



1

ALCALDÍA MAYOR DE CARTAGENA DE INDIAS

**FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA
DISTRITAL CORVIVIENDA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2022**

**NESTOR CASTRO CASTAÑEDA
GERENTE**

VERSIÓN 1.0

CARTAGENA DE INDIAS



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVO ESPECÍFICO	4
ALCANCE	4
MARCO NORMATIVO	4
CONTENIDO.....	6
1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL.....	6
Tabla 1 Distribución de la Planta de Personal por Cargos	6
<u>Tabla 2. Distribución de la planta de personal por niveles de jerarquía</u>	<u>8</u>
2. MECANISMO DE COBERTURA	9
2.1. MEDIDAS INTERNAS.....	9
2.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	10
2.3. MEDIDAS EXTERNAS.....	10
2.4. RESPONSABLES	11
3. ESTADO DE CONCURSO DE MÉRITOS DEL FONDO DE VIVIENDAS DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL CORVIVIENDA.....	11
Tabla 3. Empleos En Vacancia Definitiva Fondo De Vivienda De Interés Social Y Reforma Urbana De Cartagena De Indias – Corvivienda	13
REFERENCIA	15



INTRODUCCIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes fue diseñado por el Fondo de Vivienda e Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con la certeza, que nos llevarán a la adecuada gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); sin perder de vista el objetivo del mejoramiento de nuestros procesos, que permiten optimizar las herramientas de la administración del talento humano.

Es importante referir que el presente Plan Anual de Vacantes (PAV), es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el Fondo de Viviendas de Interés Social y Reforma Urbana Distrital Corvivienda y facilita la planeación del concurso de méritos, el cual es responsabilidad por normatividad gubernamental al interior de nuestro País, que sea adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el cual es un órgano autónomo e independiente, con autonomía administrativa, patrimonial y técnica; que se encarga de ejercer la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

Así mismo, el diseño de la presente herramienta estratégica de la entidad, permite la planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, a su vez permite contar con la información de la oferta real de la entidad.

Teniendo como objetivo general presentar por nivel jerárquico el total de cargos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva, asignadas en provisionalidad, en encargo y en comisión, lo anterior con el fin de generar estrategias que permitan promover el talento humano en Corvivienda, mediante la identificación de las necesidades de la planta de personal, con el fin de fortalecer el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Por lo anterior este plan, tiene entre sus propósitos que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, procesos y procedimientos que conlleven al cumplimiento de objetivos institucionales.



OBJETIVO GENERAL

El presente Plan de Vacantes, tiene como objetivo general, presentar por nivel jerárquico el total de cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva, asignadas en provisionalidad y en encargo, mediante la identificación de las necesidades de la planta de personal y en cumplimiento de los lineamientos nacionales que procuran garantizar la igualdad de oportunidades y la meritocracia, lo anterior con el fin de generar estrategias que permitan promover el talento humano en el Fondo De Vivienda De Interés Social Y Reforma Urbana Distrital Corvivienda.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar de manera oportuna las vacantes existentes en la planta de personal de la entidad y gestionar la provisión según la necesidad que así lo requiera.
- Identificar el personal en vacancia definitiva que se encuentre en el estado de pre pensión y gestionar la información pertinente ante la CNSC.
- Determinar el proceso para realizar la previsión de los empleos cuando se presente la vacante ya sea definitiva o temporal.
- Propiciar la participación en convocatoria por ascenso para el personal de carrera administrativa.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes (PAV) aplica al personal de planta de la entidad el mismo tiene una vigencia desde el 01 de enero hasta diciembre 31 de 2022 y haciendo referencia de cómo se compone y se desarrolla va de la mano con el concurso de mérito adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) el cual actualmente tiene una vigencia desde el mes de febrero de 2020 a diciembre de 2022.

MARCO NORMATIVO

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



Artículo 2. Principio de la función Pública. “1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.” (Ley 904 de 2004).

Principio del Mérito: “El artículo 125 de la Constitución Política, establece el principio de mérito como substrato de la función pública; por virtud del referido principio el acceso, permanencia y retiro de un empleo oficial está determinado por las condiciones demostradas por el aspirante al momento del ingreso y durante la vigencia de la relación laboral. Dichas condiciones sólo pueden verificarse mediante mecanismos técnicos de administración de personal como el denominado sistema de carrera administrativa, que considera tanto organismos como procedimientos y existe para garantizar la igualdad de condiciones en el acceso al servicio, así como la eficiencia de la función pública” (Constitución Política de Colombia – art 125-130 Ley 909 de 2004).

