

A large, stylized yellow graphic in the background depicts a group of people in a circle, with their arms raised, suggesting a celebratory or collaborative atmosphere. The graphic is composed of several human-like figures with circular heads and curved bodies, arranged in a circular pattern.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2026

EQUIPO DIRECTIVO

Dirección General

Luis Felipe Lota

Subdirección de Gestión Corporativa

Henry David Ortiz Saavedra

EQUIPO TÉCNICO

Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Ana María Cortés Herrán

Luz Elena Guerrero Santamaría

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	5
4.	PLAN ANUAL DE VACANTES	7
4.1.	PLANTA ACTUAL.....	7
5.2.1	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE GERENCIA PÚBLICA.....	8
5.2.3	PROVISIÓN POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	9
5.3	REPORTE DE VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ANTE LA CNSC.	10
5.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11
3.	PRESUPUESTO REQUERIDO PARA LA PROVISIÓN TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA RMBC 2026.....	11
6.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	11
4.	SEGUIMIENTO	12
7.	INDICADORES	12
8.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	12
9.	BIBLIOGRAFÍA	12
10.	ANEXOS	12

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes es un documento que presenta la información sobre la cantidad de vacantes de la planta de empleos de la Región Metropolitana y su forma de provisión.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos contempla el análisis de necesidades de personal y la identificación de fuentes de financiación de este.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, es función de Talento Humano el *“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; (...)”*.

El Plan Anual de Vacantes junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos proveen la información sobre las diferentes necesidades que se presentan en la planta de personal, con el fin de contar con instrumentos informativos y de planeación que propendan por garantizar el buen funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

Como se evidencia estos dos planes se articulan de tal forma que uno requiere del otro para la toma de decisiones en materia de gestión estratégica del talento humano y la provisión de la planta de empleos creada mediante Acuerdo Regional 004 de 2022.

1. OBJETIVO GENERAL

Planificar y gestionar de manera estratégica la provisión de la planta de empleos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, mediante la formulación y articulación del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el fin de garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el adecuado funcionamiento de las dependencias, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y consolidar la información relacionada con las vacantes existentes y proyectadas en la planta de empleos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, así como las formas de provisión correspondientes, como insumo para la planeación del recurso humano y la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.
- Analizar las necesidades actuales y futuras de personal y las fuentes de financiación requeridas para su provisión, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, con el propósito de asegurar la sostenibilidad de la planta de empleos y apoyar la provisión oportuna y eficiente de los cargos creados mediante el Acuerdo Regional 004 de 2022.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos en las entidades del sector público son:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Ley 2199 de 2022, por medio de la cual se desarrolla el artículo 325 de la Constitución Política y se expide el régimen especial de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Acuerdo Regional 004 de 2022, por medio del cual se aprueba la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

3. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

LNR: Libre nombramiento y remoción.

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia. (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 de 2015).

Posesión: Es el acto mediante el cual una persona natural asume formalmente las funciones de un cargo para el cual fue nombrado en la planta de personal.

Provisión de vacantes 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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.

Ahora, mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional. (Artículo 2.2.5.3.1. Decreto 1083 de 2015).

Recursos: Mecanismos establecidos por la ley para lograr la revisión de una decisión y su eventual modificación, cuando se considere que se produjo violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan; para su trámite y decisión, se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Vacante definitiva: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacante temporal: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

4. PLAN ANUAL DE VACANTES

4.1. PLANTA ACTUAL

Tabla 1. Total empleos Planta RMBC. Acuerdo Regional 004 de 2022

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
35	12	23

Tabla 1. Detalle planta Acuerdo Regional 004 de 2022

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

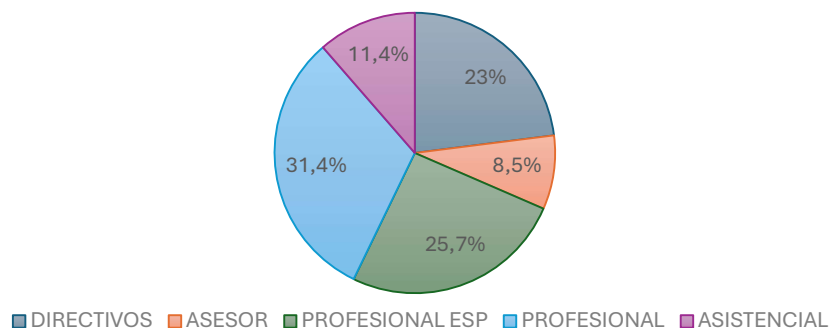
Estado Planta de Personal Aprobada		
EMPLEO	CANTIDAD	TIPO DE EMPLEO
DIRECTOR REGIONAL 60-6	1	LNR
SUBDIRECTOR 68-05	3	LNR
JEFE DE OFICINA 6-03	4	LNR
JEFE DE OFICINA ASESORA 115-03	2	LNR
ASESOR 105-04	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	1	LNR
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	8	C.ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-07	6	C.ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-05	5	C.ADMINISTRATIVA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-12	3	C.ADMINISTRATIVA
SECRETARIO EJECUTIVO 425-12	1	C.ADMINISTRATIVA
TOTAL EMPLEOS	35	

