

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR
ANIMAL

CONTROL DE CAMBIOS

NO. DE ACTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta No. 1	30 de enero de 2025	1.0	Adopción

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	5
2. Objetivos.....	6
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivos específicos	6
3. Normatividad	7
4. Marco conceptual	10
4.1. Empleos de carrera administrativa	10
4.2. Empleos de libre nombramiento y remoción	10
4.3. Encargo.....	10
4.4. Vacantes definitivas	10
4.5. Vacantes temporales.....	11
4.6. Nombramiento ordinario.....	11
4.7. Nombramiento en periodo de prueba	11
4.8. Nombramiento provisional.....	12
5. Metodología para la provisión	13
5.1. Análisis de la planta actual.....	13
5.2. Seguimiento de la planta de personal	14
6. Ejecución proceso de provisión.....	18
7. Cronograma.....	19
8. Evaluación y seguimiento	21
9. Referencias y bibliografía.....	22

Lista de tablas

Tabla 1. Caracterización planta de personal

Tabla 2. Por tipo de empleo

Tabla 3. Por niveles jerárquicos

Tabla 4. Por tipo de vinculación

Tabla 5. Vacancias-Provisión

Tabla 6. Según la naturaleza de las funciones de los empleos

Tabla 7. Actividades

Tabla 8. Indicador Plan Anual de Vacantes

1. Introducción

El artículo 125 de la Constitución Política, establece:

“Artículo 125. *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público (...).”

En virtud de lo anterior, un cargo de carrera administrativa está definido como aquel empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, adicionalmente, debe haber superado el período de prueba luego del nombramiento.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004, indica que las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concursos de mérito y, mientras se lleva a cabo este proceso y se cubre la vacante con la llegada del titular del cargo, puede ser provista a través de encargo. La provisión de las vacantes definitivas mediante provisionalidad procede de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados o cuando no exista vigencia de uso de lista de elegibles.

Conforme a lo anterior, el Plan Anual de Vacantes (PAV), se encuentra consagrado en el literal b, del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y constituye para el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), como un instrumento de administración y actualización de la información de los empleos vacantes de la planta de personal, a fin de establecer la programación de su provisión que garantice la continuidad en la prestación del servicio y que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

En este sentido, para el cumplimiento de las funciones, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal IDPYBA desarrolla la prestación del servicio a través de la planta de personal establecida en el Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023, emitido por el Consejo Directivo del IDPYBA, contando con 37 empleos, de los cuales 4 se encuentran adscritos al despacho de la Dirección General y 33 en la planta global y, a través del presente documento se cuenta con el análisis de las vacantes de la planta de personal y la proyección de la forma de provisión durante la vigencia 2025.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar y administrar la información del 100% de los empleos de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción que se encuentren en vacancia definitiva o temporal de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), con el fin de mantener actualizada dicha información, contribuyendo así, a la provisión de la planta.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar el número de vacantes a proveer
- Definir los tipos de vacante a proveer
- Establecer las formas de provisión de vacantes
- Proveer las vacantes

3. Normatividad

- **Ley 581 del 31 de mayo de 2000:** “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.
- **Ley 1960 de 2019** Modifica la Ley 909 de 2004: Establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”
- **Decreto 612 del 04 de abril 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”.
- **Decreto 815 del 8 de mayo 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 1800 del 7 de octubre 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”.
- **Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019:** “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1º de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público”.
- **Acuerdo 002 del 21 de abril de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- **Acuerdo 003 del 21 de abril de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la Planta de Empleos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA y se dictan otras disposiciones”
- **Circular N° 20191000000117 de la CNSC del 29 de julio de 2019:** “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos”.
- **Criterio Unificado CNSC del 13 de agosto de 2019:** Provisión de Empleos Públicos mediante encargo y Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo, Consejero Ponente: Comisionado Frídole Ballén Duque.
- **Circular Externa No 0011 del 24 de noviembre de 2021, de la Comisión Nacional del Servicio Civil:** “Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”
- **Directiva Conjunta 002 del 03 de marzo de 2023, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** “Lineamientos sobre la vinculación de la ciudadanía con

enfoque diferencial, de género o personas con discapacidad o NARP (negros, afrodescendientes, raizales y palenqueros) o indígenas o LGTBIQ+ en las entidades y organismos distritales de Bogotá D.C. en cumplimiento del punto 16 del acuerdo colectivo laboral 2022”.

