

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

COMPONENTE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TUNJA - BOYACA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. OBJETIVOS.....	6
3.1 OBJETIVO GENERALES	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. PLAN ANUAL DE VACANTES	6
4.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA	6
4.2 REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A LA FECHA	8
4.2.1 EMPLEOS PROVISTOS Y NO PROVISTOS DESPACHO DIRECTOR GENERAL Y PLANTA GLOBAL:	8
5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	9
5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	9
5.2 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES.....	11
5.3 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL	12
5.4 CONTEXTO ESTRATÉGICO	13
BIBLIOGRAFÍA	14



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
Subdirección Administrativa y Financiera

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 " *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*", CORPOBOYACA deberá formular e implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos Humanos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación.

Así las cosas, la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, CORPOBOYACA, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del Proceso Gestión Humana, deberá formular e implementar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso Humano, teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

El Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece: "*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*".

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

Dichos planes permiten contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas.



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
Subdirección Administrativa y Financiera

1. MARCO NORMATIVO

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.*

Decreto 1227 de 2005 Artículo 110

Circular 005 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales

Decreto 1083 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

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

Decreto 815 de 2018, *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"*

Decreto 612 de 2018. *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*

Criterio unificado Provisión De Empleos Públicos Mediante Encargo, CNSC Ponente: Comisionado Fridole Ballon Duque. Fecha de sesión: 13 de diciembre de 2018.



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
Subdirección Administrativa y Financiera

2. MARCO CONCEPTUAL

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo

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.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción: Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Encargo interinstitucional: Hay encargo interinstitucional cuando el Presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

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

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
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, y
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

EMPLEO PÚBLICO: 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.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERALES

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá – CORPOBOYACA.

Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos en la vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

4.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá –CORPOBOYACÁ-, modificó la planta de personal mediante Acuerdo No. 014 de octubre 7 de 2014, y Acuerdo 011 del 26 de Julio de 2016; fijándola en 241 cargos, así:

NIVEL	Nº. EMPLEOS
Directivo	12
Asesor	1
Profesional	156
Técnico	47
Asistencial	25
TOTAL	241

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.26.

Antigua vía a Paipa No. 53-70 PBX 7457188 - 7457192 - 7457167 - Fax 7407518 Tunja - Boyacá

Línea Natural - atención al usuario No. 018000-918027

e- mail: corpoboyaca@corpoboyaca.gov.co

www.corpoboyaca.gov.co

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Director General	15	24
1	Asesor	1020	9
1	Profesional Especializado	2028	16
1	Profesional Especializado	2028	12
1	Secretario Ejecutivo	4210	21
1	Conductor Mecánico	4103	20

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.26.

PLANTA GLOBAL			
CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	Secretario General	37	17
4	Subdirector General	40	16
1	Jefe de Oficina	137	13
5	Jefe de Oficina	137	10
6	Profesional Especializado	2028	19
13	Profesional Especializado	2028	16
36	Profesional Especializado	2028	14
35	Profesional Especializado	2028	12
39	Profesional Universitario	2044	10
25	Profesional Universitario	2044	8
18	Técnico	3100	14
16	Técnico	3100	12
13	Técnico	3100	10
8	Auxiliar Administrativo	4044	13
5	Auxiliar Administrativo	4044	11
10	Secretario	4178	10

Fuente de información: Manual de funciones y competencias laborales MGH-01, V.26.

La Corporación Autónoma Regional de Boyacá –CORPOBOYACÁ, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante la Convocatoria 435 de 2016, ofertó 195 cargos de la planta de personal establecida mediante Acuerdo No. 014 de octubre 7 de 2014, y Acuerdo 011 del 26 de Julio de 2016, pertenecientes a los niveles profesional, técnico y asistencial, los cuales se encontraban en

vacancia definitiva; dichos cargos sumados a los **17 cargos de libre nombramiento y remoción y 29 de carrera administrativa**, con los que contaba la Entidad, conforman la totalidad de la planta de personal indicada anteriormente, destacando que la Corporación ha garantizado el cumplimiento de uno de los criterios dentro de los procesos de selección del personal que integra la función pública, el cual es el acceso a cargos públicos a través del mérito.

Fue así como para la vigencia 2018, se realizó la provisión por mérito de cincuenta y ocho (158) vacantes con listas de elegibles conformadas con ocasión del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 435 de 2016 y los cargos restantes serán provistos durante el 2019, una se resuelvan los diferentes trámites administrativos que cursan ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, tales como exclusiones de algunas OPEC y autorización de nombramientos de otros elegibles siguientes en orden de mérito con motivo de las derogatorias realizadas por Corpoboyacá.

4.2 REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A LA FECHA

4.2.1 EMPLEOS PROVISTOS Y NO PROVISTOS DESPACHO DIRECTOR GENERAL Y PLANTA GLOBAL:

- Relación de Empleos provistos Despacho Director General y planta global:

Nivel	Provistos (Libre nombramiento, Carrera Administrativa y periodo de prueba)
Directivo	11
Asesor	1
Profesional	135
Técnico	41
Asistencial	21
TOTAL	209

Fuente de información: Proceso Gestión Humana, corte 23 de enero de 2019.

