

PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO GESTIÓN HUMANA

2026

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
ALCANCE	4
Objetivo general	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS :	4
GLOSARIO	4
MARCO LEGAL	7
Análisis de la planta actual	9
Reporte de empleos vacantes a corte 31 de enero de 2026	11
Plan anual de previsión de empleos	12
Indicador Plan de previsión de empleos:	13
Bibliografía	14



INTRODUCCIÓN

El Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, con la finalidad de dar cumplimiento a los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan anual de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, orienta las acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección meritocracia. Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde con 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. Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General.

El plan en mención presenta los empleos del FBSCGR que se encuentran en la planta de personal de la entidad en vacancia definitiva, su denominación, perfil, funciones, competencias y sus requisitos de acuerdo con lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Así mismo, consigna el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos.

De igual forma, este plan se refiere específicamente a la vigencia 2026 y se sustenta en la correlación existente y la disponibilidad presupuestal correspondiente. Se fundamenta, igualmente, en las disposiciones legales y normativas relacionadas con el tema del empleo público y la carrera administrativa. Es decir, en los términos de la Ley 909 de 2004 de regulación del Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública; la Ley 1960 de 2019 que modifica la anterior y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso.

Su elaboración se lleva a cabo con base en las orientaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República y termina con la actualización y seguimiento permanente de las novedades que se presenten.

Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2026, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes áreas del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el estado de las vacantes de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la planta de personal, para su efectiva provisión según los procedimientos y mecanismos de ley.
- Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos.
- Contemplar los lineamientos
- Establecer las necesidades de la planta de personal del FBSCGR, para garantizar el cumplimiento de su misión y sus funciones.

GLOSARIO

Ascenso: Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.

Carrera administrativa: el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que: "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".

Comisión Nacional Del Servicio Civil-CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados

en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

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. (Ley 909 de 2004, artículo 29)

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Empleo: Se entiende por empleo 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. (Artículo 2º del Decreto 785 de 2005).

Planta estructural: corresponde a aquella mediante la cual se establecen formalmente los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la institución. En este caso, ante cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones para poder hacer un movimiento de cargos de una dependencia a otra. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo porque cada cargo está adscrito a una dependencia específica

Planta de personal global: consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Lista de elegibles: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

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 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.

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.

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3º del Decreto 785 de 2005).

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.

Nombramiento Ordinario: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC): es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): es un aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en donde se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la

administración hace permutes entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutes podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes Temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

MARCO LEGAL

Tipo De Norma	Número de la norma con fecha de expedición (incluye jurisprudencia)	Autoridad que la Emite	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Resolución	118 del 10 de abril de 2023	Fondo de Bienestar Social de la CGR	<i>"Por la cual se modifica y adopta el Manual de Específico de Funciones y Competencias Laborales de los funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República y deroga la Resolución 038 del 28 de enero de 2022".</i>
Decreto	199 del 20 de febrero de 2024	Presidencia de la República	<i>Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2024 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.</i>
Decreto	0301 del 5 de marzo de 2024	Presidencia de la República	<i>Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones."</i>
Circular	05 del 9 de septiembre de 2021	Fondo de Bienestar Social de la CGR	<i>Lineamientos y trámites de administración de personal (vacaciones-compensatorios)</i>
Decreto	952 del 19 de agosto de 2021	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público"</i>
Decreto	498 de 30 de marzo de 2020	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública"</i>
Decreto	500 de 31 de marzo de 2020	Ministerio del Trabajo	<i>"Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las administradoras de Riesgos laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica"</i>
Ley	960 del 27 de junio de 2019 artículo 1 al 6	Congreso de la República	<i>"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones."</i>

