

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y
PREVISIÓN DE EMPLEOS.
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE
ANTIOQUIA**

- IDEA-

VIGENCIA 2024.

Versión 1.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN	6
3. DEFINICIONES Y TERMINOS	7
4. METODOLOGÍA.....	10
5. DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.....	14
Estructura de la Planta de Personal, caracterización y Seguimiento.	
Reporte de Empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2024.	
Plan anual de Previsión de empleos.	
6. META	26
7. INDICADOR.....	26
8.MECANISMO DE CONSULTA, DIFUSION Y BIBLIOGRAFÍA.....	27

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las exigencias que hoy en día tiene el sector público en materia de provisión del talento humano y en consonancia con las políticas de empleo público que enmarca el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, busca dar cumplimiento a la normativa, asegurando el principio de mérito como garantía de que la provisión de los empleos se realice bajo los principios orientadores de la función pública, con el propósito de que su talento humano continúe siendo el activo más importante y que las necesidades de personal sean cubiertas bajo criterios de idoneidad necesarios para aportar las competencias, habilidades y conocimientos requeridos para el logro de las metas institucionales.

El presente plan se elabora en cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual determina:

“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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

La Dirección de Talento Humano está comprometida con el desarrollo estratégico de la Entidad, toda vez que garantiza el recurso humano necesario bajo criterios de cualificación laboral y competencia, lo que permite asegurar la herramienta más importante para el logro de los objetivos estratégicos.

En el presente documento se podrá encontrar:

- El Plan de Anual de Previsión de Recursos Humanos 2024, buscando actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.
- El Plan Anual de Vacantes 2024, generando el reporte de cargos vacantes de los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran al momento de la elaboración de este.

La presente herramienta se convierte en el insumo más importante para el logro de la gestión del talento humano bajo los criterios de planificación, administración y actualización de provisión de empleos en la vigencia 2024, optimizando el proceso de vinculación administrativa, garantizando el presupuesto para el logro de esta, lo que repercute en la consolidación organizacional de la eficacia y eficiencia de los recursos.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, que contempla la Dimensión del Talento Humano, como el corazón del modelo, el presente documento permite garantizar el mejor recurso humano a través del cumplimiento de la transparencia dentro de los procesos de vinculación que se realizan al interior de la Entidad.

1 MARCO NORMATIVO.

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia es el siguiente:

1.1. Ley 909 de 2004.

Artículo 15, Literal b) , el cual 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*".

1.2 Decreto 1083 de 2015:

"Artículo 2.2.22.2.1- Políticas de Desarrollo Administrativo. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3) Talento humano.(...)".

"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”.

1.3 Decreto 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.”

2 OBJETIVO Y ALCANCE DEL PLAN.

OBJETIVO.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, tiene por objeto, establecer estrategias de proyección de las vacancias de la Planta de Personal y la posible provisión del talento humano durante la vigencia 2024, con el fin de que el Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA, pueda reconocer cuales son las necesidades reales de la planta de personal, orientando la gestión del talento humano como una estrategia de planeación institucional que permite establecer cuáles son las plazas de empleos vacantes y que recursos técnicos se necesitan para efectuar la provisión de los empleos a fin de garantizar la efectiva prestación del servicio.

Se busca que este plan gestione el talento humano a través de la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los funcionarios de la Entidad en la medida que permite a la Alta dirección tomar decisiones basados en el mérito, el acatamiento de la normatividad del servicio público, los derechos preferenciales, así como las oportunidades para el ascenso, encargo y/o comisión.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar las necesidades de personal del IDEA de acuerdo con el estado de provisión de los empleos que conforman la Planta Global de la Entidad, así como la administración y actualización de la información constante de la misma.
- Realizar las acciones necesarias para culminar la provisión de los empleos vacantes que de acuerdo con la normatividad deben ser provisto de acuerdo con el Sistema de Mérito de la administración pública colombiana, para reafirmar a través del mandato constitucional, el establecimiento del recurso humano competente siguiendo el marco de la Ley general de Carrera Administrativa.
- Gestionar estrategias que permitan cuantificar a lo largo de la vigencia, las situaciones administrativas que se vayan presentado y que generen vacancias temporales, lo que evite que se afecte la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas en cada una de las dependencias del IDEA.
- Garantizar la vinculación de servidores públicos a través de mecanismos que permitan reafirmar la competencia y culminar con las diferentes etapas del concurso de méritos de conformidad con los lineamientos de la CNSC.