- Relación de Empleos No provistos o en vacancia temporal/ definitiva planta global:

Nivel	No provisto	Provisto (Provisionalidad)		Subtotal
		Por vacancia Temporal	Por vacancia Definitiva	
Directivo	1			1
Profesional	3	4	14	21
Técnico	1	5		6
Asistencial		4		4
TOTAL				32

Fuente de información: Proceso Gestión Humana, corte 23 de enero de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	Nº DE VACANTES
Directivo	Jefe de oficina Código 0137 Grado 10	1
Profesional	Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	2
	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12	6
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	6
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 8	7
Técnico	Técnico Código 3100 Grado 10	6
Asistencial	Secretario Código 4178 Grado 10	4
TOTAL		32

Fuente de información: Proceso Gestión Humana, corte 23 de enero de 2019.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, para la vigencia 2019, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

5.1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Es necesario precisar que la primera etapa se realiza a partir de la información que nos ofrece el Plan Anual de Vacantes, conforme a los Decretos 1905 y 1906 de 2009, el cual establece el nivel de empleos de la planta, número de empleos provistos y la asignación básica.

A continuación, se presentan las vacantes de la entidad con su respectiva asignación básica mensual:

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN MENSUAL (SIN INCREMENTO 2019)
<u>Directivo</u>	Jefe de oficina Código 0137 Grado 10	1	\$ 4.882.176
<u>Profesional</u>	Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	2	\$ 3.596.463

	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12	6	\$ 3.101.867
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	6	\$ 2.805.558
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 8	7	\$ 2.601.023
<u>Técnico</u>	Técnico Código 3100 Grado 10	6	\$ 1.586.023
<u>Asistencial</u>	Secretario Código 4178 Grado 10	4	\$ 1.151.075
TOTAL		32	

De acuerdo a lo anterior el total de vacantes de la Corporación es de treinta y dos (32) con un costo total mensual de SETENTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y UN PESOS (\$ 79.847.251), sin el incremento salarial para la vigencia 2019.

Para la vigencia 2019, tomando como referencia los salarios aprobados en el Decreto Salarial No. 330 de 2018 y aplicando un incremento salarial estimado del 4%, teniendo en cuenta que a la fecha no se ha proferido por parte del Gobierno Nacional el decreto que fije las escalas salariales de los empleados de las Corporaciones para el presente año, se presenta la siguiente proyección:

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN MENSUAL POR VACANTE (PROYECCION 2019 4%)
<u>Directivo</u>	Jefe de oficina Código 0137 Grado 10	1	5.077.464
<u>Profesional</u>	Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	2	3.740.322
	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12	6	3.225.942
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 10	6	2.917.781
	Profesional Universitario Código 2044 Grado 8	7	2.705.064
<u>Técnico</u>	Técnico Código 3100 Grado 10	6	1.649.464
<u>Asistencial</u>	Secretario Código 4178 Grado 10	4	1.067.106
TOTAL		32	

	DENOMINACION CARGO	Jefe de oficina Código 0137 Grado 10	Jefe de oficina Código 0137 Grado 10	Profesional Especializado o Código 2028 Grado 12	Profesional Universitario o Código 2044 Grado 10	Profesional Universitario o Código 2044 Grado 8	Técnico Código 3100 Grado 10	Secretario Código 4178 Grado 10
		Nº VACANTES	1	2	6	6	7	6
PROYECCION COSTOS POR VACANTE 2019								
	ASIGNACION BASICA MENSUAL 2018	4.882.176	3.596.463	3.101.867	2.805.558	2.601.023	1.586.023	1.026.063
ASIGNACION BASICA	PROYECCION ASIGNACION BASICA MENSUAL 2019	5.077.464	3.740.322	3.225.942	2.917.781	2.705.064	1.649.464	1.067.106
	ANUAL	60.929.568	44.883.864	38.711.304	35.013.372	32.460.768	19.793.568	12.805.272
AUXILIOS	AUXILIO DE	0	0	0	0	0	582.192	388.128

