

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO




# Agencia de Desarrollo Rural

---

## La semilla del **cambio**


Bogotá D.C., enero de 2024

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	2 de 13

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## CONTENIDO

<b>1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
2.1 General.....	4
2.2 Específicos .....	4
<b>3. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE PERSONAL .....</b>	<b>4</b>
3.1. Descripción del estado de la planta de Personal.....	4
<b>4. METODOLOGIAS PARA CUBRIR NECESIDADES DEL PERSONAL.....</b>	<b>7</b>
4.1 Provisión de empleos.....	7
4.2 Racionalización de la planta de personal .....	8
4.3 Contratación servicios profesionales.....	9
<b>5. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y PRESUPUESTO .....</b>	<b>9</b>
<b>6. HISTORIAL DE CAMBIOS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....</b>	<b>9</b>
<b>7. PLAN DE TRABAJO 2023 .....</b>	<b>10</b>
7.1 Indicador de medición.....	10
<b>8. MARCO LEGAL .....</b>	<b>11</b>

	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	F-SIG-014
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	Versión	01
		Página	3 de 13

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## 1 INTRODUCCIÓN


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.

**Artículo 17.** *“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.”*

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa (CA) se encuentran disponibles para proveer definitivamente, en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND). Por su lado, el Plan de previsión, permite prever la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal de la Agencia de Desarrollo Rural.

Es así como, las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	4 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de la Agencia de Desarrollo Rural, desarrollar estrategias para la planificación del Talento Humano, partiendo del seguimiento continuo de las vacantes definitivas para garantizar la adecuada prestación del servicio y atraer el personal no solo idóneo y competente.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 General

Realizar la planeación anual, técnica y económica que permita programar la provisión de los empleos y establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente la operación y propósitos de la Entidad.


### 2.2 Específicos

- Identificar las necesidades de personal en cada una de sus dependencias.
- Definir las metodologías para identificar y cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal.
- Programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva, mediante concurso de méritos y por medio de la figura de Carrera Administrativa.
- Establecer la estimación de los costos del personal y el aseguramiento de su financiación en el presupuesto asignado.

## 3. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE PERSONAL

### 3.1. Descripción del estado de la planta de Personal

La Agencia de Desarrollo Rural cuenta con una planta permanente compuesta por 114 empleos, en donde el 23% corresponde a empleos de Libre Nombramiento y Remoción (26 empleos) y el 77% empleos de Carrera Administrativa - CA (88 empleos). El nivel jerárquico más representativo en la planta de personal son los empleos denominados “Gestor”, los cuales se caracterizan por ser empleos de profesionales especializados. El 61% de los empleos se encuentran ubicados en la sede central y 39% en las 13 Unidades Técnicas Territoriales.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	5 de 13

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

**Tabla 1. Estado de Provisión al 31 de diciembre de 2023**

Ubicación	Total
Central	61% (69)
Territorial	39% (31)
<b>TOTAL</b>	<b>100% (114)</b>

De los 88 empleos de Carrera Administrativa, 52 empleos se encuentran provistos en propiedad por Servidores inscritos en el Sistema de Carrera Administrativa (CA), 2 empleos tienen nombramiento en periodo de prueba por el personal de las listas de elegibles del concurso de Méritos, que adquirieron firmeza el 4 de agosto de 2022. Por último, 12 empleos se encuentran provistos por personal provisional y 15 empleos se encuentran disponibles, sin proveer. En cuanto a los 26 empleos de LNYR se encuentran provistos 23 y 3 sin proveer.

**Tabla 2. Estado de provisión empleos de LNYR Total**

<b>Estado de provisión empleos de LNYR Total</b>	
Empleos Provistos con servidores de LNYR	23
Empleos disponibles	3
<b>TOTAL EMPLEOS LNYR</b>	<b>26</b>


**Tabla 3. Estado de provisión empleos de CA Total**

<b>Estado de provisión empleos de CA Total</b>	
Servidores en Periodo de Prueba	2
Servidores inscritos en CA – En titularidad	52
Servidores inscritos en CA - Encargo	<b>61</b>
Servidores en provisionalidad	<b>12</b>
Empleos disponibles	<b>15</b>
<b>TOTAL EMPLEOS CA</b>	<b>88</b>

Lo anterior, significa que el porcentaje de provisión actual es del es del **85%**

#### **Identificación de vacantes definitivas empleos de CA**

El fin último de los Planes de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, es lograr disminuir el porcentaje de empleos en vacancia definitiva, y cómo se evidenció anteriormente, para mediados del 2023 una vez cumplan el

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	6 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

periodo de prueba 7 servidores, la ADR alcanzará un porcentaje de personal inscrito en carrera administrativa del 80%.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que, debemos declarar 17 vacantes definitivas para reportarlas en la plataforma SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el mérito y la Oportunidad), para el estudio que debe realizar la Comisión Nacional del Servicio Civil de equivalencias con respecto a las listas de elegibles que se encuentren vigentes. Lo anterior con el fin de preparar la estrategia de provisión definitiva (estas cifras pueden variar, considerando que algunos servidores de carrera se encuentran próximos a pensionarse y por tanto elevaría aún más la proyección inicial de vacantes para mediados del 2024).

