazo para ejecutar este plan es anual, aunque lo más eficiente es que no haya demoras en la provisión de los cargos, ya que lo que se busca es contar con el total del talento humano requerido para cumplir con los compromisos adquiridos por cada dependencia y la entidad frente al Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Operativo Anual.

7.1. PLANTA ACTUAL POR NIVELES

Actualmente la entidad tiene una planta fija de 81 empleos públicos así

Ítem	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Número de empleos	**9**	**10**	**30**	**22**	**10**	**81**

[1] Numeral 1, Art. 17, Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

Ítem	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Número de empleados de Libre Nombramiento y Remoción	5	6	1	0	2	**14**
Número de empleados de Período	1	0	0	0	0	**1**
Número de empleados de carrera administrativa	0	3	26	15	8	**52**
Número de empleados en período de prueba	0	0	0	2	0	**2**
Número de empleados en provisionalidad	0	0	0	4	4	**8**
Empleos en vacancia definitiva	3	1	0	0	0	**4**
TOTAL COMPROBACIÓN	**9**	**10**	**27**	**21**	**14**	**81**

Cuadro No. 1. Planta actual de empleos por tipo de vinculación

7.2. VACANTES DEFINITIVAS

Al finalizar con corte al 31 de diciembre de 2023, la Entidad cuenta en su Planta de Personal Global de ochenta y un (81) empleos con ocho (08) vacantes definitivas, de las cuales cuatro (4) se encuentran provistos de manera transitoria a través del encargo de empleados de carrera administrativa, cuatro (4) se encuentran provistos a través de nombramiento provisional; del "Procesos de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4.", las vacantes de los empleos que no fueron ofertados en la mencionada convocatoria se proveerán de manera definitiva con la convocatoria Distrito Capital VI

A la fecha la entidad, tiene un total de ocho (08) empleos en vacancia definitiva, los cuáles se encuentran reportados y actualizados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, de los cuales, Las vacantes existentes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC. A continuación, se discrimina las vacantes definitivas frente a la provisión transitoria en la que se encuentran:

Cuadro No. 2 ESTADO ACTUAL DE PROVISIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. DE OPEC	OBSERVACIÓN	MODO DE OCUPACIÓN
Profesional Universitario	219	18	Gerencia de Pensiones	OPEC No. 137658 sin autorización uso de lista de elegibles, por no ser un cargo equivalente	Se remitió solicitud de uso de lista de elegibles presentada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, mediante comunicación con radicado EE-00133-202307864-Sigef Id: 533813 del 27 de abril de 2023. Mediante comunicación con radicado 2023RS138148 del 12 de octubre de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, no autorizó el uso de lista de elegibles de la OPEC No. 137658 para proveer este empleo, por considerarse que no son equivalentes, razón por la cual, este empleo deberá ser ofertado en el próximo concurso de méritos Distrito VI. Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI.	Encargo
Profesional Universitario	219	15	Oficina de Informática y Sistemas	La Entidad cuenta con la lista de elegibles vigente de la OPEC No. 137659, para proveer el empleo, hasta el 29	Se notificó el nombramiento en periodo de prueba a la señora María Argenis González Castellanos con cédula de ciudadanía No. 52.645.165, con la Resolución No. DG - 000113 de 27 de noviembre de 2023. Mediante comunicación	Encargo

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. DE OPEC	OBSERVACIÓN	MODO DE OCUPACIÓN
				de noviembre de 2023.	con radicado ER-00130-202323950-S Id: 557713 del 31 de agosto de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, autorizó el uso de lista de elegibles para proveer el cargo La OPEC No. 137659 fue convocada en el Proceso de Selección No. 1465 de 2020 – Distrito Capital 4, tal como se evidencia en el Acuerdo No. 0392 del 30 de diciembre de 2020, y en la lista de elegibles conformada mediante la Resolución No. 5243 del 9 de noviembre de 2021. No aceptaron el cargo se realizó resolución de revocatoria de nombramiento, este empleo deberá salir a convocatoria Distrito Capital VII.	
Técnico Operativo	314	15	Subdirección Financiera y Administrativa - Área Talento Humano	Empleo para ofertar a concurso de méritos	Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI.	Provisionalidad
Técnico Operativo	314	19	Gerencia de Pensiones	Empleo para ofertar a concurso de méritos en ascenso	El empleo se encuentra en vacancia definitiva desde el 3 de junio de 2022, por renuncia de quien era su titular, aceptada mediante la Resolución N° SFA - 00070 del 3 de junio de 2022. Por lo anterior, y teniendo en cuenta que no existe lista de elegibles vigente para la provisión definitiva del empleo, se debe convocar en el próximo concurso de méritos.	Encargo

