

PLAN ANUAL DE VACANTES**2026****DISTRISEGURIDAD**

DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CARTAGENA-BOLIVAR / REPUBLICA DE COLOMBIA

EDIFICIO INTELIGENTE CHAMBACU OFICINA 605 TEL 6642510 6642245

INDICE**1- INTRODUCCIÓN****1.1. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES****2. GENERALIDADES ESTRATEGICAS****2.1 MISIÓN****2.2. VISIÓN****2.3 OBJETO****2.4 ALCANCE Y RESPONSABLES****3 OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE DISTRISSEGURIDAD****4. MARCO REFERENCIAL****5. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE****6. MARCO NORMATIVO****7. ANTECEDENTES - CONCURSO DE MERITO ORDEN TERRITORIAL 2022 PROCESO DE
SELECCIÓN NO 2257****8. DESARROLLO DE LA PROVISIÓN****9. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

1- INTRODUCCIÓN

1.1. METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES

El presente Plan Anual de Vacantes, se ha formulado con base en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP. En él se incluye la relación detallada de los empleos de Distriseguridad en vacancia, los cuales cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, conforme al Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

No hacen parte de este plan aquellos empleos que quedarán 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 Pública, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015. Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacantes:

- a. **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; 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).

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

2. GENERALIDADES ESTRATEGICAS

2.1 MISIÓN

Obtener recursos, aplicarlos y controlarlos racional y transparentemente en el apoyo logístico y tecnológico a la alcaldía Distrital, organismo de seguridad y fuerza pública de Cartagena de indias para el desarrollo e implementación de proyectos y programas cuyo fin sea contribuir con el mejoramiento de las condiciones de seguridad integral y convivencia en el distrito.

2.2. VISIÓN

Distriseguridad en el 2019 será reconocida como una entidad líder en la implementación de tecnologías e infraestructura para la seguridad y convivencia ciudadana.

2.3 OBJETO

- -El aprovechamiento de los proyectos tecnológicos aplicados al servicio de la vigilancia y la seguridad.
- -La consecución, aplicación y control de los bienes y servicios destinados al apoyo integral de los organismos de seguridad y de la fuerza pública que opera en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias.
- -La participación en planes, programas y proyectos que sean diseñados por los organismos y la por la Alcaldía Distrital para la prestación eficientes de servicios que garanticen la seguridad integral y fomenten la convivencia ciudadana.

2.4 ALCANCE Y RESPONSABLES

Este Plan junto con el de la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y la estimación de todos los costos de personal derivados y el aseguramiento de sus financiación en el presupuesto de la vigencia.

El responsable de actualizar el Plan Anual de Vacantes será el Director Administrativo y Financiero con el apoyo del Profesional Universitario de Recursos Humanos y Físicos y será presentado al Director General de la entidad.

3 OBJETIVO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DE DISTRISEGURIDAD

El Plan Anual de Vacantes de Distriseguridad, tiene como fin determinar los empleos en vacancia del establecimiento público de orden distrital Distriseguridad a través de la revisión documental de los nombramientos vigentes y del levantamiento de los estudios de rediseño institucional a que hubiese lugar a efectos de programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, de conformidad a las normas que regulan la materia.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que operacionaliza la incorporación del recurso humano requerido para el cumplimiento y entrega de todos y cada uno de los productos determinados en los procesos, mismos a través de los cuales se da cumplimiento al objeto misional.

4. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de las Entidades Públicas, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra: Artículo 24.

Encargo: Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

La misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley: Artículo 25.

Provisión de los empleos por vacancia temporal: Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera. En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámites para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional. En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la **obligatoriedad** de la Entidad de

adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, la Entidad se acogerá a los lineamientos que la CNSC emita en relación a la apertura de concursos.

5. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso

ENCARGO: Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

PROVISIONALIDAD: Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad o Provisional.

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

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

6. MARCO NORMATIVO

NORMA	ASUNTO
Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2	De la Función Pública.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, en su Título 22, artículo 2.2.22.3.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1950 de 1973, artículos 49:	por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
Decreto 4968 de 2007	Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005

Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2482 de 2012	Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
NORMA	ASUNTO
<i>Resolución N°. 136 de 27 de diciembre de 2012</i>	<i>Por la cual, se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de Distriseguridad</i>

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de sus diferentes circulares y directrices.

