



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

PLAN ANUAL DE VACANTES DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

**División de Recursos Humanos
Senado de la República**

Bogotá, enero de 2023



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	CONTEXTO	5
3.	ALCANCE	6
4.	OBJETIVOS	7
4.1.	Objetivo General	7
4.2.	Objetivos Específicos	7
5.	MARCO CONCEPTUAL	7
5.1.	Empleo público	7
5.2.	Clasificación según la naturaleza de las funciones	8
5.2.1.	Nivel Directivo	8
5.2.2.	Nivel Asesor	8
5.2.3.	Nivel Profesional	8
5.2.4.	Nivel Técnico	8
5.2.5.	Nivel Asistencial	9
6.	MARCO JURIDICO.	10
7.	METODOLOGIA.	18
7.1.	Análisis de la planta actual personal	18
7.2.	Datos por servidor	18
7.3.	Nivel educativo	18
7.4.	Perfil de cada empleo	18
7.5.	Estadísticas	19
7.6.	Proyección sobre futuros movimientos	19
7.7.	Diagnóstico de necesidades de personal	19
7.8.	Plan de previsión de recursos humanos	19
8.	REPORTES	20
8.1.	Tipo de Vacancia:	20



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS		
8.1.1.	Vacancia definitiva	20
8.1.2.	Vacancia temporal	20
8.1.3.	Vacantes por Área	20
8.2.	Vacantes Carrera Administrativa	28
8.3.	Vacantes en Provisionalidad	29
8.4.	Vacantes en Encargo	33
9.	REFERENCIAS	36

LISTA DE TABLAS.

Tabla 1.	Vacantes sin proveer, porcentaje de vacantes de planta.	21
Tabla 2	Cargos vacantes	22
Tabla 3.	Nivel directivo, vacantes.	23
Tabla 4.	Nivel ejecutivo, vacante.	24
Tabla 5 .	Nivel asesor, vacantes.	24
Tabla 6 .	Nivel profesional, vacantes.	25
Tabla 7.	Nivel Técnico, vacantes.	26
Tabla 8 .	Nivel Asistencial, vacantes.	27
Tabla 9.	Consolidado, vacantes según niveles.	27
Tabla 10 .	Carrera Administrativa.	28
Tabla 11 .	Cargos en Provisionalidad.	30
Tabla 12.	Cargos en Provisto y Planta de personal	31
Tabla 13.	Encargo.	34
Tabla 14.	Funcionarios de planta. Discriminado por género.	34
Tabla 15 .	Edades de funcionarios de planta.	35



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

El Congreso está reglamentado por la ley 5 de 1992, y está conformado por el Senado de la República y la Cámara de Representantes, quienes contemplan los lineamientos relevantes del funcionamiento de la rama legislativa en el país. Es preponderante destacar que la misión del Senado de la República es representar al pueblo colombiano, ejerciendo las funciones constitucionales y legales, para promover el bien común y el desarrollo de la sociedad.

El Senado de la República debe estar preparado y tener la capacidad de anticipar los desafíos que se pueden presentar debido a los retos de la globalización, al dinamismo de las condiciones del entorno y el permanente cambio en tecnologías. Estos cambios abruptos y continuos hacen que día a día se generen mayores exigencias de la ciudadanía y de los servidores públicos por encontrarse mejor informados, dado el acceso de internet y redes sociales.

Los servidores públicos, como parte fundamental del capital humano, que contribuye al desarrollo y cumplimiento misional de la institución, buscan trabajar en un ambiente cada vez más humano, en donde se mantenga y promueva la calidad de vida, el bienestar y la felicidad, donde el progreso y la exaltación sea un mejoramiento continuo. Por ende, el Senado está en la búsqueda de estrategias que garanticen lo anterior y logren el desarrollo de los servidores en su ámbito profesional, laboral y personal. Por tanto, la División de Recursos Humanos, busca una permanente generación de valor en su gestión a través de “enaltecer al servidor público por su labor”, a través actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, mejoramiento de las competencias, capacidades, habilidades, satisfacción, motivación, compromiso, autocuidado, enmarcado en las políticas de Talento Humano, y así fundamentar el valor público.