ALCANCE: El presente Plan permite:

- a) Establecer el número de empleados que se requieren para cubrir las vacantes definitivas y temporales de acuerdo con las situaciones administrativas que se puedan presentar dentro de la Planta de Personal.
- b) Identificar las acciones necesarias para la provisión de los empleos vacantes en la presente vigencia, teniendo en cuenta el ingreso, promoción del empleo, y retiro.

3. DEFINICIONES Y TERMINOS.

Empleo Público

El artículo Segundo del Decreto Ley 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"*

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley."

Clasificación según la naturaleza de las funciones.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se encuentran señalados en el Decreto Ley 785 de 2005 reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

"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.” (Artículo cuarto decreto 785 de 2005)

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. (Ley 909 de 2004, artículo 27)

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)

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. (Decreto Nacional 1083 de 2015, artículo 2.2.6.3)

Empleo Temporal: “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.

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.

En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública.” (ARTÍCULO 2.2.1.1.1 Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento en Período de Prueba: La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente. (Ley 909 de 2004, artículo 31, numeral 5)

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. (Ley 909 de 2004, artículo 23).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera administrativa.

OPEC: corresponde a la sigla de Oferta Pública de Empleos de Carrera, que corresponde al número con el cual se identifica el empleo vacante definitivamente ante el SIMO 4.0, el cual es administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y es el número con el que se identifica el empleo en los concursos abiertos o de ascenso que adelante dicha Entidad.

Vacancia definitiva: Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que lo desempeñe.

Las causales que generan la vacancia definitiva de un empleo público se encuentran establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, a saber: “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.* “

Vacancia Temporal: Un empleo se encuentra en vacancia temporal cuando el empleado titular del empleo esté en una situación administrativa que lo separa temporalmente del servicio activo.

Las causales que generan la vacancia temporal de un empleo público se encuentran

establecidas en el artículo 2.2.5.2.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017, adicionado por el Decreto Nacional 770 de 2021, a saber: “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. 8. Descanso compensado.”

4 METODOLOGÍA.

4.1 Metodología Aplicable al Plan de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” y se ajusta el formato definido por el DAFP para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes y una vez ajustado este es adoptado como parte integral del presente Plan.

El director administrativo asignado a la Dirección de Talento Humano, quien hace las veces de Jefe de Recurso Humano o a quien éste designe, proyectará el anexo del presente plan el cual contiene la identificación de los empleos de la planta, determinando los cargos vacantes y actualizará mensualmente el anexo del plan, donde se irán actualizando las vacancias definitivas de los empleos, que por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

4.1.1 Metodología de Provisión

4.1.2 Provisión en vacancia definitiva o temporal.

Los empleos públicos vacantes de Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, se podrán proveer de acuerdo con la potestad nominadora, de manera definitiva o transitoria mediante los tipos de nombramientos contenidos en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Se debe tener en cuenta que la Entidad sigue cumpliendo con el mandato legal de reportar oportunamente las vacantes definitivas en empleos de Carrera Administrativa en la Oferta Pública de Empleos de la CNSC y las mismas están siendo provistas mediante los órdenes meritorios establecidos en la Ley 909 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y Decreto Ley 1960 de 2019.

De igual manera en el año 2024, cuando se generen vacancias definitivas de empleos de

carrera administrativa, se procederá con el debido reporte de la OPEC en el aplicativo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los empleos de carrera administrativa deberán ser provistos según el Decreto 1083 de 2015:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1º. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*

3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.

4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

(...) (Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)”

“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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO . Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma..”

En cuanto a la provisión definitiva de los empleos de libre nombramiento y remoción esta se hará 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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

4.1.3 Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige como mínimo para garantizar la permanencia en el empleo, la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, proceso que para el personal de carrera administrativa se realizara mediante el sistema tipo de la CNSC y para los de libre nombramiento y remoción con la connotación de gerentes públicos a través de los acuerdos de gestión. Los provisionales y personal de libre nombramiento y remoción no gerencial, quedan sujetos a los procedimientos internos de cada Entidad.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

4.1.4 Movilidad: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015; otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos descritos en el artículo 2.2.5.9.2.