	TRANSPORTE ANUAL							
	SUBSIDIO DE ALIMENTACION ANUAL	0	0	0	0	0	714.552	
PRESTACIONES SOCIALES LEGALES	BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	1.777.112	1.309.113	1.129.080	1.021.223	946.772	824.732	533.553
	PRIMA DE SERVICIO	2.612.778	1.924.707	1.660.016	1.501.441	1.391.981	913.127	571.956
	VACACIONES	3.991.745	2.940.525	2.536.136	2.293.869	2.126.637	1.395.055	873.822
	PRIMA DE VACACIONES	2.721.644	2.004.904	1.729.183	1.564.002	1.449.980	951.174	595.788
	PRIMA DE NAVIDAD	5.670.092	4.176.882	3.602.465	3.258.337	3.020.792	1.981.612	1.241.225
	BONIFICACION RECREACION	338.498	249.355	215.063	194.519	180.338	109.964	71.140
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NOMINA	CESANTÍAS O FNA	6.142.600	4.524.956	3.902.671	3.529.865	3.272.524	2.146.746	1.344.660
	APORTES PREVISION PENSION	7.759.952	5.716.381	4.930.248		4.134.183	2.551.515	
	APORTES PREVISION SALUD	5.330.068	3.926.403	3.386.433	3.062.941	2.839.641	1.752.556	1.133.800
	APORTES PREVISION ARP	1.079.809	795.443	686.051	620.516	575.278	355.047	229.695
	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR	2.735.184	2.014.878	1.737.786	1.571.782	1.457.194	955.572	598.633
	ICBF	2.051.388	1.511.158	1.303.339	1.178.837	1.092.895	716.679	448.975
	SENA	1.367.592	1.007.439	868.893	785.891	728.597	477.786	299.317
	SUBTOTAL (SALARIO + PRESTACIONES) POR VACANTE	104.508.030	76.986.008	66.398.668	60.055.876	55.677.580	34.925.133	22.398.516
SUBTOTAL POR 32 VACANTES	104.508.030	153.972.016	398.392.008	360.335.256	389.743.060	209.550.798	89.594.064	
TOTAL COSTOS 32 VACANTES				1.706.095.232				

5.2 PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES.

La Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción se realizará atendiendo la facultad nominadora establecida en el artículo 29 de La ley 99 de 1993.

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual de la Corporación, identificadas las vacantes y su asignación básica, la provisión de los empleos que se encuentran vacantes en forma definitiva de niveles profesional, técnico y asistencial se efectuará conforme el resultado de la Convocatoria No. 435 de 2016, de



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
Subdirección Administrativa y Financiera

acuerdo a la Ley 909 de 2004 y con observancia a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, aclaren o complementen.

Así las cosas, para la vigencia 2019, se tienen previsto culminar la provisión por mérito con listas de elegibles que se conformen como resultado del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 435 de 2016, teniendo en cuenta que cursan ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, trámites administrativos tales como exclusiones de algunas OPEC y autorización de nombramientos de otros elegibles siguientes en orden de mérito con motivo de las derogatorias realizadas por Corpoboyacá, adicionalmente algunos cargos ofertados fueron declarados desiertos, motivo por el cual no se ha realizado su provisión definitiva, sino que se cuenta con nombramientos en provisionalidad o supernumerarios por necesidad del servicio.

Los empleos que se encuentren en vacancia definitiva serán provistos transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Subdirección Administrativa y Financiera analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 ningún servidor ha manifestado su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

5.3 IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Así las cosas, para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, se estima en la suma de **QUINCE MIL DOSCIENTOS VEINTITRÉS MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL SETECIENTOS VEINTIÚN PESOS M/CTE** (\$15.223.747.721), tomando como referencia los salarios aprobados en el Decreto Salarial No. 330 de 2018, la ejecución presupuestal de la vigencia 2018 y aplicando un incremento salarial estimado del 4%, teniendo en cuenta que a la fecha no se ha proferido por parte del Gobierno Nacional el decreto que fije las escalas salariales de los empleados de las Corporaciones para el presente año, de conformidad con las siguientes fuentes de financiación de personal:

FUENTE DE FINANCIACIÓN	Nº DE CARGOS	VALOR TOTAL
Recursos Nación	156	9.832.880.236
Recursos Propios	37	2.880.991.487
Gastos De Personal Inversión (misional)	48	2.509.875.998

5.4 CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el Plan de Acción Institucional 2016- 2019 de CORPOBOYACA, en los siguientes aspectos:

CAPITULO:	MARCO GENERAL
Contexto	Institucional
Directrices de la política de calidad	C. Asegurar el talento humano y los recursos físicos y financieros necesarios para liderar el desarrollo sostenible.
Objetivos Estratégicos	C.2. Disponer de recurso humano altamente calificado en materias ambientales, promover su crecimiento profesional y mantener un adecuado clima organizacional que asegure el cumplimiento de los objetivos corporativos.

BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Tomado de: http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf

Departamento Administrativo de la Función Pública. 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. Tomado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16126>

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+COMPLETO+UNICO+REGLAMENTARIO+DE+FUNCION+PUBLICA.pdf>

Presidencia de la República. 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. Bogotá. Tomada de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Presidencia de la República. Decreto Salarial 330 de 2 de enero de 2018 – Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/wVDBjZ>

Presidencia de la República. Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. . Tomado de: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20612%20DEL%2004%20DE%20ABRIL%20DE%202018.pdf>

*Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz
Revisó: Camilo Andrés Buitrago Rodríguez, Sandra Yaqueline Corredor Esteban.
Aprobó: José Ricardo López Dulcey
Archivo: 170-4602*