



# **Plan anual de vacantes y previsión de empleos vigencia 2024**

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión 04  
Enero de 2024

<b>Versión</b>	<b>Fecha de versión</b>	<b>Descripción del cambio</b>
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-30	Actualización vigencia 2023
4	2024-01-31	Actualización vigencia 2024

## Contenido

Introducción .....	4
Glosario.....	4
1. Objetivo .....	7
1.1 Objetivo específico .....	7
2. Propósito.....	7
3. Marco normativo.....	7
4. Análisis de la planta actual .....	9
5. Seguimiento de la planta de personal .....	11
6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2023 .....	12
7. Plan anual de previsión de empleos.....	12
8. Indicador Plan de previsión de empleos.....	15
9. Bibliografía .....	16

## Índice de tablas

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023 .....	9
Tabla 2 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023 .....	10
Tabla 3 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023.....	12
Tabla 4 Matriz Planta de Personal cargo a concurso, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023 .....	12
Tabla 5 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023 .....	13

## Índice de figuras

Ilustración 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023.....	10
---	----

## Introducción

Con el objetivo de atender 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, el Grupo de Gestión Humana guía sus 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 meritocrática.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara 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 (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

## Glosario

**Carrera administrativa:** Carrera Administrativa como 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).

**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.

**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).

**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).

**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, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

**Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 1. Objetivo

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

### 1.1 Objetivo específico

Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

## 2. Propósito

El Plan Anual de Vacantes se articula en la planificación estratégica del talento humano y constituye una herramienta fundamental que permite identificar cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Su propósito es identificar y proveer los cargos vacantes en Función Pública para la vigencia 2024. Además, busca integrar a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente el proceso de selección meritocrático, tanto en la modalidad de ascenso como en abierto, llevados a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

## 3. Marco normativo

**Ley 909 de septiembre de 2004.** Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “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”.

**Decreto Ley 1960 de junio de 2019.** ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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. 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. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

**Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales.** Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

**Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

**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. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

## 4. Análisis de la planta actual

La planta de personal en Función Pública está conformada con un total de Trescientos Veinti Cinco (325) cargos, distribuidos en Doscientos Cuarenta y Tres (243) cargos de la planta global y Ochenta y Dos (82) en la planta temporal estos últimos establecidos mediante la Resolución 425 del 25 de agosto de 2023 para atender necesidades específicas del servicio de la entidad.

Durante la vigencia del 2024, se fortalece la planta de personal, dado que la misma planta temporal ha sido prorrogada conforme a lo estipulado en la Resolución 868 del 30 de diciembre de 2023.

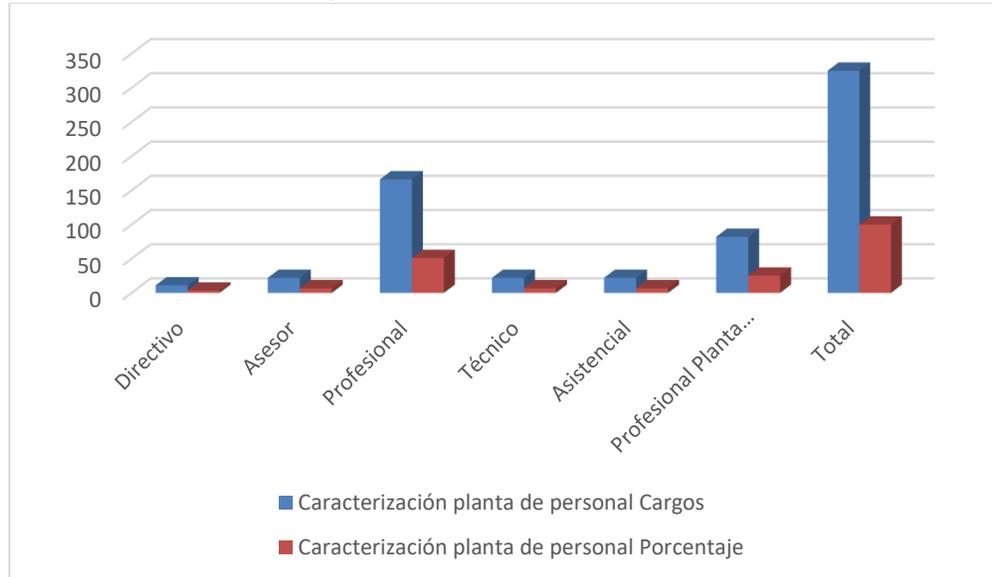
En la mencionada resolución, se ratifican Quince (15) cargos profesionales universitarios de grado 01 y Sesenta y Siete (67) cargos profesionales especializados de grado 18. Es relevante destacar que actualmente hay cinco (5) cargos de carrera administrativa congelados por falta de presupuesto. Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	11	3,38
Asesor	22	6,77
Profesional	248	51,08
Técnico	22	6,77
Asistencial	22	6,77
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Ilustración 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2023