El propósito de la Gestión del Talento Humano del Senado, es de referir información real, efectiva, eficaz y laboral de los empleos, en donde se despliegue acciones que permitan potencializar y mejorar El activo más importante de la institución con capacitación, fortaleciendo los saberes, actitudes, habilidades, conocimientos del servidor del Senado y creando un entorno enmarcado dentro de la calidad de vida individual y colectiva.

Para el cumplimiento de lo anterior, es necesario contar con el Plan Estratégico de Talento Humano, que cumpla con condiciones de calidad, ética y transparencia en cada uno de sus procesos. Es así, como el proceso de vinculación y cubrimiento de vacantes de los servidores del Senado, se realiza de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es decir, de vinculaciones por mérito, o de acuerdo con los perfiles y competencias.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

2. CONTEXTO

El Plan Anual de Vacantes tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, con el objetivo que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión (Roa, Cortes, Ramírez y Ruiz, 2012).

El plan anual de vacantes debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva (ESAP, 2018).



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

3. ALCANCE

El presente Plan de Vacantes comprende a todos los funcionarios de la Entidad, Senado de la República, debido a que, el documento establece los cargos a ocupar en la organización. Constituyendo una herramienta de gran importancia para la planeación del Talento Humano de acuerdo con la elaboración anual de los Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance:

1. El cálculo de empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La 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.
3. La estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores, y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General.

Presentar el informe del Plan Anual de Vacantes, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, para programar el cubrimiento de estos, buscando mantener una adecuada capacidad instalada y garantizando un servicio público de calidad que se adecue de la disponibilidad presupuestal.

4.2. Objetivos Específicos.

- Indicar el marco jurídico que cubre el Plan de Vacantes.
- Señalar el número de vacantes que hay en la actualidad con relación a la planta
- Establecer el número de vacantes según la naturaleza de las funciones.
- Denotar el número de vacantes en Carrera Administrativa.
- Presentar las edades de los funcionarios de planta del Senado de la República con el fin de identificar el porcentaje de jóvenes que actualmente se encuentran vinculados a esta entidad, para tomar las acciones que permiten el cumplimiento de la Ley 1780 de 2016.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Empleo público.

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como *“el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción en los que establece el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley (ESAP – 2019).

5.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones.

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el capítulo 2 del Acuerdo 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

5.2.1. Nivel Directivo.

Comprende empleados con funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

5.2.2. Nivel Asesor.

Agrupar empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

5.2.3. Nivel Profesional.

Agrupar empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente de la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

5.2.4. Nivel Técnico.

Comprende 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.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

5.2.5. 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.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

6. MARCO JURIDICO.

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
LEY 5 DE 1992	Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes.	Totalidad del Articulado	http://www.secretariasegado.gov.co/index.php/ley-5-de-1992
LEY 489 DE 1998	La presente ley regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html
Ley 909 de 2004	Regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.	Artículo 14. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones: d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión	http://suin.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1670817

AQUÍ Y YA LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
	<p>quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.</p>	<p>Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Artículo 15, 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”</p> <p>Artículo 17 determina que las unidades de Personal deben elaborar y actualizar anualmente planes de Previsión de Recursos Humanos y dentro de estos el Plan Anual de Vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva para la siguiente vigencia y ser presentadas al Comité Directivo, que adoptaran las estrategias necesarias para resolver las necesidades de personal.</p>	
<p>Decreto 770 de 2005</p>	<p>Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los</p>	<p>Artículo 2° 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».</p>	<p>http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.aspx?ruta=Decretos/1858520</p>

AQUÍ YVE LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
	organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.		
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.	Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313

AQUÍ YVE LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.	Artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	<p>Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con 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”.</p> <p>Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la</p>	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

AQUÍ YVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
		<p>Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.</p> <p>Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.</p> <p>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”.</p>	

AQUÍ YVE LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
		<p>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”.</p> <p>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 registrará 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”.</p>	
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.		http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433

AQUÍ Y VE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
LEY 1780 DE 2016	La presente ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia.	<p>Artículo 12. promoción de la vinculación laboral de los jóvenes: Las empresas establecidas en el presente capítulo incentivarán, de acuerdo con sus necesidades, la creación de oportunidades laborales en empleos o actividades que no exijan experiencia laboral, bien sea a través de la generación de nuevos puestos de trabajo, la provisión de vacantes existentes o cualquier otra modalidad de vinculación.</p> <p>Artículo 14. modificación de las plantas de personal: Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo.</p>	http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

