

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 1	

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA – BIF

Administración Municipal de Floridablanca (Santander)

LEONARDO DUEÑES GOMEZ

Director General



ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 2	

CONTENIDO

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo.....	4
3.	Metodología	4
4.	Marco Normativo.....	4
5.	Definiciones	6
6.	Análisis de la planta actual	7
7.	Previsión del recurso humano.....	7
7.1.	Cálculo de los empleos necesarios - análisis de la planta de personal actual	8
7.2.	Provisión de los empleos.....	9
	Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	9
	Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Proceso de Selección Territorial 9 de 2022.....	<u>9</u>
	Racionalización de la Planta de Personal	9
7.3.	Estimación del costo de la planta de personal actual.....	10
8.	Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación arco Normativo	10
9.	Evaluación del Plan	10

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 3	

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como propósito la administración y actualización de los cargos vacantes del Banco Inmobiliario de Floridablanca, con el fin de planificar la provisión de los cargos públicos con vacancia definitiva que deben ser suplidos según los lineamientos y el proceso definido por la CNSC, o en vacancia temporal que se planea proveer en la presente vigencia según el criterio de la Alta Dirección de la Entidad. La elaboración de este plan hace parte de las funciones del área de Talento Humano, como lo define el artículo 15 de la Ley 909 de 2004. En lo correspondiente a la actualización de la información de las vacancias, esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generan otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 artículos 14 y 15 y al Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, a la entidad le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes – PAV, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y para lograr una adecuada administración del empleo público, mejorando su productividad y eficiencia.

Por otro lado, el Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta que facilita la gestión organizacional, permitiendo establecer la disponibilidad del personal con el que debe contar el Banco Inmobiliario de Floridablanca, para cumplir sus fines estratégicos y misionales.

Adicionalmente, La Ley 909 de 2004 establece en su 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.”

Este documento presenta el Plan de Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, el cual como se ha mencionado busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 4	

2. OBJETIVO

Planear la provisión de los empleos vacantes de la Planta de Personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a 31 de diciembre de 2022 y acorde con la distribución de la planta determinada, la normatividad, los lineamientos vigentes en la materia y los procesos adelantados por la CNSC, para que no afecte el servicio público prestado por la entidad.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, en especial lo definido en la Política de Gestión del Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, se fundamenta en lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017, Ley 1960 de 2019 y las demás que las modifiquen o adicionen.

Ley 909 de 2004. Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el Plan Anual de Vacantes...” 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...”

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 definitivas 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”

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto...”.

Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Decreto 1083 de 2015. 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 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. “Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Decreto 1083 de 2015. 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 registrá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

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 1499 de 2017. En el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que define unos criterios para la implementación de la política de Gestión del Talento Humano en la Entidad.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

Ley 1960 de 2019. Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

5. DEFINICIONES

Empleo público: El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el 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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES¹

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

¹ Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Banco Inmobiliario de Floridablanca está conformada por un total de 16 empleos² distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

No. Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR				
1	Director General	Directivo	050	04
1	Secretario General de Entidad Descentralizada	Directivo	054	02
2	TOTAL CARGOS DESPACHO DEL DIRECTOR			
PLANTA GLOBAL				
2	Profesional Especializado	Profesional	222	07
1	Profesional Especializado	Profesional	222	04
1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
4	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
1	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
14	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
16	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

Tabla 1. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca

7. PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Banco Inmobiliario de Floridablanca para la vigencia 2025, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

² Resolución 277 del 10 de octubre de 2022

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 8	

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

A continuación, se presenta el estado de la planta del Banco Inmobiliario de Floridablanca. El cuadro muestra los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2024.

NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	TIPO NOMBRAMIENTO	N° DE SERVIDORES
DIRECTIVO	DIRECTOR GENERAL	50	4	ORDINARIO	1
	SECRETARIO GENERAL	54	2	ORDINARIO	1
SUBTOTAL					2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	7	CARRERA EN SU TITULAR	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	7	VACANCIA DEFINITIVA	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	PROVISIONALIDAD	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	2	CARRERA EN SU TITULAR	1
SUBTOTAL					4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	CARRERA EN SU TITULAR	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	CARRERA EN SU TITULAR	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	CARRERA PERIODO PRUEBA	3
SUBTOTAL					6
TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO OPERATIVO	314	4	PROVISIONALIDAD	1
	TÉCNICO OPERATIVO	314	3	PROVISIONALIDAD	1
	TECNICO OPERATIVO	314	1	CARRERA EN SU TITULAR	1
SUBTOTAL					3
ASISTENCIAL	SECRETARIA	440	3	PROVISIONALIDAD	1
SUBTOTAL					1
TOTAL					16

