

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 1 de 22

INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con las finalidades institucionales.

Hoy por hoy, se exige que entre estos procesos se contemplen los relacionados con la gestión del talento humanos, pues son éstos los que generan las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de tales finalidades.

Dentro de los procesos de la gestión del talento humano, se destaca el de la **planeación de los recursos humanos**, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos organizacionales.

La Planeación de los Recursos Humanos se entiende como el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

En el sector público colombiano la planeación de los recursos humanos es un tema que ha recibido un tratamiento especial, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por ello, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta manera se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, 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

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 2 de 22

Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades, en tal sentido expone:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta 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, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 3 de 22

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal en la Alcaldía de Bucaramanga.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES

- **Servicio activo.** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión
- **Licencia.** El Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:
 - No remuneradas:
 - ✓ Ordinaria.
 - ✓ No remunerada para adelantar estudios
 - Remuneradas:
 - ✓ Para actividades deportivas.
 - ✓ Enfermedad.
 - ✓ Maternidad.
 - ✓ Paternidad.
 - ✓ Luto.
- **Licencia ordinaria.** Artículo 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.
- **Licencia no remunerada para adelantar estudios.** Artículo 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.
- **Licencia para actividades deportivas.** Artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 648 de 2017, La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 4 de 22

"Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.

- **Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad.** Artículo 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.
- **Comisión.** Artículo 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.
- **Encargo.** Artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017, 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.

4. NORMATIVIDAD

En el tema de Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

➤ **Formulación de la Política**

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

➤ **Planes de Previsión de Recursos Humanos**

La Ley 909 DE 2004 en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente *Planes de previsión de recursos humanos* que tengan el siguiente alcance:

- 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.*

➤ **Planes Estratégicos de Recursos Humanos**

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 5 de 22

Los planes estratégicos de recursos humanos están dados en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

➤ **Planes Anuales de Vacantes**

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

➤ **Sistema General de Información Administrativa**

Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Así mismo se relaciona otra normatividad aplicable al Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Bucaramanga se describe a a continuación:

- ✓ Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, en el artículo 3° Literal c), el cual establece dentro de las políticas de desarrollo administrativo: “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”
- ✓ 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 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”.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 6 de 22

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Bucaramanga, para la vigencia 2021, 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 son las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades
- Identificación fuentes de financiación de personal.

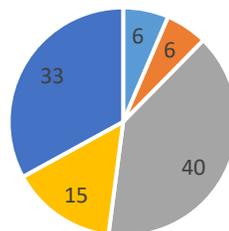
Análisis de las necesidades de personal

La primera etapa se realiza es la identificación de la Planta de Personal de la Entidad, la cual se toma a partir de la información que nos arroja las bases de datos del área de Talento Humano y del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público “SIGEP”; detallado por nivel de empleo y naturaleza del empleo así:

- Planta de Empleos de la Alcaldía de Bucaramanga por Niveles

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPLEO		TOTAL EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCIÓN	CARRERA ADTIVA	
Directivo	25	0	25
Asesor	21	2	23
Profesional	25	129	154
Técnico	8	50	58
Asistencial	7	121	128
TOTAL	86	302	388

DISTRIBUCION DE LA PLANTA DE EMPLEOS



■ Directivo ■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 7 de 22

Planta de Empleos de la Alcaldía de Bucaramanga, discriminada por Niveles, Denominación, Código y Grado:

La Planta de Empleos se encuentra establecida en el Decreto 065 del 8 de mayo de 2018, así:

➤ **Planta de Empleos del Despacho del Alcalde**

a. De elección Popular – Nivel Directivo

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	ALCALDE	005	26

b. De período fijo – Nivel Directivo

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	JEFE DE OFICINA (Control Interno)	006	25

c. De Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL DIRECTIVO

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
2	JEFE DE OFICINA	006	25
9	SECRETARIO DE DESPACHO	020	25
11	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	21
1	DIRECTOR DPTO. ADTIVO (ESP. PUBLICO)	055	25

NIVEL ASESOR

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
3	ASESOR	105	22
9	ASESOR	105	24
8	ASESOR	105	26
1	JEFE DE OFICINA ASESORA (OFAI)	115	26