Tabla 3. Planta de personal por Nivel Jerárquico

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

Planta de personal aprobada por nivel en la RMBC		
Nivel	Cargos	%
Directivo	8	23%
Asesor	3	8.5 %
Profesional Especializado	9	25.7%
Profesional	11	31.4%
Asistencial	4	11.4%
Total	35	100%

Planta RMBC por Nivel Jerárquico



5.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS

La planta de empleos de la (RMBC), fue adoptada mediante el Acuerdo Regional 004 de 2022, en tal sentido, frente a los cargos de carrera administrativa los mismos han venido siendo provistos mediante nombramiento en provisionalidad y hasta que se profieran listas de elegibles producto de una Convocatoria Pública desarrollada a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo Regional 001 de 2022² *“Por medio del cual se adoptan los estatutos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”*, en concordancia con lo señalado en los artículos 23, 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y con el artículo 4 del Acuerdo Regional 004 de 2022.

5.2.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE GERENCIA PÚBLICA

La Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:

- **«ARTÍCULO 23.** *Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

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 esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.» (Subrayado fuera de texto).

- **“ARTÍCULO 24. Encargo.** Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo.

(...)

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva”.

Por lo anterior, la Región Metropolitana en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, así como lo señalado en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 sobre: *“MERITOCRACIA EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL”*, ha adoptado los siguientes mecanismos para garantizar el

principio de la meritocracia y la transparencia en la provisión de estos empleos, sin perjuicio de la discrecionalidad que le asiste al nominador para ello:

1. Evaluación de las capacidades funcionales a través del análisis de las hojas de vida de los candidatos a la luz del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
2. En el marco del Contrato RM-CD-116-2025, se adquirieron las pruebas psicotécnicas de competencias comportamentales y se ha llevado a cabo la aplicación de las pruebas y se analiza el informe de resultados, para todos los empleos de la entidad.
3. Se efectúa la publicación en la página Web de la Región Metropolitana de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar empleos de la planta de la Región Metropolitana

Tabla 4. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Nivel Directivo y Asesor)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
DIRECTOR REGIONAL 024 GRADO 06	1	1	0
ASESOR 105 GRADO 04	1	1	0
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO O FINANCIERO O TÉCNICO U OPERATIVO 068 GRADO05	3	3	0
JEFE DE OFICINA 006 GRADO 03	4	4	0
JEFE DE OFICINA ASESORA 115 GRADO 03	2	2	0
Total general	11	11	0

Tabla 5. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Otros Niveles)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 GRADO 12	1	1	0
Total general	1	1	0

5.2.3 PROVISIÓN POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En relación con los empleos de carrera a continuación se relaciona la cantidad de **nombramientos provisionales**, que se han efectuado en aplicación a lo señalado en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004.

Tabla 6. Empleos de Libre nombramiento y remoción - (Otros Niveles)

Fuente: Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL CARGOS	PROVISTOS A LA FECHA	VACANTES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-12	8	8	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-07	6	6	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-05	5	5	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407-12	3	3	0

SECRETARIO EJECUTIVO 425-12	1	1	0
Total	23	23	0

5.3 REPORTE DE VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ANTE LA CNSC

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) por medio de la Circular Conjunta 100-001-2024, instaron a todas las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, orden territorial y a las Corporaciones Autónomas Regionales a reportar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

Esta información es proporcionada para la formulación del Plan Anual de Empleos Vacantes por parte de la Función Pública en cumplimiento del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, para su posterior traslado a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento técnico de medición que permite conocer a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a las ciudadanías cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocracia.

Así mismo, en esta circular se recalca que el diligenciamiento de esta información no exime a las entidades del reporte de vacantes en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) y la inscripción y/o actualización del Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).

Por su parte, el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, modificadorio del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, impone a cargo de las entidades el deber de apropiar y priorizar el monto de los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos de selección destinados a la provisión por mérito de los empleos de carrera administrativa. De la mencionada normativa se desprende como una obligación a cargo de las entidades destinatarias de esta circular, en cabeza de sus representantes legales o quien haga sus veces, la de apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar los costos de los respectivos procesos de selección, actuación que debe tener en cuenta el valor estimado por vacante a proveer según la vigencia en la que inicie la etapa de planeación, conforme a las directrices que emita la CNSC.