Tabla 2. Estado Planta Global a 31 de diciembre de 2024

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

7.1. Cálculo de los empleos necesarios - análisis de la planta de personal actual

De acuerdo con la información a corte 31 de diciembre de 2024 la Entidad cuenta con dos (2) empleos en vacancia definitiva y dos (2) en vacancia temporal.

El número de empleos en vacancia definitiva corresponde al 12, 5% de la planta total; los empleos en vacancia temporal corresponden al 12,5% de la misma. En cuanto a los nombramientos, en

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 9	

período de prueba se encuentran el 18,75% de los cargos; existe una provisión definitiva de empleos de carrera en la planta del 43,75%, y de nombramiento ordinario del 12,5%. En provisionalidad se tiene 18,75% de la planta total de empleos del BIF y sin nombramiento el 6,25% de los cargos, por lo que a 31 de diciembre de 2024, se observa que se encuentra ocupado el 93,75% de la planta de personal aprobada para la entidad.

7.2. Provisión de los empleos

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

El Banco Inmobiliario de Floridablanca provee estos empleos en concordancia con las facultades dispuestas en el artículo 2.2.5.1.2 del Decreto 648 de 2017 que dispone:

“Facultad para nombrar en la Rama Ejecutiva del orden Territorial. Corresponde a los gobernadores y alcaldes nombrar a:

1. *Empleados bajo su dependencia*
2. *Presidentes, directores o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado*
3. *Aquellos cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.*
4. *Jefes de control interno o quienes hagan sus veces.*

Corresponde a los directores, presidentes o gerentes de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden territorial, nombrar al personal de su entidad u organismo, salvo aquellos nombramientos cuya provisión esté atribuida a otra autoridad por la Constitución o la ley”

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa

A 31 de diciembre se tienen dos (2) vacantes definitivas por proveer, dos de las cuales fueron reportadas en marzo de 2024 a la CNSC a través de la plataforma SIMO (Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad). Una vacante correspondiente al empleo denominado Técnico Operativo, Código 314, Grado 03, adscrito al Área Técnica se encuentra provista en la modalidad de provisionalidad desde el 24 de mayo de 2024. La segunda vacante reportada y sin proveer a 31 de diciembre de 2024 corresponde a la del empleo denominado Profesional Universitario, Código 222, Grado 07 – Control Interno

Mediante Resolución N° 225 del 14 de noviembre de 2024, se hizo el nombramiento en período de prueba para el cargo denominado Profesional Especializado, Código 222, Grado 02 e identificado con el Código OPEC N° 190081 en el marco del Proceso de Selección Territorial 9. El elegible nombrado solicitó prórroga para posesionarse el 7 de enero de 2025.

Racionalización de la Planta de Personal

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,

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DEL RECURSO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

7.3. Estimación del Costo de la Planta de Personal Actual

Para la vigencia 2025, el costo total de la planta de personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca provista en un 100% corresponde a la suma de DOS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES MILLONES VEINTIUN MIL PESOS M/CTE. (\$2.443.021.000).

8. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN MARCO NORMATIVO

El área de Talento Humano del Banco inmobiliario de Floridablanca, teniendo en consideración la Ley 1821 de 2016, modificada por el Decreto 321 de 2017, analizó las historias Laborales de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generarían vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 se presentará una (1) vacante para este tipo de novedad.

De igual manera, se analizaron las Historias Laborales de los funcionarios que por edad y semanas de cotización cumplen con los requisitos para obtener la pensión y se determinó que para la vigencia 2025, se presentará posiblemente una (1) vacante.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den en el transcurrir de la anualidad propuesta y, por lo tanto, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del plan, contempla indicadores de implementación, participación y contribución al mejoramiento del desempeño laboral; en este orden, se indica lo siguiente:

- Indicador de Cumplimiento: (N° de vacantes ocupadas / N° de vacantes disponibles) x 100.

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
Director General

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 016 del 27 de enero de 2025

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------