4.1.5 Retiro:

Según el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.11.1.1, *“El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas”*.

Las causales de retiro de los funcionarios son regladas y están contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Dentro de las causales de retiro del servicio consagradas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se encuentran las causales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

4.2 Metodología Plan de Previsión.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Instituto para el Desarrollo de Antioquia para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos en las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la

distribución y estado de provisión de la Planta de cargos vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la Entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Dirección reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de cargos aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que no se cuenta con el personal idóneo para realizar estudios de este tipo en la Planta de Personal y en caso de requerirse se deberán adelantar estudios técnicos conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Procedimiento metodológico análisis disponibilidad de personal.

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad y estado de provisión.
- Caracterización del personal disponible en la Entidad.

Procedimiento metodológico de identificación de fuentes de financiación de personal.

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2024.

Procedimiento metodológico de programación de medidas de cobertura.

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2024, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

5.DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL, SEGUIMIENTO Y CARACTERIZACIÓN.

5.1 SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DE LA ENTIDAD.

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que se realiza a la planta de personal,

el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, así:

- **Mecanismos Digitales Planta de Personal:** La Dirección de Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos como el Sistema de Información G+, SIGEP y excel, que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y como se distribuyen en las dependencias de la Entidad.

Con esta información se realizan reportes sobre la planta, para determinar la ubicación organizacional de los empleos y el estado de provisión, permitiendo facilitar la toma de decisiones a la Alta Gerencia en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar.

El sistema de información G+ permite además identificar de cada empleo que conforma la Planta de Personal, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad, adicionalmente permite identificar los empleos en vacancia definitiva y en vacancia temporal.

- **Matriz de identificación de Vacantes :** Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica 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 conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito o solicitar autorización de Lista de elegibles vigente, esto de acuerdo con los reportes que se realizan en SIMO 4.0.
- **Caracterización de los empleados IDEA:** La dirección de talento humano, 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.

5.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA-IDEA.

Durante la vigencia 2023, la Dirección de Talento Humano, lidero de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad dados para aquella vigencia, la elaboración y adopción de un estudio técnico mediante el que se efectuó un rediseño organizacional el cual repercutió en la modificación de la estructura organizacional y planta de cargos, esto adoptado mediante Resolución de Gerencia No.0459 de 2023.

Así las cosas, la Planta de cargos actual de la Entidad es la siguiente:

DESPACHO DEL GERENTE GENERAL			
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	04
1	ASESOR	105	01
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	07
1	CONDUCTOR (LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION)	480	03
TOTAL	4		
PLANTA GLOBAL			
No. DE CARGOS	DNEOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO (Empleo de periodo fijo)	006	03
1	SECRETARIO GENERAL	054	03
2	JEFE DE OFICINA	006	02
5	GERENTE	039	03
3	DIRECTOR TÉCNICO	009	02
1	DIRECTOR FINANCIERO	009	02
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	02
5	DIRECTOR OPERATIVO	009	02
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
43	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04
20	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
9	TECNICO OPERATIVO	314	02
13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
1	SECRETARIA BILINGÜE	420	07
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
18	SECRETARIA	440	04
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03
6	CONDUCTOR	480	03
3	CELADOR	477	03

4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	03
5	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	02
TOTAL	156		
TOTAL DE EMPLEOS PLANTA GLOBAL: 160			

5.3 CARACTERIAZACIÓN

5.3.1 ROTACION DEL PERSONAL

Funcionarios activos a 31 de diciembre de 2023.	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	21
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	120
Provisionalidad	6
Total, funcionarios Activos	148
Total, Vacantes	12
Total, Planta de Cargos	160

Número de funcionarios Retirados vigencia 2023 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	0
Carrera Administrativa	9
Provisionalidad	11
Total, de funcionarios Retirados Vigencia 2023	28

Número de Ingresos vigencia 2023 Por tipo de Nombramiento	
Tipo de Nombramiento	Número de funcionarios Retirados
Libre Nombramiento y Remoción	8

Periodo Fijo	0
Carrera Administrativa	31
Provisionalidad	2
Total, de funcionarios que ingresaron Vigencia 2023	41

Debe tenerse en cuenta que los anteriores gráficos hacen referencia a:

Personal que fue desvinculado en la Entidad en la vigencia 2023. (No tiene en cuenta aquellos a los que se les termino encargo o comisión)

Personal que ingreso en la Entidad en la vigencia 2023. (No tiene en cuenta aquellas personas que fueron nombradas en encargo o comisión)

5.3.2 RETIRO POR EDAD:

Se realiza revisión de los funcionarios activos con corte al 31 de diciembre de 2023, para determinar de acuerdo con su edad quienes podrían en la presente vigencia retirarse con ocasión a la edad de retiro Forzoso o posible edad de pensión.