MARCO JURIDICO	OBJETO	ARTÍCULOS	RECUPERADO
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto <u>1083</u> 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	ARTÍCULO 2.2.4.7. Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. ARTÍCULO 2.2.4.8. Competencias Comportamentales por nivel jerárquico.	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304

Fuente: Elaboración propia.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

7. METODOLOGIA.

La planificación del empleo público se realizó bajo los conceptos de los lineamientos de elaboración del plan de vacantes de la función pública, en el cual se debe tener en cuenta los siguientes criterios:

- Articulación entre componentes
- Coherencia con las funciones planes y programas generales de la entidad
- Coordinación entre los agentes involucrados

También se deben tener en cuenta los siguientes pasos para la planificación del empleo público:

7.2. Análisis de la planta actual personal.

Para realizar el análisis de la planta actual de personal se deben implementar un sistema de información que permita la administración y gerencia del recurso humano, que indique aspectos como la ubicación del cargo en la estructura organizacional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo requisitos y competencias del cargo. En este paso, se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana y que puede ser complementado de acuerdo con las necesidades y naturaleza de cada entidad pública:

7.3. Datos por servidor.

Tiempo de servicio en la entidad y en otras entidades, lugar de nacimiento, estado civil, edad.

7.4. Nivel educativo.

Nivel alcanzado de educación formal, resumen de capacitaciones de carácter informal y no formal (relacionada con las funciones propias del cargo y de la organización).

7.5. Perfil de cada empleo.

Funciones, requisitos, conocimientos.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

7.6. Estadísticas.

Distribución de cargos por dependencias, programas, planes y proyectos de la Movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas) Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.). Empleados próximos a pensionarse. Vacantes definitivas, Vacantes temporales y Composición de la planta de personal por rangos de edad y género. Distribución de cargas de trabajo por dependencia, proceso y/o proyecto.

7.7. Proyección sobre futuros movimientos.

Funcionarios que, dado sus conocimientos y habilidades potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

- **Análisis:** comportamiento de la evaluación del desempeño Impactos de los programas de selección, capacitación y bienestar. Alineación de los programas de capacitación y bienestar con los objetivos institucionales.

- **Comparativos:** montos salariales y de horas extras frente a lo presupuestado. Cantidad real de empleados frente a la presupuestada. Comparativos de salarios con pares en el mercado.

7.8. Diagnóstico de necesidades de personal:

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo del personal de planta actual de empleos, el área de recursos humanos es el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico con la participación activa del nivel directivo y, de la oficina de planeación. Asimismo, es importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la entidad.

7.9. Plan de previsión de recursos humanos

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal se pueden determinar las siguientes situaciones:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de personal.

7.10. Procedimiento nombramiento, posesión y retiro de funcionarios

Por último, aclaramos que el presente proceso se encuentra estandarizado en la organización por medio del Procedimiento de nombramiento, posesión y retiro de funcionarios, ya que, el plan de vacantes es un insumo fundamental para el excelente funcionamiento del proceso en la División de Recursos Humanos con apoyo de la Sección de Selección y Capacitación.

8. REPORTES

8.1. Tipo de Vacancia:

8.1.1. Vacancia definitiva

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, esta se presenta por retiro del titular por (pensión, ascenso, renuncia etc.).

8.1.2. Vacancia temporal

Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas (En vacaciones, licencia, comisión, prestando servicio militar, Cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce, suspensión en el ejercicio). Cada entidad debe ingresar, gestionar y actualizar las novedades de personal en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, de donde se podrá generar el total de vacantes definitivas junto con el perfil específico.

8.1.3. Vacantes por Área

La planta de personal está establecida por la Ley 5ª de 1992, cuyas funciones están reguladas en la Resolución 237 de 1992, expedida por la Mesa Directiva y le corresponde a la Dirección General Administrativa la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos que requiera para su funcionamiento.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA





División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

TABLA 1. VACANTES SIN PROVEER, PORCENTAJE DE VACANTES DE PLANTA.