7. ANTECEDENTES - CONCURSO DE MERITO ORDEN TERRITORIAL 2022 PROCESO DE SELECCIÓN NO 2257

En el año 2022 se suscribió el acuerdo No 66 entre la CNSC y Distriseguridad, en la cual se ofertaron las siguientes vacantes en las modalidades que a continuación se relacionan:

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	2	2
TOTAL	2	2

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	3	3
Técnico	1	1
Asistencial	2	2
TOTAL	6	6

Mediante Resolución No 5728 de 14 de julio de 2022, la CNSC declara desierto 1 cargo ofertado en modalidad de ascenso Profesional especializado código 222 grado 1, por lo que el mismo pasa a ser ofertado en la modalidad abierta.

El 1 de marzo de 2024, la CNSC expidió las resoluciones de conformación y adopción de las listas de elegibles de los cargos ofertados, dando inicio a partir de abril de 2024 de los respectivos nombramientos y posesiones de los elegible, de acuerdo con lo anterior, y a las autorizaciones de movilidad de las listas de elegibles autorizados por la CNSC, el estado de la planta de Distriseguridad a corte de diciembre de 2025, se resume en

la siguiente tabla:

TABLA – RESUMEN ESTADO DE VACANCIA DE EMPLEOS DISTRISSEGURIDAD

DEPENDENCIA	NIVEL JERARQUICO	CODIGO	GRADO	DENOMINACIÓN	VACANCIA	ESTADO DEL CARGO	POSESIÓN
DIRECCION ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	222	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CONTADOR	DEFINITIVA EN ESPERA DE AUTORIZACION DE MOVILIDAD	PROVISIONALIDAD	1
DIRECCION OPERATIVA	PROFESIONAL	222	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO OPERATIVO	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	222	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO FINANCIERA	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION GENERAL	PROFESIONAL	222	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION GENERAL	PROFESIONAL	222	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO JURIDICO	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE RECURSOS HUMANOS Y FISICOS	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION OPERATIVA	TECNICO	314	1	TECNICO OPERATIVO COMUNIDADES	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA	TECNICO			TECNICO OPERATIVO PRESUPUESTO	-	PROVISIONALIDAD	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	407	1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	-	NOMBRAMIENTO Y PERIODO DE PRUEBA	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	-	REGISTRO CARRERA ADMINISTRATIVA	1

8 DESARROLLO DE LA PROVISIÓN

La Dirección Administrativa y Financiera de Distriseguridad, a fin de identificar las vacantes que resulten por algunas de las causales determinadas en las normas vigentes, actualizará el Formato Relación de Vacantes Definitivas de la Vigencia (anexo 1), donde se relacionarán las vacantes definitivas a proveer, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Título 11, Capítulo 1, artículo 2.2.11.1.1 “Causales de Retiro del Servicio”, y las que se generen con motivo de la implementación de estudios de rediseño institucional.

Vinculación:

Las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa de Distriseguridad, se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante concurso de mérito abierto o de ascenso, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y demás normas que la modifiquen.

Una vez determinadas las vacantes - para cumplir con la provisión debida de los cargos, los empleos públicos se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramientos en provisionalidad, previo cumplimiento de los procedimientos o directrices establecidos en el Plan Estratégico del Talento Humano y el lleno de los requisitos de idoneidad, experiencia y competencias establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de Distriseguridad.

Actualmente, Distriseguridad ha adelantado los nombramientos en periodo de prueba y registro en carrera administrativa correspondientes al Proceso de selección de orden territorial 2022, el cual inició con la expedición del Acuerdo No 66 entre Distriseguridad y la CNSC, y generó las resoluciones de lista de elegibles a partir del 1 de marzo de 2024, y que tienen como fecha de vencimiento 14 de marzo de 2026, teniendo en cuenta la fecha en la cual se adquiere la firmeza en las posiciones de los aspirantes; dicho proceso se encuentra sujeto a situaciones administrativas como la no aceptación de nombramientos, solicitudes de prórrogas y renunciaciones. Estas circunstancias implican que, en algunos casos, Distriseguridad deba esperar la resolución de autorización de movilidad de listas de elegibles y la habilitación en el aplicativo SIMO por parte de la CNSC para poder continuar con el trámite de provisión del respectivo empleo.

La provisión definitiva se efectuará bajo el estricto cumplimiento de las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la cual inicia con la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, la emisión de las Listas de Elegibles y el nombramiento en periodo de prueba al nominado con primer derecho.