NIVEL PROFESIONAL

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	TESORERO	201	34

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 8 de 22

2	LIDER DE PROGRAMA	206	34
1	ALMACENISTA GENERAL	215	29
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31

NIVEL TECNICO

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
6	TECNICO OPERATIVO	314	25
2	TECNICO OPERATIVO	314	27

NIVEL ASISTENCIAL

Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
1	SEC. EJECUTIVO DEL DESPACHO ALCALDE	438	28
4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	24
1	CONDUCTOR	480	26
86	TOTAL PLANTA DE EMPLEOS DESPACHO ALCALDE		

- **Empleos del sistema de carrera administrativa:** Conformada por empleos de la planta financiada con recursos propios, para las diferentes dependencias de la entidad y la planta que se financia con recursos del General de Participaciones (SGP) exclusivos de Secretaría de Educación, así:

NIVEL ASESOR

Nro. Empleos	R.P.	SGP	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
2	2	0	ASESOR	105	22

NIVEL PROFESIONAL

Nro. Empleos	R.P.	SGP	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
8	8		COMISARIO DE FAMILIA	202	26



**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

Código: PL-GAT-8100-170-007

Versión: 0.0

Página 9 de 22

1	1		LIDER DE PROYECTO	208	31
30	7	23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23
42	42		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	25
5	5		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	26
3	3		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27
15	9	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28
2	2		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
7	7		PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	31
16	16		INSPECTOR DE POLICIA URBANO	233	23

NIVEL TECNICO

Nro. Empleos	R.P.	SGP	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
3	3		INSPECTOR DE POLICIA RURAL	306	25
6	6		TECNICO OPERATIVO	314	23
10	10		TECNICO OPERATIVO	314	24
1	1		TECNICO OPERATIVO	314	27
23	23		TECNICO AREA DE LA SALUD	323	26
7	2	5	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22

NIVEL ASISTENCIAL

Nro. Empleos	R.P.	SGP	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
45	44	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21
53	53		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	22
3	3		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	23
1	1		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
2	2		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	28
2	2		AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	25
287	252	35	TOTAL PLANTA GLOBAL DE EMPLEOS		

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 10 de 22

- **Empleos de planta transitoria:** Corresponde a empleos de la planta establecida mediante Decreto 172 de 1 de Diciembre de 2016, así:

NIVEL ASISTENCIAL			
Nro. Empleos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
12	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	25
3	CONDUCTOR	480	26
15	TOTAL PLANTA TRANSITORIA		

Existe en la Planta de Personal de la Alcaldía de Bucaramanga empleos que son financiados con recursos del Sistema General de Participación; es decir se financian con fuente diferente a los recursos propios, los cuales se detallan a continuación:

EMPLEOS QUE SE FINANCIAN CON RECURSO DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIÓN							
NATURALEZA				EMPLEO			
TOTAL CARGOS		LNR	CARGOS DE C.A. FINANCIADOS CON S.G.P.	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	ASIG. BAS. 2020
19			6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	5.477.617
30			23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	3.459.656
7			5	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	22	2.705.505
45			1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	2.026.149

Identificación de las vacantes definitivas de la Entidad.

Se registra las vacantes definitivas en cada uno de los niveles jerárquicos de la planta de personal, la cual registra el empleo y la asignación básica. A continuación, se presenta las vacantes de la Entidad con su respectiva asignación básica:

Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 11 de 22

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez y que deban ser suprimidos en el marco de la Estrategia de Pensionados del Programa de Renovación de la Administración Pública⁴; así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004.

Para la identificación de estas vacantes se debe tener en cuenta y tener claridad sobre el tipo de vacante:

- **Vacantes definitivas:** Son aquellas que no cuentan con un empleado titular 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 artículo 41 de la Ley 909.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

- **Vacantes temporales:** Son aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

La vacancia temporal de un empleo se produce cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.
- En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Frente a este último aspecto, las unidades de personal de las entidades deberán tener en cuenta:

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación.
- La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos de la entidad y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prórroga y discrecionalidad para otorgarla y costos.