**Tabla 4. Estado actual de la planta de personal**

Tipo de Vacante	Provistas en encargo	Provistas en provisionalidad	Disponibles	TOTAL
Vacantes Definitivas	6	10	7	23
Vacantes Temporales	1	2	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>32</b>

Elaboración propia

**Tabla 5. Proyección de poblamiento primer semestre 2024**


Tipo de Vacante	Diciembre 2023	Mediados 2024
Vacantes Definitivas	9	4
Vacantes Temporales	6	2
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>6</b>

Elaboración propia

En el presente documento se encuentran las vacantes contempladas al 31 de diciembre de 2023. En caso de alguna novedad, se hace necesario la actualización.

### **Caracterización formación académica personal disponible planta de personal**

Adicionalmente y siguiendo este mismo orden de ideas, se realizó la caracterización de la formación académica de los servidores de la planta de personal, para identificar brechas en los núcleos básicos del conocimiento, para ser tenidos en cuenta en los requerimientos del personal y los niveles de profesionalización y posgrado.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	7 de 13

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

**Tabla 6. Nivel educativo de los funcionarios**

<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bachiller	2%
Técnico o Tecnológico	6%
Universitario	<b>18%</b>
Especialización	<b>58%</b>
Maestría	16%
Doctorado	0%

Elaboración propia

**Tabla 7. Disciplinas académicas de los funcionarios**

<b>DISTRIBUCIÓN</b>	
DISCIPLINAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS	34%
DISCIPLINAS AGRONOMICAS Y/O PECUARIAS	18%
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	7%
INGENIERÍA CIVIL	1%
INGENIERIA INDUSTRIAL	3%
DERECHO Y AFINES	16%
DISCIPLINAS TECNOLÓGICAS	3%
OTROS	14%


#### **4. METODOLOGIAS PARA CUBRIR NECESIDADES DEL PERSONAL**

##### 4.1 Provisión de empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Agencia de Desarrollo Rural se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

##### *Provisión de Vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción*

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y en el procedimiento de Situaciones Administrativas de la Dirección de Talento Humano.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	8 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

#### *Provisión de Vacantes de Empleos de Carrera Administrativa*

- **Concurso de Méritos**

El fin es orientar los esfuerzos para proveer de manera definitiva los empleos de la Planta de Personal con servidores públicos inscritos en el sistema de Carrera Administrativa, a través del Concurso de Méritos. Por lo cual, es indispensable iniciar las gestiones para la consecución de recursos presupuestales para realizar este proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **Uso de banco de lista de elegibles**

Durante la vigencia 2022, la Agencia de Desarrollo Rural fue notificada de 44 listas de elegibles, lo que implica tener en cuenta el uso del Banco de Lista de elegibles generado durante este proceso, para proveer las futuras vacantes definitivas que se presenten (solo si es el mismo empleo o equivalente) o si queda en vacancia nuevamente el empleo ofertado, (por no aprobación del periodo de prueba, por renuncia o por no aceptación del empleo).

La CNSC a través del Acuerdo 165 del 2020 y el Acuerdo 013 del 2021 reglamentó el uso de lista de elegibles, para tener en cuenta en el momento de su aplicación.

Sin embargo, sino es posible usar el Banco de Lista de Elegibles y mientras se surte el proceso de un nuevo concurso de méritos, se deben proveer las vacantes definitivas de empleos de CA, haciendo uso de las siguientes otras figuras administrativas: Proceso de selección para encargo y Proceso de selección para nombramiento provisional, cuyas metodologías se encuentran relacionadas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia de Desarrollo Rural.

- **Proceso de Selección para Encargo**


Los servidores de Carrera Administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, en un empleo de mayor denominación, podrá ser encargado a través de un procedimiento debidamente reglamentado en la Entidad. La Agencia de Desarrollo Rural a través de la Resolución No. 204 del 2020, estableció el procedimiento para realizar las convocatorias internas para acceder a la figura de encargo.

- **Proceso de selección para Nombramiento Provisional**

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de verificación de requisitos de las hojas de vida, de acuerdo con el manual de funciones vigente.

#### 4.2 Racionalización de la planta de personal



	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	9 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, producto de vacaciones, licencias u otras situaciones, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

#### 4.3 Contratación servicios profesionales

Las necesidades relacionadas con actividades propias de la ADR que no puedan ser satisfechas mediante el personal vinculado a la planta de personal, se prevé suplirlo a través de la modalidad de contratación por prestación de servicios.