Por lo anterior, para la vigencia 2026 la Región Metropolitana en su compromiso con el cumplimiento de las normas de carrera administrativas, dispuso la apropiación de recursos en el presupuesto por valor de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$110.000.000), teniendo en cuenta que se estima dar inicio a la fase de planeación de la convocatoria a concurso público.

5.3.4 PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL

En el marco del Proyecto de inversión de Fortalecimiento Institucional, para la vigencia 2025, se llevó a cabo el ejercicio de diagnóstico para la formulación de escenarios de rediseño institucional en el marco del principio de progresividad establecido en la Ley 2199 de 2021, así mismo se llevó a cabo el levantamiento de cargas y se estima que durante el primer semestre de 2026 se continuarán analizando los escenarios de estructura definidos con el propósito de establecer un proyecto de rediseño viable y sostenible para ser sometido a consideración del Consejo Regional, como instancia de aprobación de una eventual modificación a la estructura y planta de empleos de la entidad.

La consolidación de un rediseño institucional permitirá ampliar las capacidades a nivel de planta de empleos de la Región Metropolitana, sincerar el gasto y formalizar aquellos contratos de prestación de servicios cuyas actividades tengan vocación de permanencia y bajo el análisis de sostenibilidad financiera que corresponda.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Considerando el principio de gradualidad definido en el numeral 6 del artículo 5 de la Ley 2199 de 2022 para la consolidación de capacidades físicas y financieras de la Región, a la fecha se ha observado que la planta de empleos resulta insuficiente y en algunos casos con perfiles inexistentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón por la cual ha sido necesario acudir a la modalidad de contratación de prestación de servicios¹ para suplir las necesidades institucionales.

3. PRESUPUESTO REQUERIDO PARA LA PROVISIÓN TOTAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA RMBC 2026

Conforme a la proyección realizada el costo de personal aproximado para cubrir las necesidades de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca en la vigencia 2026, se estima en la suma de **OCHO MIL TREINTA Y NUEVE MILLONES OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL PESOS (\$ 8,039,856,000) M/CTE**, suma que se encuentra contemplada en Resolución 437 de 15 de diciembre de 2025 “*Por el cual se resuelve el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y Gastos e Inversiones para la vigencia fiscal 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, de sus entidad adscritas se dictan otras disposiciones*”.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos de la vigencia 2026 de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, se formularon teniendo en cuenta las funciones asignadas a la Entidad mediante el régimen especial establecido en la Ley 2199 de 2022, los estatutos de funcionamiento de la Entidad² y la estructura organizacional y funciones³ definidos por el Consejo Regional.

De esta manera, los responsables de la ejecución y reporte del seguimiento y avance en las metas e indicadores establecidos en el Plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos corresponden al Profesional Especializado Código 222 Grado 12 con funciones de talento humano y al Subdirector de Gestión Corporativa de la RMBC.

¹ “El contrato de prestación de servicios tiene por finalidad realizar actividades relacionadas con la administración de la entidad o el cumplimiento de sus funciones; su carácter es temporal; el contratista goza de autonomía e independencia para la ejecución de las prestaciones y puede celebrarse tanto con personas jurídicas como naturales, en este último caso, siempre y cuando las actividades contratadas no pueden cumplirse con personal de planta o cuando las labores requeridas exigen conocimientos especializados de los que no disponen los servidores de la entidad. (...)” (Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. C.P. Flavio Augusto Rodríguez Arce., sentencia del 23 de noviembre de 2005. No de radicación 11001-03-06-000-2005-01693-00 (1693)).

² Acuerdo Regional No. 01 de 2022.

³ Acuerdo Regional No. 05 de 2022.

4. SEGUIMIENTO

La Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano deberá identificar las vacantes y gestionar los recursos necesarios para proveer los empleos aprobados para el funcionamiento de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca y definir las acciones para el análisis y fortalecimiento de la planta de personal.

Se realizará seguimiento semestral a las actividades propuestas en el Plan, con el propósito de generar las alertas necesarias en el cumplimiento de este.

Las modificaciones que se requiera hacer al plan deben pasar por la revisión de la Subdirección de Gestión Corporativa y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

7. INDICADORES

Esta fase de evaluación permite medir los resultados organizacionales, las actividades que se realizaron, si se cumplió con las actividades programadas según el plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos:

TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	ENTREGABLES
Indicador de producto Vinculación	(Número de servidores vinculados/ Total vacantes) *100%	Porcentaje	100%	Matriz de Excel
Indicador de producto Provisión de cargos	Planta provista: [Total empleos provistos/Total empleos de planta] * 100	Porcentaje	100%	Matriz de Excel

8. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

- Se publicarán el Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos en la página web de la entidad. <https://regionmetropolitana.gov.co/>
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

9. BIBLIOGRAFÍA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

10. ANEXOS

- Matriz Plan Anual de Vacantes