Con edad de retiro forzoso no se encuentran funcionarios actualmente, no obstante, se identificaron dieciséis (16) funcionarios que es posible que ya tengan causado su derecho pensional (cumplimiento de requisitos), 29 funcionarios con calidad de pre pensionados y 9 funcionarios próximos a adquirir la calidad de recensionados, así:

HOMBRES		MUJERES	
62 A 69 Años	3	57 A 69 Años	13
59 A 61 Años	6	54 A 56 Años	7
57 A 58 Años	4	52 A 53 Años	5

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son previsibles, en lo corrido de la vigencia 2024, al momento en que se produzcan serán atendidas de acuerdo con la normatividad y los procedimientos internos para garantizar la prestación del servicio.

5.4 PLAN DE PREVISIÓN

La Dirección de Talento Humano, revisa a partir de la previsión de empleos los requerimientos que se presentan en la planta de personal, de acuerdo con las situaciones administrativas, tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación que implique vacancia temporal o definitiva, y para cada caso se revisara la forma de cubrir dicha vacante.

Por ejemplo, en caso de vacaciones se dispondrá del plan de vacaciones de la vigencia 2024, herramienta que permite realizar una planeación en cuanto a la vacancia temporal con ocasión a las vacaciones de los funcionarios en la presente vigencia que repercute en la Planta de cargos, así como el establecimiento del sistema de pares lo que permita garantizar la prestación del servicio.

La planta de Cargos aprobada está conformada por un total de 160 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:

NIVEL	Total, de Empleos por Nivel
DIRECTIVO	20
ASESOR	1
PROFESIONAL	70
TECNICO	9
ASISTENCIAL	60
TOTAL	160

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 31 de diciembre de 2023.

Distribución empleos Planta Global - Corte 31 de diciembre de 2023			
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Directivo	Ordinario	20	
	Vacante	0	
Subtotal		20	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Asesor	Ordinario	1	
	Vacante	0	
Subtotal		1	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
	Carrera Titular o Periodo de prueba	60	

Profesional	Encargo	2	Vacantes: 5 Vacantes temporales. 1 Vacante Definitiva.
	Provisional	2	
	Vacante	6	
Subtotal		70	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Técnico	Carrera Titular o Periodo de prueba	7	Vacantes: 01 vacante temporal 01 vacante definitiva a la espera de autorización de la CNSC para nombrar el siguiente de la lista.
	Encargo	0	
	Provisional	0	
	Vacante	2	
Subtotal		09	
Nivel	Tipo de Nombramiento	Número de servidores	Observaciones
Asistencial	Carrera Titular o Periodo de prueba	50	Provisionales: 2 provisionales en vacancia temporal. 2 provisional en vacancia definitiva 02 por vacancia temporal. Vacantes: 01 empleo de LNYR. 03 Vacantes de carrera administrativa definitivas están pendientes por autorización de uso de lista o fueron reportadas las OPEC para convocatoria.
	Encargo	1	
	Libre Nombramiento y remoción	1	
	Provisional	4	
	Vacante	4	
Subtotal		60	