Las situaciones administrativas que se exponen en el Decreto 648 de 2017 son:

- Licencia
- Comisión



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código: PL-GAT-8100-170-007

Versión: 0.0

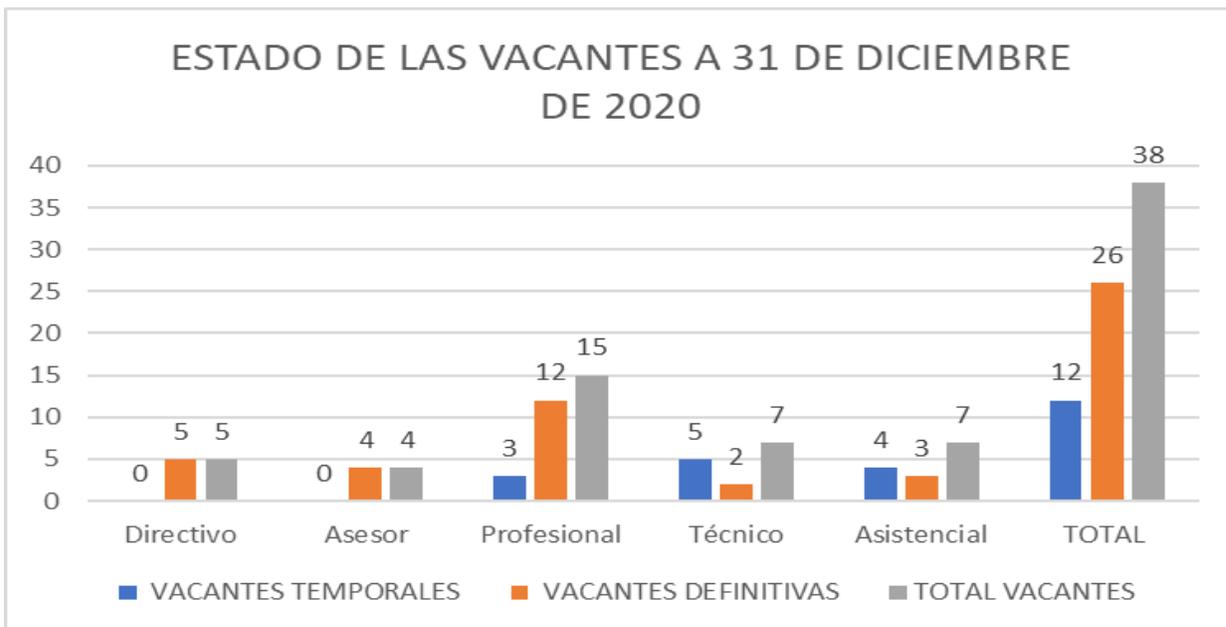
Página 12 de 22

- Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
- Prestando servicio militar
- Vacaciones
- Suspendido en ejercicio de sus funciones

En ese orden de ideas la Alcaldía de Bucaramanga cuenta con las siguientes vacantes definitivas:

➤ Estado de las vacantes a 31 de diciembre de 2020

NIVEL DEL CARGO	Nro. VACANTES TEMPORALES	Nro. VACANTES DEFINITIVAS	TOTAL VACANTES
Directivo	0	5	5
Asesor	0	4	4
Profesional	3	12	15
Técnico	5	2	7
Asistencial	4	3	7
TOTAL	12	26	38



En el nivel directivo, se presentaron movimientos de personal, que generan algunas vacantes, aunque se aclara que algunos directivos ya se encontraban nombrados, pendientes de tomar posesión de sus cargos; situación similar se presenta en algunos empleos del sistema de

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 13 de 22

carrera administrativa, en los cuales el personal nombrado en período de prueba solicitó prórroga para tomar posesión del empleo.

Una vez determinadas las vacantes, se procede a determinar las vacancias definitivas por nivel, denominación, código y grado y el costo, la cual nos determinara los costos de las vacantes y la forma de financiación.

➤ **Vacantes definitivas:**

Nivel	Empleo	Cod	Grado	Nro. Vacantes	OPEC
Directivo	Director Departamento Administrativo (Espacio Público)	055	25	1	
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	21	4	
Asesor	Asesor	105	26	2	
Asesor	Asesor	105	24	2	
Profesional	Profesional Especializado	222	28	2	
Profesional	Almacenista General	215	29	1	
Profesional	Auxiliar de Servicios Generales	470	24	1	
Profesional	Profesional Especializado	222	31	1	54698
Profesional	Profesional Especializado	222	30	1	54699
Profesional	Profesional Especializado	222	28	2	54823, 54827
Profesional	Profesional Universitario	219	25	2	54923
Profesional	Profesional Universitario	219	23	3	55292; 55304,55303
Técnico	Técnico Área de la salud	323	26	1	55308
Técnico	Técnico Operativo	314	24	1	55313
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	22	1	55460
Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	25	1	