PORCENTAJE DE VACANTES FRENTE A LA PLANTA					
NATURALEZA DEL CARGO					PLANTA SENADO DE LA REPÚBLICA
CARRERA (Ley 52, encargado y titularidad)	POSESIONADO	PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ELECCIÓN	TOTAL PLANTA
31	28	198	23	15	305
10%	9%	65%	8%	5%	100,0%
DENOMINACIÓN					
CARGOS PROVISTOS			CARGOS VACANTES		
293			12		
96%			4%		

El Senado de la República está conformado por **305** cargos de planta, existen actualmente siete vacantes lo que representa el **4%** total de funcionarios y **293** cargos provistos para un **96%**. Los cuales se encuentran distribuidos de acuerdo con los niveles que se observan en la tabla 1.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

TABLA 2 CARGOS VACANTES

Nombre del cargo	Dependencia
Conductor	Segunda Vicepresidencia
Conductor	Presidencia
Conductor	Comisión Segunda
Secretaria Ejecutiva	Sección De Registro Y Control
Asistente Administrativo	Sección De Suministros
Profesional Universitario	Presidencia
Asesor II Ley Quinta	División Jurídica
Mecanógrafa	Sección De Registro Y Control
Mecanógrafa	Sección De Presupuesto
Mecanógrafa	Presidencia
Jefe De División	División De Planeación Y Sistemas
Asesor	Comisión Legal De Inteligencia Y Contrainteligencia

A diciembre 31 de 2022 se encuentra 12 cargos vacantes, tres conductores, una secretaria ejecutiva, un asistente administrativo, un profesional universitario, tres mecanógrafas, un asesor II ley quinta, un jefe de división y asesor de inteligencia y contrainteligencia.

TABLA 3. NIVEL DIRECTIVO, VACANTES.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL DIRECTIVO		17	0	17
DIRECTOR GENERAL	14	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	14	1	0	1
SUBSECRETARIO GENERAL	12	1	0	1
SECRETARIO DE COMISION	12	10	0	10
COORDINADOR DE LA COM.EQUIDAD	12	1	0	1
COORDINADOR DE CONTROL INTERNO	12	1	0	1
COORDINADOR DE LA COM. COMUNIDADES NEGRAS	12	1	0	1
COORDINADOR ATENCION CIUDADANA	12	1	0	1

A Nivel Directivo total de 17 cargos, de los cuales 17 se encuentran provistos, lo que representa un 100%.

TABLA 4. NIVEL EJECUTIVO, VACANTE.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL EJECUTIVO		21	1	22
SUBSECRETARIO AUXILIAR	11	1	0	1
JEFE DE DIVISIÓN	10	4	1	5
SUBCOORDINADOR ATENCION CIUDAD	9	1	0	1
SECRETARIO PRIVADO	9	3	0	3
JEFE DE SECCIÓN	9	10	0	10
JEFE DE OFICINA	9	2	0	2

A Nivel Ejecutivo se observa corresponde a un total de 22 cargos, de los cuales los 22 están en cargos provistos lo que representa un 99% y un cargo se encuentra vacante lo que significa un 1%.

TABLA 5 . NIVEL ASESOR, VACANTES.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL ASESOR		10	1	11
ASESOR II LEY QUINTA	8	7	1	8
ASESOR ATENCION CIUDADANA	8	3	0	3

A nivel asesor se observa un total de 11 cargos de planta, lo que representa el 99% de los cargos provistos y un cargo siendo vacante con el 1% de significancia.

TABLA 6 . NIVEL PROFESIONAL, VACANTES.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL PROFESIONAL		48	3	51
SUBSECRETARIO DE COMISION	7	7	0	7
JEFE DE UNIDAD	7	4	0	4
ASESOR I LEY QUINTA	7	1	0	1
ASESOR INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA	7	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	16	1	17
PERIODISTA	6	3	0	3
MEDICO MEDIO TIEMPO	6	2	0	2
COORDINADOR DE COMISION	6	3	0	3
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	6	1	0	1
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	6	1	0	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	1	10
ALMACENISTA	6	1	0	1

A nivel profesional se observa un total de 51 cargos, de los cuales en cargos provistos se observan 48, lo que representa el 96% y en cargos vacantes se tiene tres cargos, lo que correspondiente al 4% haciendo referencia profesional universitario, asistente administrativo y asesor de inteligencia y contrainteligencia.