Decreto 1227 de 2005: artículo 110. “Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”(Decreto 1227 de 2005, art 110).

Decreto 1083 de 2015: ARTICULO 2.2.6.3 Convocatorias
“Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de



competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”. (Decreto 1083 de 2015, art 2.2.6.3).

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” (Decreto 648 de 2017, art 2.2.5.3.1.).

CONTENIDO

Este plan se alinearé de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL

Con respecto a la estructura organizacional de la Entidad, Corvivienda cuenta con una planta de personal global aprobada mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 02 de 2013 , conformada por 26 empleos, de los cuales 7 son de libre nombramiento y remoción 3 de nivel directivo, 3 del nivel asesor y 1 del nivel profesional con funciones de manejo de recursos, los cargos restantes son 19 empleos de carrera administrativa 8 del nivel profesional, 3 profesional especializado ,2 del nivel técnico y 6 del nivel asistencial y no se cuenta con trabajadores oficiales.

Tabla 1 Distribución de la Planta de Personal por Cargos

Cod.	Grado	CARGOS	NIVEL	SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	TIPO DE VINCULACIÓN
039	61	Gerente	DIRECTIVO	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
009	55	Director Administrativo	DIRECTIVO	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento



009	55	Director Técnico	DIRECTIVO	EN COMISIÓN	Libre Nombramiento
006	55	Jefe de Oficina Asesora de Control Interno	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
115	55	Jefe de Oficina de Planeación	ASESOR	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
201	45	Tesorero	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	Libre Nombramiento
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
222	45	Profesional Especializado	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	En vacancia temporal	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad



219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	41	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
219	33	Profesional Universitario	PROFESIONA L	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
314	21	Técnico	TECNICO	En Encargo	En Carrera
425	19	Sec Ejecutiva	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Carrera
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad Temporal
440	13	Secretaria	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad Temporal
487	01	Operario	ASISTENCIAL	EN SERVICIO ACTIVO	En Provisionalidad

Tabla 2. Distribución de la planta de personal por niveles de jerarquía

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Proporción
Nivel Directivo	3	12%
Nivel Asesor	3	12%



Nivel Profesional	12	46%
Nivel Técnico	2	8%
Nivel Asistencial	6	23%
Total	26	100%

Fuente: Elaboración propia aplicando el Decreto 785 de 2005.

2. MECANISMO DE COBERTURA

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC. Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento; en esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa. (Ley 909 de 2004, art 5).

2.1. MEDIDAS INTERNAS

El Plan Anual de Vacantes consta de la información de los cargos que se encuentran sujetos de ser provistos mediante convocatoria pública, a ejecutar por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para lo cual se realizó el pago de los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar esta provisión, para los cuales se identificó un valor de 3.500.000 por cada vacancia definitiva identificada en la entidad, una vez identificados los cargos en provisionalidad se llegó a un total de 10 cargos, por lo que se realizó la ejecución presupuestal mediante acto administrativo No. 037 de fecha 02 de



abril de 2020, por valor total de treinta y cinco millones de pesos \$(35.000.000) .

2.2. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

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, provisionalidad y en comisión.

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. Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección.

Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:(...) *“los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. 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.”*

2.3. MEDIDAS EXTERNAS

Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

“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” (ley 909, 2004, art 25).

2.4. RESPONSABLES

Según el Manual de funciones vigente en la Entidad, es responsabilidad de la toma de decisiones en relación al plan de vacantes, se encuentra en cabeza del Gerente el cual es el encargado de la toma de decisiones. La Dirección Administrativa y Financiera de Corvivienda es la encargada de la ejecución del plan, así mismo debe presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan modificaciones, el área de gestión del talento humano es la encargada de verificar e informar cualquier modificación en la planta global de Corvivienda.

3. ESTADO DE CONCURSO DE MÉRITOS DEL FONDO DE VIVIENDAS DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL CORVIVIENDA

La estructura organizacional de Corvivienda cuenta con una planta de personal global aprobada mediante Acuerdo de Junta Directiva N°02 del 30 de diciembre de 2013, conformada por 26 funcionarios, actualmente la entidad cuenta con 25 funcionarios activos.