### 5. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y PRESUPUESTO

Planta Permanente Certificado de Disponibilidad Presupuestal - CDP N° 4524 de 2024: Presupuesto Nómina: \$18.635.644.000


\* NOTA ACLARATORIA: la Agencia de Desarrollo Rural a la fecha se encuentra inmersa en un proceso de reestructuración organizacional, tendiente a modificar su estructura y planta de personal. Dentro del plan de trabajo se tiene previsto la presentación y radicación formal ante las instancias de aprobación. Con la obtención de la viabilidad técnica por parte del DAFP, se realizarán los ajustes pertinentes al presente Plan y a los demás componentes de la gestión del talento humano.

\* Presupuesto Ampliación Planta: \$54.261.797.455.

TOTAL: \$72.897.441.455

### 6. HISTORIAL DE CAMBIOS DE LA PLANTA DE PERSONAL

<b>Año</b>	<b>Decretos de Creación</b>	<b>Tipo de Planta</b>	<b>Número de empleos aprobados</b>
<b>2016</b>	Decreto 418 del 07 de marzo de 2016	Permanente	Total = 114
<b>2016</b>	Decreto 1839 del 15 de noviembre: Se creó la planta temporal hasta el 2018	Permanente (P) /Temporal (T)	P = 114 T = 336 Total = 450

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	10 de 13


Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

Año	Decretos de Creación	Tipo de Planta	Número de empleos aprobados
2017	Decreto 1839 del 15 de noviembre	Permanente (P) /Temporal (T)	P = 114 T = 336 Total = 450
2018	Decreto 1839 del 15 de noviembre	Permanente (P) /Temporal (T)	P = 114 T = 336 Total = 450
2019	Decreto 2459 del 28 de diciembre 2018: Se prorrogó la Planta Temporal hasta el 31 de diciembre de 2019 Se inicia estudio técnico para rediseño y ampliación de planta permanente.	Permanente (P) /Temporal (T)	P = 114 T = 336 Total = 450
2020	Se finaliza el estudio técnico para rediseño y ampliación de planta permanente, el cual es aprobado por el Consejo Directivo de la ADR	Permanente	4

## 7. PLAN DE TRABAJO 2023

- ✓ Para el 2024 la Agencia de Desarrollo Rural, en conjunto con el Plan Estratégico de Talento Humano y con el Plan Anual de vacantes y Previsión de RRHH, determina las siguientes actividades como objetivos en la ejecución del presente plan:
- ✓ Realizar las evaluaciones en periodo de prueba y realizar inscripción en carrera administrativa.
- ✓ Efectuar el uso de lista de elegibles para las vacantes nuevas que se presenten en la Entidad, en caso de ser empleos equivalentes.
- ✓ Realizar la actualización oportuna de las vacancias definitivas en el Sistema para el apoyo a la Igualdad, Mérito y Oportunidad – SIMO.
- ✓ Realizar los procesos de selección respectivo para encargo o para nombramiento provisional según sea el caso, mientras se surte el concurso de méritos en las subsiguientes vigencias.

### 7.1 Indicador de medición

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	11 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

Porcentaje de provisión de Planta: No. de empleos provistos/No. de empleos totales \*100

## 8. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta el Plan Anual de Vacantes:

**Ley 909 de 2004 :** Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”

**Decreto 2012:** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

**Decreto 2015:** Artículo 2.2.4.9. Aprobación y seguimiento selectivo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso.


Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales (Ver Ley 1960 de 2019, adiciona Concursos de ascenso).

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

**Decreto 648 de 2017:** Artículo 2.2.5.2.1. Se mencionan las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva.

### CAPITULO 3. Formas de provisión de empleos

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	12 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.

Artículo 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

CAPITULO 4 Movimientos de Personal

Artículo 2.2.5.4.1 Movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal: 1) Traslado o permuta. 2).Encargo. 3). Reubicación 4) Ascenso.

**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:

**Artículo 1°.** Se modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, con relación a la figura de encargo, los plazos y el reporte que se debe realizar a la CNSC.

**Artículo 2°.** Se modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, con relación a la modalidad del concurso, en donde se incluye la modalidad de ascenso.


El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción

**Acuerdo 165 de 2020:** Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	F-SIG-014
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	13 de 13

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

**Acuerdo 013 de 2021:** Por el cual se deroga el numeral 8 del artículo 2 y se modifican los numerales 1, 2 y 3 del artículo 8 del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020.

**Circular Externa 0008 de 2021 CNSC:** Instrucciones para el reporte de información sobre la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa y el trámite de solicitud de uso de las Listas de Elegibles.

**Acuerdo 8736 de 2019:** Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la OPEC , con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.

**Circular Externa 0097 de 2019 CNSC:** Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 "Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" (sobre prepensionados y otros)

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Nombre: Angélica Gutiérrez Cargo: Gestor T1 Grado 10 Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Diana María Ortiz Juliao Cargo: Contratista Líder Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Javier Alex Hurtado Malagón Cargo: Secretario General Dependencia: Secretaría General