TABLA 7. NIVEL TÉCNICO, VACANTES.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL TECNICO		83	1	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	25	1	26

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	5	3	0	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	5	1	0	1
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	5	1	0	1
TRANSCRIPTOR	4	23	0	23
RELATOR	4	4	0	4
RECEPCIONISTA	4	3	0	3
ENFERMERA	4	1	0	1
AUXILIAR DE RECINTO	4	3	0	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	0	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	0	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	2	0	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	2	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	12	0	12

A Nivel Técnico se observa un total de 84 cargos, de los cuales en cargos provistos están 83, lo que equivale al 99% y en cargos vacantes uno que corresponde a, secretaria ejecutiva.

TABLA 8 . NIVEL ASISTENCIAL, VACANTES.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL ASISTENCIAL		114	6	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	15	0	15
MECANOGRAFA	3	46	3	49
CONDUCTOR	2	21	3	24
PORTERO	1	4	0	4
MENSAJERO	1	28	0	28

A Nivel Asistencial se observa un total de 120 cargos de los cuales en cargos provistos están 114, para un 95% y seis cargos vacantes, para un 5%, correspondiente a tres mecanógrafas y tres conductores.

TABLA 9. CONSOLIDADO, VACANTES SEGÚN NIVELES.

EMPLEADOS PÚBLICOS	VACANTES	PORCENTAJE (%)
NIVEL DIRECTIVO	0	0%
NIVEL EJECUTIVO	1	8%
NIVEL ASESOR	1	8%
NIVEL PROFESIONAL	3	25%
NIVEL TECNICO	1	8%
NIVEL ASISTENCIAL	6	50%
TOTAL VACANTES PLANTA	12	100%

De las 12 vacantes se encuentran el porcentaje más alto en nivel asistencial con un 50% con seis vacantes, sigue nivel profesional con un 25% y nivel técnico, asesor y ejecutivo cada uno representa un 8%



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

8.2. Vacantes Carrera Administrativa

El Senado de la República según lo establecido en el Artículo 28. *Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa* lleva a cabo los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa como el concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. Para cubrir temporalmente las vacantes definitivas, se utiliza la modalidad de encargo con el personal de Carrera Administrativa, si no se cumple el perfil, se vincula personal con el perfil requerido en la entidad en calidad de provisionalidad. Cabe aclarar que, la CNSC genera una publicación de la vacante a través de una circular en donde se anexan todos los requerimientos y la resolución de la Entidad.

TABLA 10 . CARRERA ADMINISTRATIVA.

CARRERA ADMINISTRATIVA	
ESTADO DE CARGO	
CARRERA AD - COMIS. SERVICIOS EN LA ENT	1
COORDINADOR ATENCION CIUDADANA	1
CARRERA - TITULARIDAD	9
ASESOR II LEY QUINTA	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	1
CONDUCTOR	1
JEFE DE SECCIÓN	1
MEDICO MEDIO TIEMPO	1
OPERADOR DE EQUIPO	1
PORTERO	1
CARRERA AD. - ENCARGADO	21
ASESOR ATENCION CIUDADANA	1
ASESOR I LEY QUINTA	1
ASESOR II LEY QUINTA	3
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	1
JEFE DE SECCIÓN	4

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

JEFE DE UNIDAD	1
OPERADOR DE EQUIPO	1
SECRETARIA EJECUTIVA	6
SUBSECRETARIO AUXILIAR	1
SUBSECRETARIO DE COMISION	2
TOTAL CARRERA	31

A diciembre 31 de 2022 se encuentra en carrera administrativa de comisión de servicios un funcionario, en carrera de titularidad nueve y carrea en encargo 21.

8.3. Vacantes en Provisionalidad

Teniendo en cuenta el Artículo 2.2.5.2.2. Vacancia temporal. Modificado por el decreto 1412 de 2015. El artículo 1 señala: Un empleo puede estar vacante definitiva o temporalmente en los eventos allí descritos, no obstante, en los dos casos puede estar provisto de manera temporal o transitoria mediante un encargo o un nombramiento provisional, en cuyo caso se considera que el empleo, si bien está vacante se encuentra ocupado, pero no de manera definitiva sino transitoria.