La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, convoca a Corvivienda a informar sobre los cargos que se encontraban por vacancia definitiva, para que estos fueran puestos a conocimiento de la función pública y así iniciar el proceso de convocatoria a concurso de méritos de empleos públicos.

la solicitud realizada en primera instancia por la CNSC, mediante oficio de radicado No. 20202230120171 de fecha 31 de enero de 2020, que ingresó a nuestras oficinas por medio de correo electrónico en fecha de 27 de febrero de 2020. En el oficio de referencia se solicitaban insumos para la planeación de nueva convocatoria Territorial, así mismo y teniendo en cuenta el requerimiento, se realizó el envío de varios correos donde se actualizaba la información que por petición de la Comisión Nacional del Servicio Civil era necesaria para registrar los datos de la entidad e información para la creación de un usuario y contraseña que le permitiera a la misma el ingreso a la plataforma sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad SIMO.



Se envió respuesta en fecha de 06 de marzo de 2020 acompañada de los documentos de soporte como son el acuerdo 02 de 2013 que establece la planta global de Corvivienda, proyecto de resolución de reajuste salarial para el 2020, manual de funciones y listado de cargos disponibles en el Fondo de Viviendas de Interés Social y Reforma Urbana Corvivienda.

Así mismo se realizó la apropiación de recursos tal como lo solicitó la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, correspondiente a los 10 cargos en vacancia definitiva encontrados dentro de la planta global de Corvivienda.

Se realizaron dos actos administrativos mediante los cuales la entidad pudo realizar los traslados presupuestales necesarios para poder cumplir con la apropiación correspondiente a las 10 vacantes definitivas encontradas, lo anterior se reconoció mediante Resolución No. 029 de 13 de marzo de 2020, así mismo se proyectó acto administrativo “por medio del cual se reconoce el pago a la comisión nacional del servicio civil para proveer las vacantes definitivas de Corvivienda, con certificado de disponibilidad presupuestal N°66 del 13 de marzo de 2020, y certificado de registro presupuestal N°277 del 2 de abril de 2020 y Resolución 037 del 02 de abril de 2020, por valor de Treinta y Cinco Millones de Pesos (\$35.000.000)

Posteriormente el enlace en su momento la señora Diana Pérez de la CNSC, manifestó la necesidad de actualizar el manual de funciones para el cumplimiento del mandato legal establecido en el decreto 1083 de 2015, el 785 de 2005, el 815 de 2018 y 2484 de 2014, para lo referente a Manual de Funciones y Competencias laborales, acuerdo 002 del 2017 manual vigente de la entidad, reiteramos que la actualización que se adelantó en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad y la unidad de personal asignada a la Dirección Administrativa.

Se realizó un estudio técnico tomando las actualizaciones soportadas con las observaciones de cada funcionario y jefes de áreas, así mismo se socializó con las organizaciones sindicales vía reunión virtual con ocasión de la pandemia covid-19 efectuada el 01 de julio de 2020, de los cuales no se recibió observación alguna.

Se envió en distintas oportunidades a las organizaciones sindicales vía correo electrónico las modificaciones pertinentes en la actualización del manual, quedando evidencia de la trazabilidad de los correos, las que se relacionan a continuación:

- Correo del 08 y 09 de Mayo de 2020.
- Correo del 10 y 11 de Mayo de 2020.
- Correo del 26 de Junio de 2020.



- Correo del 01 de Julio de 2020.

- Correo del 17 de julio de 2020.

Entre tanto, se solicitó a la CNSC una prórroga en la fecha de entrega del manual de funciones e ingreso de la ficha de identificación de cada cargo para el 31 de julio, culminando con la etapa de planeación del concurso de méritos, el cual se realizará de forma mixta toda vez que contamos con 3 funcionarios de carrera administrativa que desean participar en concurso por ascenso.

Se realizó la actualización de Manual de Funciones y competencias laborales mediante acto administrativo No. 381 de 30 de julio de 2020, así mismo se realizó la identificación del personal que se encontraba el estado de pre pensión cumpliendo con la normativa en los cargos identificados en provisionalidad, de los cuales se incluyeron las fichas en la plataforma SIMO, destacando los cargos con código 219 grado 33 profesional universitario y código 440 grado 13 secretaria.