- **Circular Conjunta 005 del 24 de mayo de 2023, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:** “Lineamientos para promover la vinculación laboral y el despliegue de acciones afirmativas para la comunidades negras, afrodescendientes, raizales y palenqueras en las entidades y organismos del distrito capital”.
- **Resolución 006 del 15 de enero de 2020:** “Por la cual se adicionan algunas funciones a las establecidas en la Resolución 108 de 2019 “Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”.
- **Resolución No 148 del 24 de noviembre de 2020:** “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”.
- **Resolución 192 del 09 de noviembre de 2021:** “Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA”.
- **Resolución 525 del 25 de mayo de 2023:** “Por medio de la cual se modifica la Resolución 108 de 2019 “Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal”.

4. Marco Conceptual

4.1. Empleos de carrera administrativa:

Son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos, para garantizar la eficiencia en la administración pública, la igualdad de acceso al servicio público y la estabilidad y el ascenso de los empleos, se utiliza el denominado Sistema de Carrera Administrativa, gestionado, vigilado y protegido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

4.2. Empleos de libre nombramiento y remoción:

Son aquellos que cumplen con los criterios establecidos en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004, cuya vinculación, permanencia y retiro de sus cargos dependen de la discrecionalidad del nominador.

4.3. Encargo:

Según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, 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 es sobresaliente.

4.4. Vacantes definitivas:

Son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando. El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el Decreto 1083 del 2015, así:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

4.5. Vacantes temporales:

Son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en el Decreto 1083 del 2015, así:

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

4.6. Nombramiento ordinario:

Es aquel que es provisto por un empleado de libre nombramiento y remoción, que para ser nombrado, debe cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004.

4.7. Nombramiento en periodo de prueba:



Conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.25. del Decreto 1083 de 2015, “la persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador”.

4.8. Nombramiento provisional:

Procede como 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, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

5. Metodología para la provisión

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, llevará el control permanente de los empleos vacantes del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) , de conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.1.1.4 del Decreto 1083 de 2015.

Cuando surjan nuevas vacantes cualquiera que sea su carácter temporal o definitiva, los empleos se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo o en provisionalidad, según la naturaleza del empleo.

5.1. Análisis de la planta actual

La planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), con corte al 31 de diciembre de 2024, está conformada con un total de treinta y siete (37) empleos, de los cuales veintiocho son de carrera administrativa, ocho (8) de libre nombramiento y remoción y uno (1) de Periodo Fijo, los cuales se encuentran caracterizados así:

Tabla 1. Caracterización planta de personal (Fuente: Elaboración propia)

Cargo	Código	Grado	No. Cargos
Director General	050	2	1
Subdirector Administrativo	068	1	1
Subdirector Técnico	068	1	2
Jefe de Oficina	006	1	2
Jefe de Oficina Asesora	115	02	1

Asesor	105	01	2
Profesional Especializado	222	03	8
Profesional Universitario	219	02	8
Profesional Universitario	219	01	3
Técnico Administrativo	367	01	5
Auxiliar Administrativo	407	01	3
Secretario Ejecutivo	425	01	1
Total de empleos			37

Tabla 2. Por tipo de empleo (Fuente: Elaboración propia)

Tipo de empleo	Cantidad
Libre Nombramiento y Remoción	8
Periodo Fijo	1
Carrera Administrativa	28
Total	37

Tabla 3. Por niveles jerárquicos (Fuente: Elaboración propia)

Niveles	Cantidad
Directivo	6

Tabla 4. Por tipo de
Elaboración propia)

Asesor	3
Profesional	19
Técnico	5
Asistencial	4

vinculación (Fuente:

Vinculación	Cantidad
Nombramiento Ordinario	9
Carrera Administrativa	27
Provisionalidad	1
Total	37

Tabla 5. Vacancias-Provisión (Fuente: Elaboración propia)

Vacancia / Provisión	Cantidad
Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	1
Vacantes temporales provistas por derecho preferencial de encargo	2
Vacantes temporales sin provisión	2
Vacantes definitivas sin provisión	0
Total empleos en vacancia definitiva sin provisión	0
Total empleos en vacancia temporal sin provisión	2
Total empleos provistos	35

Tabla 6. Según la naturaleza de las funciones de los empleos (Fuente: Elaboración propia)

Nivel jerárquico	Naturaleza de las funciones del empleo
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.
Asesor	Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden territorial.
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.
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.
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.