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. DE OPEC	OBSERVACIÓN	MODO DE OCUPACIÓN
					El empleo está reportado para ofertar en la modalidad de concurso de acenso, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en la Circular No. 20191000000157 del18 de diciembre de 2023. Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI	
Técnico Operativo	314	15	Subdirección Financiera y Administrativa - Área Tesorería	Este empleo cuenta con la lista de elegibles, cargo igual o equivalente, actualmente vigente de la OPEC No. 137661, hasta el 29 de noviembre de 2023.	Se realizó la notificación del nombramiento en periodo de prueba al señor José Antonio Marroquín Restrepo con la cédula de ciudanía No. 1.120.561.376 con la Resolución No. DG - 000112 de 27 de noviembre de 2023, De acuerdo comunicación No. 2023RS102874, con radicado interno No. ER-00130-202321866-S Id: 553623 del 9 de agosto de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, informó a la entidad sobre la autorización de uso de la lista de elegibles. Este cargo no fue convocado en el Proceso de Selección No. 1465 de 2020 – Distrito Capital 4. Fecha de posesión 01 de febrero de 2024.	Provisionalidad

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No. DE OPEC	OBSERVACIÓN	MODO DE OCUPACIÓN
Técnico Operativo	314	9	Oficina Asesora de Planeación	Empleo para ofertar a concurso de méritos	Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI.	Provisionalidad
Técnico Operativo	314	9	Subdirección Financiera y Administrativa – Área de Tesorería	Empleo para ofertar a concurso de méritos	Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI.	Provisionalidad
Profesional Universitario	219	18	Oficina Asesora de Planeación	Empleo para ofertar a concurso de méritos	Empleo en Vacancia definitiva para ofertar a concurso de méritos Distrito Capital VI.	Encargo

Fuente: Área Talento Humano

Se realizó la gestión administrativa para la obtener los recursos para el pago de uso de lista de elegibles y el costo que debe asumir la entidad por cada cargo a ofertar en la convocatoria Distrito Capital VI.

8. ESTRATEGIA DE PROVISIÓN DE LAS VACANTES

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, 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.

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 la normatividad vigente.

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.

El proceso de selección de personal para provisión transitoria seguirá los siguientes parámetros:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos que administrará el proceso de gestión del Talento Humano.
- Se presentará la vacante y se pondrá en conocimiento a la Subdirección Financiera y Administrativa para establecer los lineamientos de la provisión.
- Si existe un servidor de carrera que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.
- En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se podrá realizar nombramiento provisional de acuerdo con la normatividad vigente.

Para adelantar estos procesos de selección la Entidad definió en su Sistema de Gestión de Calidad bajo el estándar MIPG, los procedimientos según la forma de vinculación, los cuales están dispuestos en la intranet del FONCEP.

9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL

El presupuesto de funcionamiento asignado y ejecutado para la planta de personal durante el 2024 asciende a un total anual $ 14.805.682.000 incluyendo todos los factores salariales.

10. INDICADOR Y META

Para valorar las gestiones del Plan de Vacantes , en el Área de Talento Humano se cuenta con el siguiente indicador:

Cuadro No. 2. Indicador Plan de Vacantes

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
% de vacantes ocupadas.	Actualizar en la base de datos de control de movimiento de planta y el reporte de ingresos en el SIDEAF	De cumplimiento	Actualizar el 100% por ciento del estado de las vacantes de los cargos de la entidad definitivas y/o temporales frente a la	(No. de vacantes ocupadas / No. de vacantes reportadas)*100	Mensual	Base de datos Excel Reporte SIDEAP

			provisión transitoria en la que se encuentran para disponer de la información al día			

11. RIESGOS ASOCIADOS

Cuadro No. 3. Riesgos Plan de Vacantes

Causa(s) probable(s)	Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
Desconocimiento de la normatividad que rige la temática	Omisión de los cambios y actualizaciones de los reportes que la entidad debe efectuar al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el SIDEAP y la publicación de la planta en la página de la Entidad	Revisión mensual del estado de las vacantes de la entidad	Área de Talento Humano	Baja	Bajo

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2022	Creación y adopción del documento
002	Enero de 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2022 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2023.
003	Diciembre de 2023	Se actualiza con los datos al finalizar la vigencia 2023 y se cambian las actividades para ejecutar en la vigencia 2024.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
JENNY PATRICIA PAZ PAREDES **Contratista GTH** Área Talento Humano	JAIME ALRBERTO RODRIGUEZ MARÍN **Responsable del proceso** Asesor Responsable Área Talento Humano (E).	JAIME ALRBERTO RODRIGUEZ MARÍN **Líder del proceso** Subdirectora Financiera y Administrativa EDDY NILSON GAMBOA **Jefe OAP**