Es importante precisar que los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito.

TABLA 11 . CARGOS EN PROVISIONALIDAD.

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARGOS PROVISIONALES
ALMACENISTA	1
ASESOR ATENCION CIUDADANA	2
ASESOR II LEY QUINTA	3
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	8
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	1
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	1
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	1
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	2
AUXILIAR DE LEYES	2
AUXILIAR DE RECINTO	3
ENFERMERA	1
JEFE DE SECCIÓN	4
JEFE DE UNIDAD	3
MECANOGRAFA	45
MEDICO MEDIO TIEMPO	1
MENSAJERO	25
OPERADOR DE EQUIPO	13
PERIODISTA	3
PORTERO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14
RECEPCIONISTA	3
RELATOR	4
SECRETARIA EJECUTIVA	13
SUBCOORDINADOR ATENCION CIUDAD	1
SUBSECRETARIO DE COMISION	5
TRANSCRIPTOR	21
Total general	198



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

De los 305 cargos de planta, en provisionalidad se encuentran 198 cargos, equivalente al 64% de la planta de Senado de la Republica.

TABLA 12. CARGOS EN PROVISTO Y PLANTA DE PERSONAL.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Total cargos de planta
NIVEL DIRECTIVO		16	17
DIRECTOR GENERAL	14	1	1
SECRETARIO GENERAL	14	1	1
SUBSECRETARIO GENERAL	12	1	1
SECRETARIO DE COMISION	12	10	10
COORDINADOR DE LA COM.EQUIDAD	12	1	1
COORDINADOR DE CONTROL INTERNO	12	1	1
COORDINADOR DE LA COM. COMUNIDADES NEGRAS	12	0	1
COORDINADOR ATENCION CIUDADANA	12	1	1
NIVEL EJECUTIVO		22	22
SUBSECRETARIO AUXILIAR	11	1	1
JEFE DE DIVISION	10	5	5
SUBCOORDINADOR ATENCION CIUDAD	9	1	1
SECRETARIO PRIVADO	9	3	3
JEFE DE SECCIÓN	9	10	10
JEFE DE OFICINA	9	2	2
NIVEL ASESOR		11	11



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Total cargos de planta
ASESOR II LEY QUINTA	8	8	8
ASESOR ATENCION CIUDADANA	8	3	3
NIVEL PROFESIONAL		49	51
SUBSECRETARIO DE COMISION	7	7	7
JEFE DE UNIDAD	7	4	4
ASESOR I LEY QUINTA	7	1	1
ASESOR INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA	7	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	17	17
PERIODISTA	6	3	3
MEDICO MEDIO TIEMPO	6	2	2
COORDINADOR DE COMISION	6	3	3
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	6	1	1
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	6	1	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	10
ALMACENISTA	6	1	1
NIVEL TECNICO		83	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	25	26
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	5	3	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	5	1	1
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	5	1	1
TRANSCRIPTOR	4	23	23
RELATOR	4	4	4
RECEPCIONISTA	4	3	3
ENFERMERA	4	1	1

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Total cargos de planta
AUXILIAR DE RECINTO	4	3	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	2	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	12	12
NIVEL ASISTENCIAL		114	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	14	15
MECANOGRAFA	3	45	49
CONDUCTOR	2	24	24
PORTERO	1	4	4
MENSAJERO	1	26	28
TOTAL PLANTA		295	305

Al realizar un análisis de la planta de personal del Senado de la República se observa que 295 cargos se encuentran provistos, diez (10) cargos se encuentran están vacantes para un total de 305.

8.4. Vacantes en Encargo

Según la Ley 909 de 2004 en el Artículo 24. **ENCARGO**. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos, 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá

encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

TABLA 13. ENCARGO.

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARGOS ENCARGO
OPERADOR DE EQUIPO	1
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	1
SECRETARIA EJECUTIVA	6
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	1
ASESOR I LEY QUINTA	1
SUBSECRETARIO DE COMISION	2
ASESOR ATENCION CIUDADANA	1
ASESOR II LEY QUINTA	3
JEFE DE SECCIÓN	4
SUBSECRETARIO AUXILIAR	1
TOTAL	21

Los cargos provistos en encargo son 21 en el Senado de la República.