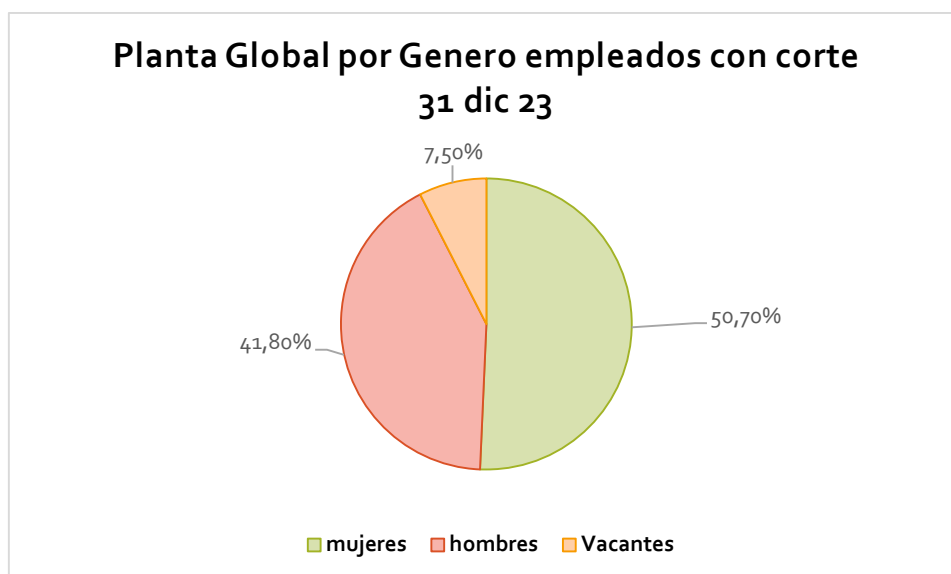
Vacantes a 31 de diciembre de 2023	
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	6
Técnico	2
Asistencial	4
Total, Vacantes	12

Cod. Empleo	Grado Salarial	Denominación	Tipo de empleo	Nivel	Dependencia	Tipo de Vacante
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Vacante temporal
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCION COMERCIAL	Vacante temporal
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN CREDITO Y CARTERA	vacante definitiva Antioquia III
219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Vacante temporal
219	2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Vacante temporal
219	4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	Carrera Administrativa	Profesional	DIRECCIÓN JURIDICA	Vacante temporal
314	2	TÉCNICO OPERATIVO	Carrera Administrativa	Técnico	DIRECCION DE TI	Vacante temporal
314	2	TÉCNICO OPERATIVO	Carrera Administrativa	Técnico	DIRECCIÓN JURIDICA	Vacante definitiva - Pendiente autorización uso de lista CNSC
407	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	vacante definitiva Antioquia III
440	4	SECRETARIO	Carrera Administrativa	Asistencial	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	Vacante definitiva - Pendiente autorización uso de lista CNSC

477	3	CELADOR	Carrera Administrativa	Asistencial	GERENCIA ADMINISTRATIVA	Vacante definitiva - reportado en SIMO posterior al cierre de convocatoria
480	3	CONDUCTOR	Libre Nombramiento y Remoción	Asistencial	GERENCIA GENERAL	Vacante definitiva LNR

Caracterización planta de personal con corte a 31 de diciembre de 2023 por género:

Personal Activo Planta de Personal por Genero		
Mujeres	Hombres	Porcentaje
81		50,7%
	67	41,8%
Vacantes	12	7,5%
Total		100.00%



Clasificación de planta por edades:

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 40-49 y los 50-59 años cubriendo el 33,33% y 33,97% respectivamente de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 3.14% se encuentra entre 19 y 29 años.

Rango Edades	Cantidad funcionarios	Porcentaje
19-29	2	1,25%
30-39	23	14,4%
40-49	62	38,75%
50-59	53	33,10%
60 o +	8	5%
Vacantes	12	7,5%
Total	160	100.00%

ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Analizando la distribución del personal vinculado en empleos de carrera administrativa se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento en carrera administrativa o en Periodo de Prueba, en atención a que los empleos fueron provistos de conformidad con la disposiciones legales vigentes y lineamientos emanados por la CNSC.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de cargos de la Entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

FUENTES DE FINANCIACIÓN Y MEDIDAS DE COBERTURA.

FUENTES DE FINANCIACIÓN:

De conformidad con el Presupuesto aprobado para la Entidad en el 2024, se cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de cargos, el cual asciende aproximadamente a la suma de \$29.606.929.179 (Factores salariales, prestacionales y estímulos) De acuerdo con el presupuesto aprobado para la presente vigencia.