Fuente: Grupo de Gestión Humana

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: 29 de diciembre de 2023

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante -Vacante Sin Presupuesto	Total
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>159</b>	<b>15</b>	<b>200</b>
Profesional	15	4	132	12	163
Técnico	4	0	15	1	20
Asistencial	1	2	12	2	17
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>2</b>	<b>36</b>		<b>5</b>	<b>43</b>
Directivo	2	9		0	11
Asesor	0	18		4	22
Profesional	0	2		1	3
Técnico	0	2		0	2
Asistencial	0	5		0	5

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante -Vacante Sin Presupuesto	Total
Tipo de Cargo y Nivel		Nombrado		Vacante	Total
<b>Planta Temporal</b>		<b>79</b>		<b>3</b>	<b>82</b>
Profesional Especializado		64		2	66
Profesional Universitario		15		1	16

Fuente: Grupo de Gestión Humana

## 5. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo de Gestión Humana efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global, temporal y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Gestión Humana cuenta con el sistema Kactus que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y temporal los grupos internos de trabajo. 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 que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, 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 son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de Función Pública:** El Grupo de Gestión Humana administra una matriz de caracterización con 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. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

## 6. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 30 de diciembre de 2023

En el Departamento Administrativo de la Función Pública, al 30 de diciembre de 2023 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global y planta temporal.

Tabla 3 Matriz Planta global de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023

<b>Total de vacantes y vacantes sin presupuesto planta global del Departamento Administrativo de la Función Pública</b>				
<b>Nivel</b>	<b>En Encargo</b>	<b>En Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>En Provisionalidad</b>	<b>Total Vacantes</b>
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	6	0	6
Profesional	0	1	17	18
Técnico	0	0	1	1
Asistencial	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Tabla 3. Matriz Planta temporal de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023

<b>Total de vacantes planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Total Vacantes</b>
Profesional Especializado 2028-18	2
Profesional Universitario 2044-01	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

## 7. Plan anual de previsión de empleos

El Grupo de Gestión Humana analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta que durante el año 2022 se reportaron 165 cargos a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) a través de la plataforma SIMO 4.0 para el proceso de selección de entidades del orden nacional, esto conducirá a una notable disminución en el porcentaje de personal provisional vinculado.

Tabla 4 Matriz Planta de Personal cargo a concurso, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023

<b>Proceso selección concurso de méritos</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Vacantes</b>
Profesional	140
Técnico	14
Asistencial	11
<b>Total</b>	<b>165</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Adicional se tendrá 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 funcionamiento de un área de trabajo.

Se precisa que 5 empleos de la planta global no cuentan con presupuesto, 4 del nivel profesional y 1 del nivel técnico, en consecuencia, se señalará la distribución de empleos teniendo en cuenta los mismos.

A continuación, se presenta el estado de la planta, del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cuadro muestra los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 29 de diciembre del año 2023.

Tabla 5 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 29 de diciembre de 2023

<b>Distribución empleos Planta Global – Corte 29 de diciembre 2023</b>		
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Directivo	Ordinario	12
	Vacante	1
<b>Subtotal</b>		<b>13</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Asesor	Ordinario	16
	Vacante	4
<b>Subtotal</b>		<b>20</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Profesional	Carrera en su titular	3
Especializado	Carrera en Encargo	12

<b>Distribución empleos Planta Global – Corte 29 de diciembre 2023</b>		
	Ordinario	2
	Provisional	102
	Vacante	11
<b>Subtotal</b>		<b>130</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Profesional Universitario	Provisional	25
	Vacante	11
<b>Subtotal</b>		<b>36</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Técnico	Carrera en Encargo	3
	Ordinario	2
	Provisional	15
	Vacante	2
<b>Subtotal</b>		<b>22</b>
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Número de servidores</b>
Asistencial	Comisión en empleo de LNR	1
	Carrera en su titular	2
	Carrera en Encargo	1
	Ordinario	4
	Provisional	12
	Vacantes	2
<b>Subtotal</b>		<b>22</b>
<b>Total</b>		<b>243</b>
<b>Distribución empleos Planta Temporal – Corte 29 de diciembre 2023</b>		
	<b>Nivel</b>	<b>Número de servidores</b>
	<b>Tipo de nombramiento</b>	
Profesional	Especializado 2028-18	67
	Universitario 2044 - 1	15
	<b>Total</b>	<b>82</b>
<b>Total</b>		<b>325</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana

## 8. 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.

## 9. 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 2024

Versión 04  
Proceso Gestión del Talento Humano  
Enero de 2024