Tipo De Norma	Número de la norma con fecha de expedición (incluye jurisprudencia)	Autoridad que la Emite	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
Resolución	000283 del 10 de septiembre de 2019	Fondo de Bienestar Social de la CGR	<i>"Por la cual se modifica la resolución no. 056 del 02 de marzo de 2011 y se establece la jornada laboral y el horario de trabajo del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la Republica"</i>
Decreto	1800 del 7 de octubre de 2019	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo"</i>
Decreto	815 del 8 de mayo de 2018	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"</i>
Decreto	648 del 19 de abril de 2017 artículo 1; 2.2.5.3.2 y 2.2.6.22	Presidencia de la República	<i>Modifica el decreto 1083 de 2015, Reglamentario del sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las situaciones administrativas.</i>
Ley	1857 del 26 de julio de 2017 artículo 3	Congreso de la República	<i>Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.</i>
Resolución	1436 de 26 de diciembre de 2017 artículo 1 al 4	Departamento Administrativo de la Función Pública	<i>"Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales de la planta temporal del departamento administrativo de la Función Pública".</i>
Resolución	371 de 22 de mayo de 2017 artículo 1 al 3	Departamento Administrativo de la Función Pública	<i>El objeto de la presente es fijar lineamientos para la implementación de la Ley 1780 de 2016, es decir Estado Joven.</i>
Resolución	178 del 11 de mayo de 2023	Fondo de Bienestar Social de la CGR	<i>"Por la cual se modifica la Resolución No. 120 del 10 de abril de 2023 y mediante la cual se crea y organizan los grupos internos de trabajo en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República"</i>
Decreto	430 del 9 de marzo de 2016 artículo 1 al 19	Presidencia de la República	<i>Modifica la estructura del departamento administrativo de la Función Pública y las funciones de sus dependencias. deroga los decretos 188, 264 de 2007 y 3715 de 2010.</i>
Resolución	041 del 10 de febrero de 2016	Fondo de Bienestar Social de la CGR	<i>"Por medio de la cual se modifica la Resolución 328 del 16 de octubre de 2008 Reglamento Interno de Trabajo Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República"</i>
Decreto	1083 del 26 de mayo de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	<i>"Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición".</i>
Decreto	2245 del 31 de octubre de 2012 artículo 1 al 5	Presidencia de la República	<i>Reglamenta el inciso primero del parágrafo 3º del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9º de la Ley 797 de 2003, para garantizar que no se presente</i>

Tipo De Norma	Número de la norma con fecha de expedición (incluye jurisprudencia)	Autoridad que la Emite	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
			<i>solución de continuidad entre el momento del retiro del servicio del trabajador del sector público o privado y su inclusión en nómina de pensionados.</i>
Decreto	884 del 30 de abril de 2012 artículo 1 al 15	Presidencia de la República	<i>Reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.</i>
Ley	1437 del 18 de enero de 2011 artículo 1 al 309	Congreso de la República	<i>"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".</i>
Decreto	2489 del 25 de julio de 2006 artículo 1 al 9	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones".</i>
Ley	50 del 28 de diciembre de 1990 artículo 1 al 492	Congreso de la República	<i>Expide el Código Sustantivo del Trabajo.</i>
Decreto	1042 del 7 de junio de 1978	Presidencia de la República	<i>"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones."</i>
Circular	100-002 31 de marzo de 2025	Comisión Nacional del Servicio Civil-DAFP	Reporte de Empleos de Carrera Administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.

Análisis de la planta actual

La planta de personal en FBSCGR está conformada con un total de doscientos dieciséis (216) cargos, distribuidos en ciento setenta (170) cargos de la planta global, treinta y siete (37) cargos de la planta docente, nueve (09) cargos del despacho del gerente; conforme al Decreto 149 de 28 de enero de 2022, el Gobierno Nacional aprobó el Acuerdo Número 12 del 29 de diciembre de 2021, expedido por la Junta Directiva del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, por el cual se modifica y adopta la nueva planta de personal del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

A 30 de enero de 2026 la planta de personal cuenta con un total de 161 cargos provistos. Estos cargos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