*Estas vacantes se han venido supliendo en el transcurso de diciembre 2020 y enero de 2021

➤ **Vacantes temporales:**

NIVEL	EMPLEO	COD	GRADO	Nro. VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020
Profesional	Profesional Universitario	219	25	2	\$3.890.112

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 14 de 22

Profesional	Profesional Universitario	219	23	1	\$3.469.656
Técnico	Inspector de Policía Rural	306	25	1	\$2.990.759
Técnico	Técnico área de la salud	323	26	2	\$2.990.759
Técnico	Técnico operativo	314	24	1	\$2.990.759
Técnico	Técnico operativo	314	23	1	\$2.990.759
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	22	2	\$2.165.972
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	21	2	\$2.026.149

*Las vacantes temporales en su mayoría se encuentran provistos en Encargo y por Provisionales.

- **Vacantes a 25 de enero de 2021 del sistema de carrera administrativa, para provisión a través de concurso de méritos o de uso de listas de elegibles vigentes**

NIVEL	EMPLEO	COD	GRADO	Nro. VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020
Profesional	Profesional Universitario	219	25	3	\$3.890.112
Técnico	Inspector de Policía Rural	306	25	1	\$2.990.759
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	22	8	\$2.165.972
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	21	2	\$2.026.149

Esas vacantes y las que se generen durante la vigencia 2021, se deben registrar en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme lo establece el Acuerdo Nro. 165 de 2020, de la CNSC.

El total de vacantes definitivas que la Planta Central de la Alcaldía de Bucaramanga debe suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad, es de catorce (14) vacantes y de acuerdo a la asignación básica mensual contemplada en el Decreto 0102 del 26 de marzo de 2020 tiene un costo de total mensual treinta y seis millones cuarenta y un mil ciento sesenta y nueve pesos (\$36.041.169,00) M/CTE) sin incluir los costos de las prestaciones sociales y seguridad social.

Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 15 de 22

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta de personal de la Alcaldía de Bucaramanga, identificadas las vacantes y su asignación básica, se está llevando a cabo la planeación del Concurso Abierto de Méritos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

➤ **Proceso de modernización administrativa**

La entidad se encuentra adelantando un proceso de Modernización Administrativa que permita la actualización de la planta global de empleos, en cumplimiento del Decreto 1800 de 2019.

El proceso de modernización se formaliza con el Convenio Interadministrativo No. 184 establecido el 05 de Junio de 2020 con el Departamento Administrativo de la Función Pública cuyo objeto es “Aunar esfuerzos entre FUNCIÓN PÚBLICA y EL MUNICIPIO, con el fin de desarrollar, de manera concertada, actividades relacionadas con la implementación de las políticas de función pública en el Municipio, en el marco de las competencias de cada una de las entidades”, este convenio en uno de sus puntos establece “Acompañamiento de FUNCIÓN PÚBLICA para la Organización Administrativa y la Transformación Institucional del Municipio: Comprende el acompañamiento para el fortalecimiento institucional de la administración municipal en relación con estructuras, plantas de personal, manuales de funciones y competencias laborales.

Con el proyecto de modernización administrativa se busca obtener resultados que permita la toma de decisiones y una vez surtidas las primeras dos fases del proceso, se espera dé inicio a la tercera fase del proyecto denominada “*Diseño*”. Con la información del contexto organizacional tanto interno como externo y el acuerdo inicial de diseño validado, se espera dar continuidad con la definición de la estructura administrativa más adecuada para la operación y la prestación efectiva de bienes y servicios de la Alcaldía

Una vez organizada la Arquitectura Institucional, se requiere realizar un análisis que permita tener claridad en la gestión por procesos que va a operar en la entidad y en la documentación que se necesita para asegurar su conocimiento y gestión. Una vez se tenga este insumo se podrá dar inicio al levantamiento de cargas de trabajo para determinar perfiles y necesidades de personal, teniendo así el insumo para la elaboración de la propuesta de planta de personal, el diseño de cada empleo y el manual de funciones y competencias laborales.¹

➤ **Procesos de Encargo**

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo cual se constituye como un derecho preferencial, para los funcionarios de carrera administrativa.