Por lo anterior se describen los cargos encontrados en vacancia definitiva dentro de la planta global de Corvivienda;

Tabla 3. EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DE CARTAGENA DE INDIAS – CORVIVIENDA

<u>ITEM</u>	<u>Cod</u>	<u>Grado</u>	<u>Empleo</u>
1	314	21	Técnico Operativo
2	314	21	Técnico Operativo
3	487	01	Operario
4	440	13	Secretaria



5	219	41	Profesional Universitario
6	219	41	Profesional Universitario
7	219	41	Profesional Universitario
8	219	33	Profesional Universitario
9	222	45	Profesional Especializado
10	222	45	Profesional Especializado

Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a relacionar las actividades ejecutadas dentro de la etapa de planeación adelantada por el Fondo de Viviendas de Interés Social y Reforma Urbana Distrital Corvivienda:

1. Se adelantó con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) el proceso para realizar concurso que conlleve a la provisión de los cargos que se encuentran en vacancia definitiva en la entidad. Los cuales actualmente llegan a 10 en el Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital - Corvivienda.
2. Se realizó el pago del costo de la convocatoria, correspondiente a los diez (10) cargos en vacancia definitiva.
3. Se socializó con el personal de carrera administrativa las vacantes definitivas en caso de que éstos se interesen en una convocatoria por ascenso.



4. En la etapa de planeación, se cargó en la plataforma SIMO los cargos a ofertar, los cuales han sido actualizados en el 2021, toda vez que la plataforma SIMO tuvo una actualización pasando a ser SIMO.4.0.

5. Certificaciones realizadas como son; servidores nombrados en provisionalidad antes del 17 de marzo de 2005, cumplimiento de requisitos de servidores para convocatoria por ascenso, reportes de servidores en carrera administrativa.

6. Estudio de convenio con CNSC para realizar el proceso de convocatoria y selección.

Actualmente se tiene borrador de convenio entre la comisión nacional del servicio civil CNSC y el Fondo de Viviendas de Interés Social y Reforma Urbana Corvivienda; por lo anterior se informa que se está a la espera de una respuesta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con la finalidad de continuar con el proceso Etapa 2 ejes temáticos.

REFERENCIA

- El congreso de Colombia (23 de septiembre de 2004), artículo 15, *Las unidades de personal de las entidades*, [ley 909 de 2004]. Recuperado: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ministerio de justicia, (21 de abril de 2005), título VIII, artículo 110, Gerencia pública, [Decreto 1227 de 2005]. Recuperado: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1861534>
- Departamento Administrativo de la Función Pública, (26 de mayo de 2015), artículo 2.2.6.3. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, *Convocatoria*. [Decreto 1083 de 2015]. Recuperado: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/860725/DECRETO+1083+DE+2015+COMPLETO+UNICO+REGLAMENTARIO+DE+FUNCI%25C3%2593N+P%25C3%2593ABLICA.pdf>
- Departamento de la Función Pública (19 de abril de 2017), capítulo 3, artículo 2.2.5.3.1. formas de provisión de empleo *Provisión de las vacantes definitivas*. [Decreto 648 de 2017]. Recuperado: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20648%20DEL%2019%20DE%20ABRIL%20DE%202017.pdf>
- Presidencia de la república (17 de marzo de 2005), Por el cual se establece el sistema y clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004.



[Decreto 785 de 2005]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 5, Capítulo I, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *Clasificación de los empleos*. [Ley 909 de 2004]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 24, título IV, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *encargo*. [Ley 909 de 2004]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 25, título IV, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *provisión de los empleos por vacancia temporal*. (Ley 909 de 2004). Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Revisado por

Supervisor

NEXY PÉREZ ZURITA
Técnico Corvivienda

CYNTHIA SERPA MAITAN
Directora Administrativa y Financiera

Proyecto: Cindy Julio



Salvemos Juntos
a Cartagena

16

[Decreto 785 de 2005]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 5, Capítulo I, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *Clasificación de los empleos*. [Ley 909 de 2004]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 24, título IV, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *encargo*. [Ley 909 de 2004]. Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento de la función pública, (23 de septiembre de 2004), artículo 25, título IV, Del ingreso y el Acenso al empleado público, *provisión de los empleos por vacancia temporal*. (Ley 909 de 2004). Recuperado:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Revisado por

NEXY PÉREZ ZURITA
Técnico Corvivienda

Supervisor

CYNTHIA SERPA MAITÁN
Directora Administrativa y Financiera

Proyecto: Cindy Julio