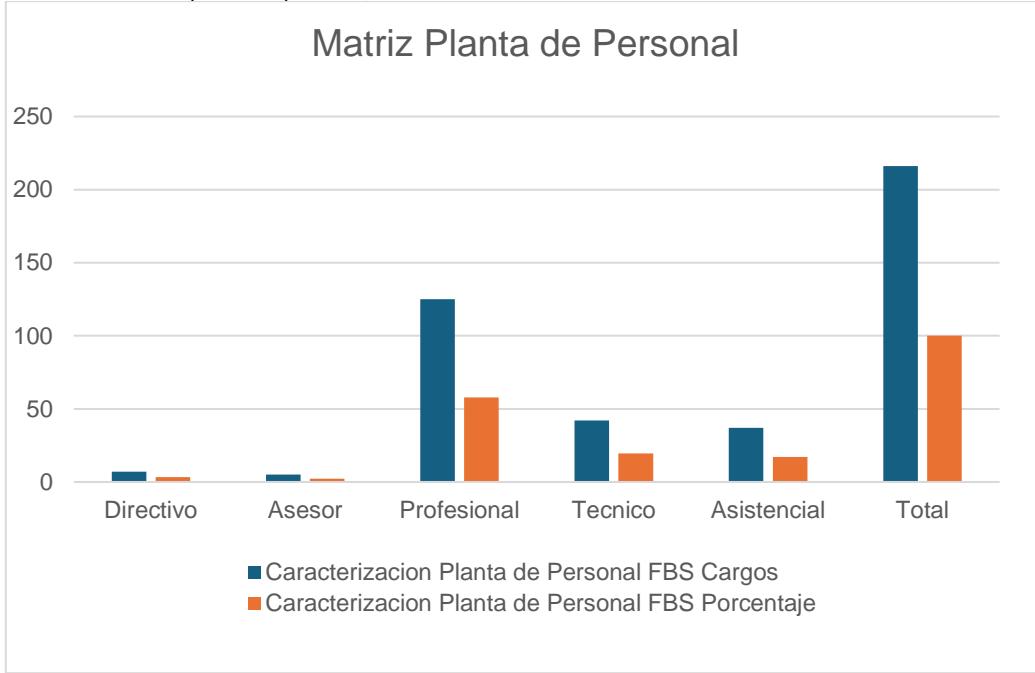
Tabla 1 matriz planta de personal, fecha corte 30 enero de 2026

EMPLEOS POR NIVELES FBSCGR PLANTA OCUPADA			
NIVELES	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALES	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

DIRECTIVO			7
ASESOR			4
PROFESIONAL	7	91	2
TÉCNICO	8	17	
ASISTENCIAL	2	22	1
TOTAL	17	130	14

Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Ilustración 1 Matriz planta de personal, Fecha de corte: 30 de enero de 2026



Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla 2 Matriz planta de personal, fecha de corte 30 de enero de 2026

Planta de Personal de Fondo de Bienestar Social de la CGR					
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante sin Presupuesto	Total
Carrera Administrativa	14	3	130	52	199
Profesional	7	0	91	25	123
Técnico	6	2	17	17	42
Asistencial	1	1	22	10	34
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante sin presupuesto	Total

Libre Nombramiento y Remoción	0	14	3	17
Directivo		7	0	7
Asesor	0	4	1	5
Profesional	0	2	0	2
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	1	2	3

Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Seguimiento de la planta de personal

El Grupo de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- ✓ Planta de personal global, docente y del despacho de la gerencia y por grupos internos de trabajo: El Grupo de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional cuenta con el sistema sigep nómina, que permite identificar los empleos a que grupo pertenecen. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- ✓ Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos al nivel al que pertenecen dentro de la planta de personal, así como el tipo de vinculación, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- ✓ Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos que son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- ✓ Caracterización de la población de FBSCGR: El Grupo de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, dispone de la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral.

