



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN CAMILO DE LELIS  
NIT: 800114286-1**

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**JUAN DAVID RODRIGUEZ QUIJANO  
GERENTE**

**MUNICIPIO DE VEGACHI  
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
2025**

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Gloria Elena Jiménez Subdirectora Administrativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Juan David Rodríguez Quijano
Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025	Fecha: Enero 2025

## CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	3
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. MARCO NORMATIVO .....	3
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS .....	4
3.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. RESPONSABILIDADES .....	6
6. PLAN DE PREVISIÓN .....	6
6.1 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO: .....	6
7. PLAN ANUAL DE VACANTES .....	9
7.1 NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2021 .....	9
7.2 VACANTES DEFINITIVAS: .....	11
8. ACCIONES A DESARROLLAR: .....	11
BIBLIOGRAFÍA .....	13

## 1. OBJETIVO

Identificar el personal que se requiere proveer en la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Leles, mediante la revisión de su planta de cargos y los criterios normativos para la provisión de cargos que aplica a la entidad, con el propósito de contar con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos.

## 2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Leles es entre otros, es el siguiente:

### **Ley 909 de 2004:**

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

### **Decreto 1083 de 2015:**

**“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.** Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes.

### **Decreto 612 de 2018 (abril 4):**

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, establece en el título 22, capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.14. lo siguiente: “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”, dentro de los cuales establece en el numeral 3 el Plan Anual de Vacantes.

### 3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

**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 a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**Empleos temporales:** se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de funciones previstas en el artículo 21 de la ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (artículo 2.2.1.1 del decreto 1083 de 2015).

**Funcionario:** La corte constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean estas de carácter definitivo o de carácter temporal. En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio, una y otra modalidad deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la constitución política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral en el estado. (Artículos 13, 29, 40, 125 y 209 de la Constitución Política).

### 3.2 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 u organismos del orden Territorial se encuentran señalados en 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 Nivel Territorial.
- **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 actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### 4. ALCANCE

Aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Leles, en cuanto a:

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

## **5. RESPONSABILIDADES**

El responsable de presentar el plan anual de vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al jefe de la oficina de talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis.

## **6. PLAN DE VACANTES:**

El Plan de Vacantes, se desarrollará 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".

El jefe de la oficina de talento humano o a quien éste designe, proyectará los primeros 15 días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

([https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset\\_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes](https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes))

### **6.1 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:**

#### **SELECCIÓN.**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos 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 y otras disposiciones.

#### **MOVILIDAD.**

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 del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- b) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- c) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, estos se deberán a dos factores primordialmente:

1°. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del gerente de la entidad.

2°. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, se aplicará de igual manera el proceso de vinculación del funcionario en su nuevo cargo.

## **PERMANENCIA.**

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

- a) Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige 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.

- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal.
- d) 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.

## **RETIRO:**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

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.

Así las cosas, teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la oficina de talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Leles analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, las hojas de vida de sus servidores y se contactó con los que están próximos a pensionarse con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que, para la vigencia 2021 ningún servidor, de los próximos a pensionar, está interesado en hacer los trámites para ser incluido en nómina de pensionados y retirarse de la Entidad, así mismo no hay ninguno servidor que cumpla con la edad para retiro forzoso.

Respecto de las otras situaciones de retiro del servicio, contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la



Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que, al momento de presentarse, se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

## 7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

### 7.1 NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2025

La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis en el año 2024 mediante el **Acuerdo N° 002 de Mayo 30 de 2024** actualiza los salarios de la Planta de cargos y asignaciones de la ESE , ligado al manual de funciones , Responsabilidades y competencias del personal, según el acuerdo 06 de 2019 ( 08 de Mayo de 2.019 expedida por la Junta Directiva de la Entidad, señala la planta de cargos de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis.

Así, la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis, cuenta con la siguiente planta de cargos, para el cumplimiento de sus funciones misional y administrativas:

**ACUERDO NRO. 02**  
**( 30 de Mayo 2024)**

Por medio del cuál se fija el Plan de Cargos y Asignaciones de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lejis de Vegachi, para la vigencia comprendida entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2024.

La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lejis del Municipio de Vegachi en uso de sus Facultades legales

**ACUERDA:**

**ARTICULO PRIMERO:** Fijar la planta de cargos y asignaciones de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lejis del Municipio de Vegachi ( Antioquia), para la vigencia comprendida entre el 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2024, en la suma de: (\$ 1.868.218.576 ) mil ochocientos sesenta y ocho millones doscientos dieciocho mil quinientos setenta y seis pesos m.l.; según el siguiente detalle:

codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	SALARIO DEFINITIVO AÑO 2023				DATOS CALCULADOS PARA EL AÑO 2024						
		No. de cargos	No. Horas día cargo	vacantes	Asignación mes / cargo	Total mensual	No. de cargos	Asignación mes / cargo	Total mensual	% Increment. salarial esperad o	Nro. de meses a calcula r	Total año
( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 )		( 5 )	( 6 ) = ( 3*5 )	( 7 )	( 9 )	( 10 ) = ( 7*9 )	( 11 )	( 12 )	( 13 ) = ( 10*12 )
<b>Cargos Administrativos</b>												
085	Gerente Empresa Social del Estado	1	1	0	7,797,004	7,797,004	1	8,645,318	8,645,318	10.88%	12	103,743,816
068	Subdirector Administrativo	1	1	0	5,074,055	5,074,055	1	5,626,112	5,626,112	10.88%	12	67,513,346
470	Auxiliar de Servicios Generales	3	0	0	1,402,784	4,208,352	3	1,555,407	4,666,221	10.88%	12	55,994,648
477	Celador	3	3	0	1,160,000	3,480,000	3	1,300,000	3,900,000	12.05%	12	46,800,000
367	Técnico Administrativo	3	3	0	2,588,295	7,764,885	3	2,869,901	8,609,704	10.88%	12	103,316,454
407	Auxiliar Administrativo	5	5	0	1,793,469	8,967,345	5	1,988,598	9,942,992	10.88%	12	119,315,906
314	Técnico Operativo	1	1	0	3,220,925	3,220,925	1	3,571,362	3,571,362	10.88%	12	42,856,340
<b>TOTAL ADMINISTRATIVOS</b>		<b>17</b>				<b>40,512,566</b>	<b>17</b>		<b>44,961,709</b>			<b>539,540,510</b>
<b>Cargos Asistenciales</b>												
211	Profesional Universitario - Médico Genral	7	5	2	7,243,352	50,703,464	7	8,031,429	56,220,001	10.88%	12	674,640,011
214	Profesional Universitario - Odontólogo	2	1	1	3,928,580	7,857,160	2	4,356,010	8,712,019	10.88%	12	104,544,228
243	Profesional Universitario - Enfermera	1	1	0	3,928,580	3,928,580	1	4,356,010	4,356,010	10.88%	12	52,272,114
323	Técnico area Salud - Regente de Farmacia	1	1	0	2,812,795	2,812,795	1	3,118,827	3,118,827	10.88%	12	37,425,925
412	Auxiliar area Salud - Enfermería	8	7	1	2,321,229	18,569,832	8	2,573,779	20,590,230	10.88%	12	247,082,757
412	Auxiliar area Salud - Consultorio Dental	1	1	0	2,214,511	2,214,511	1	2,444,554	2,444,554	10.39%	12	29,334,653
412	Auxiliar area Salud - Laboratorio	1	1	0	2,214,511	2,214,511	1	2,455,450	2,455,450	10.88%	12	29,465,398
480	Conductor	2	2	0	1,661,794	3,323,588	2	1,842,597	3,685,194	10.88%	12	44,222,332
412	Auxiliar area Salud - Vacunadora	1	1	0	2,214,511	2,214,511	1	2,455,450	2,455,450	10.88%	12	29,465,398
412	Auxiliar area Salud - Higienista Oral	1	1	0	2,100,855	2,100,855	1	2,329,428	2,329,428	10.88%	12	27,953,136
237	Profesional Universitario - Bacteriologa	1	1	0	3,928,580	3,928,580	1	4,356,010	4,356,010	10.88%	12	52,272,114
<b>TOTAL ASISTENCIALES</b>		<b>26</b>				<b>99,868,387</b>	<b>26</b>		<b>110,723,172</b>			<b>1,328,678,065</b>
<b>TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS</b>		<b>43</b>				<b>140,380,953</b>	<b>43</b>		<b>155,684,881</b>			<b>1,868,218,576</b>

**ARTICULO SEGUNDO:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y surte efectos a partir del 01 de Enero de 2024

Dado en el Municipio de Vegachi a los 30 días del mes de Mayo de 2024

**JOSE MARIA OCHOA MUÑOZ**  
Presidente Junta Directiva

**JUAN DAVID RODRIGUEZ QUIJANO**  
Secretario



## 7.2 VACANTES DEFINITIVAS:

A continuación, se relacionan las vacantes de la planta de empleos de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis:

A la fecha se encuentra vacante el cargo de Odontólogo, en la planta de existen dos cargos, pero un cargo se encuentra por proveer.

Los archivos del estado de la planta de personal, se encuentran en la Oficina de Dirección Financiera de la Empresa Social del Estado Hospital San Camilo de Lelis. Así mismo, esta información es presentada a la Contraloría periódicamente, al igual que los informes solicitados por el departamento administrativo de la función pública son presentados cada vez que son requeridos.

## 8. ACCIONES A DESARROLLAR:

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Formular el plan anual de vacantes	Líder del proceso de talento humano	2025
Revisar la planta de cargos para identificar los empleos que se encuentran vacantes	Líder del proceso de talento humano	2025
Realizar el reporte de los cargos vacantes antes la Comisión Nacional del Servicio Civil y que se encuentran en carrera administrativa	Subdirección administrativa	2025
Realizar la gestión para inscribir en concurso los cargos de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo a las directrices definidas por esta entidad (cuando se requiera)	Gerencia	2025
		2025

Asignar dentro del presupuesto los recursos que se requieren para proveer las vacantes	Gerencia - Subdirección administrativa y Financiera	
Cubrir las vacantes de los cargos que se requieran de acuerdo a la normatividad que aplique.	Gerencia - Subdirección administrativa y Financiera	2025

## BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*".

([https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset\\_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes](https://www.funcionpublica.gov.co/noticias/-/asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes))

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. 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: septiembre 23 de 2004.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. 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. Bogotá: junio 27 de 2019.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Bogotá: abril 13 de 2021.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 612 de 2018 (abril 4) 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. Bogotá: abril 4 de 2018.