¹ Informe Ejecución Plan Estratégico Del Proyecto Modernización Institucional De La Alcaldía De Bucaramanga. Siomara Hernández Sánchez

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 16 de 22

En tal sentido y de acuerdo al artículo 24 de la ley 909 de 2004, además del derecho preferencial mencionado anteriormente, se deben tener en cuenta otros requisitos como:

- Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Una vez se realiza el estudio del cumplimiento de requisitos, se publican los resultados de este procedimiento para que los servidores públicos que no hayan sido incluidos o se considere afectados por tal estudio, puedan acudir a la Secretaría Administrativa – Subsecretaría Administrativa de Talento Humano durante los cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del mismo con la debida documentación y argumentos para la inclusión, corrección y decisión en firme de los resultados; dicha reclamación se debe hacer por escrito ante la ya mencionada dependencia de la Entidad.

Posteriormente, después de estudiar las solicitudes de revisión del cumplimiento de requisitos y si se encuentran o no fundamentos para modificar el análisis de requisitos en los procesos mencionados, se realiza el acto administrativo de encargo el cual será notificado al servidor público quien se posesionará de conformidad con las formalidades legales. El acto administrativo de encargo será publicado a través de los medios de comunicación institucionales definidos.

En caso de que el funcionario designado para ser encargado toma la decisión de no aceptar el encargo, se procederá a identificar al servidor que sigue en turno a ser beneficiario del encargo o a falta de este, se deberá acudir a la figura del nombramiento provisional, de acuerdo con la facultad discrecional que le asiste al Director General de la Entidad.

Finalmente, se debe indicar que el encargo puede finalizar si se presentan cualquiera de estas situaciones:

- a. Renuncia al encargo.
- b. Evaluación de desempeño no satisfactoria.
- c. Por decisión del nominador debidamente motivada (se presente incumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- d. Pérdida de derechos de carrera.
- e. Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
- f. Por provisión definitiva del empleo.
- g. Por retorno de titular del empleado titular del empleo en encargo.

Siempre será imperativo dar por terminado el encargo cuando la evaluación del desempeño del empleado encargado sea no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular.

También se dará por terminado el encargo cuando el titular del cargo vuelva al empleo original lo que obedece a las vacantes temporales. Para las vacantes definitivas aplica la publicación de la

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 17 de 22

lista de elegibles que expide la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro del proceso de convocatorias para empleos de carrera administrativa.

6. Necesidades de Personal para ejecución de los Planes, programas y/o proyectos, valor total fuente de financiación

a. Con Recursos de Funcionamiento

Para el año 2020 se gestionaron los Contratos que se relacionan a continuación y el costo de los mismos.

FUNCIONAMIENTO		
DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD CONTRATOS
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	\$ 2.226.299.997,66	172
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	\$7.446.845.013,96	337
TOTAL GENERAL	\$9.673.145.011,62	509

b. Con Recursos de Inversión (SGP)

Para el año 2020 se gestionaron los Contratos que se relacionan a continuación y el costo de los mismos.

INVERSION		
DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD CONTRATOS
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	\$2.717.512.243,85	334
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	\$12.480.701.957,56	785
TOTAL GENERAL	\$15.198.214.201,41	1.119

c. Con Otras Fuentes de Financiación

Para el año 2020 se gestionaron los Contratos que se relacionan a continuación y el costo de los mismos.

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 18 de 22

OTRAS FUENTES DE FINANCIACIÓN		
DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD CONTRATOS
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	0	0
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	\$ 36.666.666,66	3
TOTAL GENERAL	\$ 36.666.666,66	3

d. Total de Necesidades de Personal

Para el año 2020 el total de los contratos de prestación de servicios con las diferentes fuentes de financiación fueron:

DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD DCONTRATOS
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	\$4.943.812.241,51	506
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	\$19.964.213.638,18	1.125
TOTAL GENERAL	\$24.908.025.879,69	1.631

Para el año 2021 se espera vinculación de personal bajo la modalidad de Contratos de Prestación de Servicios de apoyo a la gestión y prestación de servicios profesionales para cubrir las necesidades de personal que demandan la formulación, ejecución de planes, programas y proyectos del Plan de Desarrollo; en el mismo orden que para el año 2020; para lo cual se estima los siguientes valores:

DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD DE PERSONAS
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN	\$ 5.000.000.000,00	235
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES	\$20.000.000.000,00	520
TOTAL GENERAL	\$25.000.000.000,00	755

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 19 de 22

7. Identificación de fuentes de financiamiento de personal

➤ Recursos de Funcionamiento

El Concejo Municipal de Bucaramanga mediante Acuerdo Nro. 030 del 16 de diciembre de 2020 fijó el Presupuesto General de Rentas y Gastos del Municipio de Bucaramanga para la vigencia fiscal del 1°. De enero al 31 de diciembre del año 2021; para lo cual la Alcaldía de Bucaramanga liquido el presupuesto mediante Decreto 0422 del 23 de diciembre de 2020 “Por medio del cual liquida el presupuesto general de rentas y gastos del municipio de Bucaramanga para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre del año 2021; presupuesto se cubrirá los gastos de funcionamiento y de inversión para el personal de planta y para cubrir las necesidades de personal bajo la figura de Contrato de Prestación de Servicios.

PRESUPUESTO AÑO 2021 ALCALDIA DE BUCARAMANGA FUNCIONAMIENTO – GASTOS DE PERSONAL Y GASTOS ASOCIADOS A LA NÓMINA			
CODIGO CCPET	NOMBRE DE LA CUENTA CCPET	FUENTE	PRESUPUESTO 2021
	DESPACHO SECRETARIA ADMINISTRATIVA		
2	GASTOS		
2.1	Funcionamiento		43.692.305.240,50
2.1.1	Gastos de personal		21.533.522.619,50
2.1.1.01	Planta de personal permanente		21.533.522.619,50
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario		14.392.312.399,50
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes		14.368.899.945,50
2.1.1.01.01.001.01.01	Sueldo básico	RECURSOS PROPIOS 201	10.584.947.196,50
2.1.1.01.01.001.01.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	RECURSOS PROPIOS 201	320.684.445,00
2.1.1.01.01.001.01.04	Subsidio de alimentación	RECURSOS PROPIOS 201	13.303.349,00
2.1.1.01.01.001.01.06.01	Auxilio de transporte	RECURSOS PROPIOS 201	37.582.851,00
2.1.1.01.01.001.01.07.01	Prima de servicios	RECURSOS PROPIOS 201	1.087.033.604,00
2.1.1.01.01.001.01.07.01	Bonificación por servicios prestados	RECURSOS PROPIOS 201	312.094.342,00
2.1.1.01.01.001.01.08	Prestaciones sociales		1.884.301.558,00
2.1.1.01.01.001.01.08.01.01	Prima de navidad	RECURSOS PROPIOS 201	1.186.283.723,00
2.1.1.01.01.001.01.08.02.01	Prima de vacaciones	RECURSOS PROPIOS 201	698.017.835,00
2.1.1.01.01.001.01.09	Prima técnica salarial	RECURSOS PROPIOS 201	128.952.600,00