Reporte de empleos vacantes a corte 30 de enero de 2026

En el FBSCGR, al 30 de enero de 2026 se tienen los siguientes empleos vacantes, en cada uno de los empleos de la planta del fondo de bienestar Social de la Contraloría General de la República y conforme a su estructura organizacional.

Tabla 3 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 30 de enero de 2026

Total, Vacantes sin presupuesto de la planta del FBSCGR				
Nivel	En Encargo	En libre Nombramiento y Remoción	En Provisional	Total Vacantes
Directivo	0		0	1

Asesor	0	1	0	0
Profesional	0		25	25
Técnico	0		17	17
Asistencial	0	2	10	12
Total	0	3	52	55

Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Plan anual de previsión de empleos

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo indicado en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, de la que se establece que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa se efectúa de manera directa para los cargos convocados en un concurso de méritos que se encuentra en etapa de planeación.

La Gestión del Grupo de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional es la de analizar las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos y en las necesidades dispuestas por la Gerencia, y en concordancia con el Decreto 1083 de 2015, en ese sentido cuando hay lugar a la generación de una vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, ... **se deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad...**, así las cosas durante la vigencia 2025.

Por los anterior el Grupo de Talento humano y Desarrollo Organizacional del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la república realizó y actualizó el reporte de 182 cargos de la planta global y docente, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de concurso de méritos de las entidades del orden nacional y de los que se ha adelantado seguimiento por parte de la CNSC, con el fin de conducir a la entidad a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado a los cargos aprobados en la planta de personal.

Tabla 4 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 30 de enero de 2026

Reporte - Proceso de Selección Concurso de Méritos	
Nivel	Vacantes
Profesional	121
Técnico	34
Asistencial	27
Total	182

Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Adicionalmente se tendrá en cuenta la provisión necesaria para las novedades presentadas como vacancias, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que puedan implicar la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal del funcionamiento de un área de trabajo.

A continuación, se presenta el estado de la planta, del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República; el cuadro muestra los empleos provistos con su

correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles para proveer con corte al 30 de enero del año 2026.

Tabla 5 Planta global de Personal, Fecha de Corte: 30 de enero de 2026

Distribución Empleos Planta Global FBSCGR corte 30 de enero de 2026		
Nivel	Tipo	No de Servidores
Directivo	Ordinario	7
	Vacante	0
		Subtotal
		7
Nivel	Tipo	No de Servidores
Asesor	Ordinario	4
	Vacante	1
		Subtotal
		5
Nivel	Tipo	No de Servidores
Profesional Especializado	Ordinario	2
	Carrera en encargo	3
	Provisional	72
	Vacante	12
		Subtotal
		89
Nivel	Tipo	No de Servidores
Profesional Universitario	Carrera en encargo	4
	Provisional	19
	Vacante	13
		Subtotal
		36
Nivel	Tipo	No de Servidores
Técnico	Carrera en su titular	2
	Carrera en encargo	6
	Provisional	17
	Vacante	17
		Subtotal
		42
Nivel	Tipo	No de Servidores
Asistencial	Carrera en su titular	1
	Carrera en encargo	1
	Ordinario	1
	Provisional	22
	Vacante	12
		Subtotal
		37

Fuente: Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

Indicador Plan de previsión de empleos:

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- Indicador de Cumplimiento: Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- Medición: Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

Bibliografía

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto 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 la Ley 1753 de 2015.
- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos vigencia 2026

Versión 02

Proceso Gestión del Talento Humano

Enero de 2026

Aprobó: Dra. Diana Carolina Molina Carvajal / Gerente 

Revisó: Dr. Efraín Daniel Barros Segrega / Director Administrativo y Financiero (e) 

Dra. Helen Juliana Herrera Sarmiento / Coordinadora Grupo Talento Humano

Proyectó: Silvia. D Rodríguez Gutiérrez/Profesional Universitario G 09 (E)/Talento Humano y Desarrollo Org. 