TABLA 14. FUNCIONARIOS DE PLANTA. DISCRIMINADO POR GÉNERO.

FUNCIONARIOS PLANTA - CORTE 31 DIC/19			
	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
PLANTA	142	153	295

Se identifica que el 48% de los funcionarios que conforman la planta de personal pertenecen al género femenino y el 52% al género masculino, por tanto, la planta de personal está conformada mayormente por hombres.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

TABLA 15 . EDADES DE FUNCIONARIOS DE PLANTA.

Rango edad	TOTAL	PORCENTAJE
18 a 28 años	9	3%
29 a 39 años	34	12%
40 a 49 años	80	27%
50 a 62 años	140	47%
Mayor a 62 años	32	11%
Total	295	100%

Fuente: Elaboración propia, corte diciembre de 2022

Los funcionarios de planta del Senado de la República en una mayor proporción se encuentran entre los 50 a 62 años (47%), estos pertenecen a las generaciones catalogadas como Baby boomers (los nacidos entre 1946 y 1964), próximos a la pensión, es por ello, que se hace relevante ir trabajando sobre este proceso y la generación X (los nacidos entre 1965 y 1980), aproximadamente son 11%.

El 12% se encuentran entre la generación Y (nacido entre 1980 y 2000) y el 3, % generación Z (nacidos a partir del año 2000) esto es muy importante, permite revisar las tendencias actuales, la forma en que los jóvenes se expresan, lo que buscan dentro de una institución, lo que los motiva, esto se convierte en un desafío y oportunidad para el Senado de la República, al tener que ir migrando a nuevas generaciones.

Es importante señalar que el presidente Iván Duque indico que través de la Ley 1780 de 2016, se busca dar más incentivos para el primer empleo. Recordó que en el Plan Nacional de Desarrollo se incluyó una medida que establece que el 10 % de las nóminas del Estado sean para jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sin tener que acreditar experiencia para abrirles una oportunidad (Actualícese, 2019).

De acuerdo a las edades de los funcionarios que conforman la planta de personal, solo el 3% de los funcionarios de planta se encuentran entre las edades de los 18 a 28 años, y el 11% tienen más de 62 años.

Es por ello, que se requiere seguir incentivando la ley del empleo joven. Y velar por acciones que aseguren un envejecimiento digno dentro de las instituciones, llevando a un mantenimiento de los procesos cognitivos y funcionales de las personas en proceso de envejecimiento.



División de Recursos Humanos

PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

9. REFERENCIAS

ESAP (2018) Plan Anual de Vacantes, recuperado de <http://www.esap.edu.co/portal/index.php/plan-anual-de-vacante/>.

Congreso de Colombia (2004), Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Congreso de Colombia (1998) Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0489_1998.html

Presidencia de la República (2005) Decreto 770 de 2005. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1858520>.

Presidencia de la República (2005). Decreto 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

Presidencia de la República (2012). Decreto 2482 DE 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. Derogado por el Decreto 1083 de 2015. Recuperado de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803>

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos


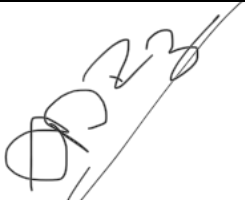
PLAN ANUAL DE VACANTES RECURSOS HUMANOS

Presidencia de la República (2015) Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recuperado <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República (2017). Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Recuperado <http://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/092017/DECRETO-1499-DEL-11-DE-SEPTIEMBRE-DE-2017.pdf>

Actualícese (2019) Ley de crecimiento económico busca entregar más incentivos para promover el primer empleo. Recuperado de <https://actualicese.com/ley-de-crecimiento-economico-busca-entregar-mas-incentivos-para-promover-el-primer-empleo/>

Congreso de la República (2016). Ley 1780 Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones" Recuperado <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>

Proyectó:	Revisó:	Aprobó
Grupo de Trabajo División de Recursos Humanos	 DR. JUAN CARLOS BUSTAMANTE CORTES Jefe División de Recursos Humanos	 DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General <small>Asa Roldán</small> 