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 20 de 22

2.1.1.01.01.002	Factores salariales especiales		23.412.454,00
2.1.1.01.01.002.12	Prima de antigüedad		23.412.454,00
2.1.1.01.01.002.12.02	Beneficios a los empleados a largo plazo	RECURSOS PROPIOS 201	23.412.454,00
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina		5.401.000.768,00
2.1.1.01.02.001.01	Aportes a la seguridad social en pensiones	RECURSOS PROPIOS 201	1.440.324.062,00
2.1.1.01.02.002.01	Aportes a la seguridad social en salud	RECURSOS PROPIOS 201	1.053.194.812,00
2.1.1.01.02.003.01	Aportes de cesantías	RECURSOS PROPIOS 201	1.258.488.367,00
2.1.1.01.02.004.01	Aportes a cajas de compensación familiar	RECURSOS PROPIOS 201	652.397.683,00
2.1.1.01.02.005.01	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	RECURSOS PROPIOS 201	195.884.668,00
2.1.1.01.02.006.01	Aportes al ICBF	RECURSOS PROPIOS 201	489.298.262,00
2.1.1.01.02.007.01	Aportes al SENA	RECURSOS PROPIOS 201	81.549.710,00
2.1.1.01.02.008.01	Aportes a la ESAP	RECURSOS PROPIOS 201	81.549.710,00
2.1.1.01.02.009.01	Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	RECURSOS PROPIOS 201	148.313.494,00
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial		1.740.209.452,00
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales		1.354.878.819,00
2.1.1.01.03.001.01.01	Vacaciones	RECURSOS PROPIOS 201	914.345.365,00
2.1.1.01.03.001.02.01	Indemnización por vacaciones	RECURSOS PROPIOS 201	381.086.943,00
2.1.1.01.03.001.03.01	Bonificación especial de recreación	RECURSOS PROPIOS 201	59.446.511,00
2.1.1.01.03.003	Bonificación de dirección para gobernadores y alcaldes	RECURSOS PROPIOS 201	-
2.1.1.01.03.004	Bonificación de gestión territorial para alcaldes	RECURSOS PROPIOS 201	-
2.1.1.01.03.016	Prima de costo de vida	RECURSOS PROPIOS 201	35.475.597,00
2.1.1.01.03.019	Prima de clima o prima de calor	RECURSOS PROPIOS 201	49.855.036,00
2.1.1.01.03.069	Apoyo de sostenimiento aprendices SENA	RECURSOS PROPIOS 201	300.000.000,00
	TOTAL GASTOS DE PERSONAL		

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 21 de 22

➤ Recursos de Inversión

El costo de la planta de personal de la administración central de la Alcaldía de Bucaramanga, teniendo en cuenta el Decreto Salarial No. 0103 de 2020 sin aplicar el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de la vigencia 2021, se estima el costo de VEINTUN MIL QUINIENTOS TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS VENTIDOS MIL SEISCIENTOS DIECINUEVE PESOS CON CINCUENTA CENTAVOS 21.533.522.619,50) M/CTE., incluyendo los gastos inherentes de nómina. Aunado a lo anterior se precisa que la Alcaldía de Bucaramanga asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2021.

➤ Identificación de Fuentes para Contratos de Prestación de Servicios

Para la Contratación de Personal bajo la modalidad de Contratos de Prestación de Servicios se contemplan las siguientes fuentes:

ITEM	FUENTE	OBSERVACIONES
1	Funcionamiento	Presupuesto - Decreto 0422 del 23 de diciembre de 2020
2	Inversión	Presupuesto - Decreto 0422 del 23 de diciembre de 2020
3	Inversión - Inversión	Presupuesto - Decreto 0422 del 23 de diciembre de 2020

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Secretaría Administrativa -área de Talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano tales como:

- ✓ FURAG - MIPG
- ✓ Matriz GETH – MIPG

9. RESPONSABLES

El Subsecretario Administrativo de Talento Humano, con su equipo de trabajo, es el encargado de diseñar las estrategias de planeación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de identificar, cubrir las necesidades, tomar las medidas pertinentes, estimar costos e identificar fuentes de financiación que permita cubrir las necesidades de personal.

10. RECURSOS

La planta de personal de la Administración Central Municipal, para la vigencia fiscal 2021 está respaldada por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento y con recurso de inversión para los 35 empleos de la planta de la Secretaría de Educación, que se financia con recursos del Sistema General de Participaciones; así mismo se contempla en el presupuesto de la vigencia 2021 para la Alcaldía de Bucaramanga rubros de funcionamiento y de inversión que permita cubrir las necesidades de personal para la ejecución de Planes, programas y proyectos y

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PL-GAT-8100-170-007
		Versión: 0.0
		Página 22 de 22

procesos misionales y de apoyo; en virtud del Decreto Municipal Nro. 0422 del 23 de Diciembre de 2020, “por el cual se liquida el Presupuesto de rentas y gastos para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021”.

11. REFERENCIA NORMATIVA

- Alcaldía de Bucaramanga. Decreto 0065 del 08 de mayo de 2018 - Por el cual se fija la Planta de empleos para la Administración Central del Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No. 0102 del 26 de marzo de 2020. Por el cual se establece el incremento salarial para los funcionarios de la Administración Central Municipal para la vigencia fiscal del año 2020
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/BNz4sf>.
- 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: <https://goo.gl/PtjwyJ>.
- 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: <https://goo.gl/eJD5eG>.

12. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Original	29 de enero de 2021