Las provisiones transitorias se realizarán conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, la sentencia de unificación SU-446 de 2011, y los Conceptos 297131 de 2022, 182761 y 182781 de 2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Ello en consideración a que la entidad no cuenta con una planta transitoria que permita dar cumplimiento a los fallos judiciales y a la implementación de acciones afirmativas. Con esto, se busca minimizar el riesgo jurídico derivado de eventuales litigios tanto en la jurisdicción constitucional como en la jurisdicción de lo contencioso administrativo

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004.

El establecimiento Público Distriseguridad, por intermedio de la Dirección Administrativa y Financiera, se obliga a presupuestar:

- La apropiación y disponibilidad presupuestal requerida para atender los costos de los cargos en vacancia los cuales deban ser objeto de provisión o hayan sido provistos provisional o temporalmente, a fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.
- El aporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, por concepto del costo del desarrollo de la convocatoria pública al concurso de méritos para la provisión de empleos en vacancia definitiva, en las entidades a las que por ley le administra la carrera administrativa. Los valores a apropiar se harán teniendo en cuenta el número de vacantes y el costo estimado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, por empleo, y por la solicitud de uso de la lista cuando se hayan presentado renunciaciones y otras situaciones por las cuales se declaren vacancias definitivas.

Movilidad:

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 “**Movimientos de Personal**”, los cuales corresponden a:

- 1- Traslado o Permuta
- 2- Encargo, y
- 3- Ascenso.

Permanencia:

Conforme a lo establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito
- Cumplimiento
- Evaluación
- Promoción de lo público

Retiro:

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004. Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 2.2.11.1.1 del Capítulo 1, Título 11 del Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, donde establecen las causales de retiro del servicio son:

- 1- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3- Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada; Sentencia de la Corte Constitucional C-501 de 2005
- 4- Por renuncia regularmente aceptada
- 5- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

- 6- Por invalidez absoluta.
- 7- Por edad de retiro forzoso.
- 8- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 9- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 10- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- 11- Por orden o decisión judicial.
- 12- Por supresión del empleo.
- 13- Por muerte.

9. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado". (Parágrafo 2o del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004). Teniendo en cuenta el Art. 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso. Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre - pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C-795 de 2009 y otras.

De otra parte, teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, el retiro se hará cumpliendo las directrices que la ley vigente establezca para el retiro forzoso de los funcionarios públicos.

9. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para DISTRISSEGURIDAD con corte 31 de diciembre de 2025, está conformada por tres diferentes tipos de empleos distribuidos en tres (3) empleos de Libre nombramiento y remoción, un (1) empleo de periodo fijo, y diez (10) empleos de Carrera Administrativa, para un total de catorce (14) empleos.

PLANTA DE PERSONAL DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DISTRISSEGURIDAD-2026

CANTIDAD DE EMPLEOS	DEPENDENCIA / DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO SALARIAL	NATURALEZA	ESTADO
	DIRECCION GENERAL				
1	Director General	050	01	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado

	OFICINA DE CONTROL INTERNO				
1	Asesor de Control Interno	105	07	Periodo Fijo	Nombrado
	DIRECCION OPERATIVA				
1	Director Operativo	009	02	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado
1	Profesional Especializado Operativo	222	01	Carrera Administrativa	En Registro en Carrera Administrativa
1	Técnico Operativo Comunidades	314	01	Carrera Administrativa	En Registro en Carrera Administrativa
	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				
1	Director Administrativo y Financiero	009	02	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado
1	Profesional Especializado Jurídico	222	01	Carrera Administrativa	En Registro en Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado Contador				Nombrado en provisionalidad – Declaración de vacancia definitiva
1	Profesional Especializado Planeación				En espera de uso de lista de elegible
1	Profesional Especializada Financiera				En Registro en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario	219	03		En Registro en Carrera Administrativa
1	Técnico Operativo Presupuesto	314	01		Nombrado en Provisionalidad – Reportado en encuesta Plan anual de vacantes de la CNSC
1	Auxiliar Administrativo	407	01		Nombrado en periodo de prueba
1	Auxiliar de Servicios Generales	470	01		En Registro en Carrera Administrativa

RESUMEN DE EMPLEO POR ESTADO DE PROVISION	
EN PROVISIONALIDAD	2
TOTAL	2



PLAN ANUAL DE VACANTES

TALENTO HUMANO

Código:

Versión:

Fecha:

Página 13 de 14

Nota: La información registrada en el presente documento varía según las situaciones administrativas que se presentan con el día a día de la entidad

Proyectó: J Acevedo L

Director Administrativo y Financiero



PLAN ANUAL DE VACANTES

TALENTO HUMANO

Código:

Versión:

Fecha:

Página 14 de 14