5.2. Seguimiento de la planta de personal

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano efectúa el seguimiento al PAV, a través de las siguientes acciones:

5.2.1. Planta global:

Se cuenta con una matriz en la herramienta Office – Excel, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los adscritos a la Dirección General. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes,



permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que, por necesidad del servicio, se puedan efectuar dentro de la planta.

5.2.2. Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:

Se cuenta con una matriz en la herramienta Office – Excel, que permite identificar los empleos por tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor(a) al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA).

5.2.3. Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:

Se cuenta con un sistema de información en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y para llevar a cabo el proceso de provisión.

5.2.4. Caracterización de la población del IDPYBA:

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de las y los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con formación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un ingreso, nombramiento, retiro o ante un eventual movimiento de servidores(as) dentro de la planta de personal.

6. Ejecución proceso de provisión

Cuando se produzcan vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), serán provistos con el uso de lista de elegibles aprobadas y conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en estricto orden descendente.

Para los empleos de carrera administrativa en vacancias definitivas sin listas de elegibles vigentes a la fecha y en vacancias temporales, se aplicará lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y 25 de Ley 909 de 2004, en relación con las situaciones administrativas de nombramiento en encargo y/o provisionalidad.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de servidores(as) de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Con fundamento a lo anterior, el PAV del IDPYBA se desarrolla con base en las directrices que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), así:

- Mediante autorización del uso de las listas de elegibles
- Encargos
- Nombramientos ordinarios
- Nombramientos provisionales

7. Cronograma

Tabla 7. Actividades (Fuente: Elaboración propia)

No.	Actividad	Producto	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin
1	Actualizar permanentemente la información de los empleos del IDPYBA, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancias definitivas y/o temporales.	Base de datos de planta actualizada	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	01/01/2025	31/12/2025
2	Solicitar a la CNSC el uso de listas de elegibles para las vacancias que se generen de los empleos inicialmente provistos por el Concurso de Méritos Distrito Capital 4	Pantallazo aplicativo SIMO	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
3	Proveer la vacante definitiva en periodo de prueba	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
4	Solicitar al DASCD la Evaluación de competencias Laborales y publicación de hojas de vida de los candidatos de LNR que proveerán cargos en vacancia definitiva en el IDPYBA	Pantallazo aplicativo SEVCOM	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
5	Proveer la vacante de LNR mediante nombramiento ordinario	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
6	Hacer análisis de encargos, en caso que se genere vacante definitiva o temporal en empleos de carrera administrativa, por derecho preferencial de encargo	Certificación cumplimiento de requisitos	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
7	Proveer la vacante temporal o definitiva a través del	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello

	derecho preferencial de encargo		Talento Humano		
8	Hacer análisis de requisitos mínimos para provisión de la vacante temporal o definitiva, en provisionalidad, en caso de no ser posible su provisión por derecho preferencial de encargo o con uso de lista de elegibles	Certificación cumplimiento de requisitos	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello
9	Proveer la vacante temporal o definitiva en provisionalidad	Acto administrativo	Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano	Cuando haya lugar a ello	Cuando haya lugar a ello

8. Evaluación y Seguimiento

El seguimiento y evaluación del presente plan se realizará de forma semestral, a través del siguiente indicador:

Tabla 8. Indicador Plan Anual de Vacantes (Fuente: Elaboración propia)

Nombre del indicador	Fórmula	Línea Base	Unidad de Medida	Actividad	Seguimiento
Porcentaje de avance del Plan Anual de Vacantes	$(\text{No. total de cargos provistos} / \text{No. total de cargos de la planta vacantes}) * 100$	100	porcentaje	Plan Anual de Vacantes	Anual

9. Referencias y Bibliografía

- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.