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera, serán provistas en mediante utilización de lista de elegibles vigentes en caso de que cumplan con los parámetros establecidos en la Ley 1960 de 2019 o mediante concurso de méritos, acá es importante aclarar que la entidad se encuentra en la etapa de planeación de la convocatoria territorial Antioquia III, en la cual fueron reportadas las vacantes definitivas que se encontraban al momento de cierre de la OPEC.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa mientras se ejecuta el proceso del concurso de méritos o se autoriza o analiza por la CNSC, serán provistos de acuerdo con el uso de la potestad nominadora, siguiendo los lineamientos de la CNSC para proferir encargos y los procedimientos internos, con los nombramientos encargo o en provisionalidad en caso de que no sea posible cubrir con personal de planta.
- Provisión de vacancias temporales en empleos de carrera.
- Provisión de vacantes de Libre Nombramiento y remoción, por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente.
- Racionalización de la planta de cargos.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS O UTILIZACION DE LISTA DE ELEGIBLES EN CASO DE QUE SE CONSIDERE PERTINENTE.

Dando continuidad a las gestiones realizadas durante la vigencia fiscal 2024, se estará reportando oportunamente las vacantes generadas a la CNSC a través de los medios que esta establezca (hoy SIMO) lo anterior con el objetivo de que:

- Sean analizadas las vacantes y se proceda a autorizar el uso de lista de elegibles vigentes para aquellos empleos que cumplan con los presupuestos de la Ley 1960 de 2019.
- Sean provistas a través de las etapas de la convocatoria Antioquia III de acuerdo con el cronograma de la CNSC.
- Aquellas que son generadas con posterioridad a la etapa de planeación de la Convocatoria Antioquia III, sean reportadas a SIMO de manera oportuna.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA.

De acuerdo con la normativa en la materia y la potestad nominadora en caso de realizar la provisión transitoria de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, el encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera

administrativa: Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos o se determina la pertinencia de utilización de listas de elegibles vigentes, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo, lo anterior dando cumplimiento a la normativa en la materia, lineamientos de la CNSC y a los procedimientos internos.

El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa: Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 (Ley 1960 de 2019) y el Decreto 1083 de 2015.

PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA.

La Administración continuará proveyendo los cargos de carrera administrativa de la planta de cargos que reporten vacancia temporal derivada de situaciones administrativas de Encargo del titular en empleos de mayor remuneración y de otras novedades de personal con una proyección de duración igual o superior a seis (6) meses o en caso de que no hayan personas que cumplan los requisitos del perfil o que no quieran aceptar el encargo se proveerán mediante nombramiento provisional mientras dure la vacancia temporal.

Para el caso de vacantes temporales en empleos de carrera por situaciones administrativas con duración inferior a seis (6) meses, el Dirección de Talento Humano determinará la procedencia de la provisión transitoria, conforme a las necesidades del servicio o las contingencias pactadas con los demás empleos de la Planta de Personal.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión, permitirá cuantificar los recursos técnicos necesarios para la provisión de vacantes en la Planta de Personal Global de Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-.

La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

ANÁLISIS DE NECESIDADES ADICIONALES EN MATERIA DE PREVISIÓN.

En cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estima que de acuerdo con las necesidades actuales de la Entidad y los indicadores de contratación de servicios profesionales, la Entidad en la vigencia 2024 comenzará a realizar esfuerzos de conformidad con los lineamientos que esta materia

determine la Secretaria General, para el adelantamiento de estudios técnicos de cargas de trabajo, análisis presupuestales y de necesidades de personal, que permitan identificar las necesidades reales que de acuerdo con las funciones de cada dependencia se requieran para tener los insumos suficientes para comenzar con la aplicación de las políticas y lineamientos que ha establecido el DAFP en materia de formalización del empleo público

De acuerdo con los lineamientos nacionales, las entidades del Estado: Propenderán por los derechos de los trabajadores del Estado, en términos de equidad, igualdad, meritocracia, transparencia.

6.META

Mantener actualizado el listado de vacantes existentes en Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, a corto y mediano plazo.

Así mismo, establecer las necesidades de planta acorde con el marco normativo que surja, o las necesidades establecidas por las diferentes dependencias de la entidad.

7. INDICADOR.

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.

- **Indicador de efectividad:**

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	$\left(\frac{\text{Número de cargos provistos}}{\text{Número total de los cargos de la planta}} \right) * 100$	Semestralmente

8. MECANISMO DE CONSULTA, DIFUSION Y BIBLIOGRAFÍA

El Plan Anual de Vacantes se publicará en la página web y se presentará al Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando este lo disponga o a través del FURAG.

9. BIBLIOGRAFÍA:

- a. Manual Operativo MIGP.
- b. Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.
- c. Decreto 1083 de 2015.
- d. Ley 909 de 2004.
- e. Ley 1960 de 2019.