



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023 08 - PL - 07

Proceso de Gestión del Talento Humano

Versión – 3
27 – 01 – 2023

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 2 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	28/01/2021	Versión inicial del documento vigencia 2021
2	20/01/2022	Versión inicial del documento vigencia 2022
3	27/01/2023	Versión inicial del documento vigencia 2023

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
CLEMENCIA ROJAS ARIAS Directora de Talento Humano PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	HÉCTOR HERNÁN GONZÁLEZ NARANJO Director de Planeación (Representante de la Alta Dirección)	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 3 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES.....	5
5. DEFINICIONES.....	6
6. CONDICIONES GENERALES.....	6
7. DESARROLLO DEL PLAN.....	7
7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS.....	7
7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	10
7.3. PREVISIÓN DE RETIROS.....	11
8. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	11
9. ANEXOS.....	12

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 4 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Anual de Vacantes -PAV- de la Personería de Bogotá, D. C., es un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes en la entidad, de modo tal, que se pueda programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal respectiva.

En este sentido, es pertinente aclarar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y que se generan por las causales establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015¹.

El PAV constituye una herramienta necesaria para que el gobierno nacional cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, que le permita dictar los lineamientos para racionalizar, optimizar y presupuestar los recursos de los procesos de selección y para contar con información útil que le permita al Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia en las organizaciones públicas del Estado colombiano.

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004², al DAFP le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

En este sentido, el artículo 14 de la Ley 909 de 2004 establece que, al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde, entre otras funciones:

“(...) d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (...)”.

Igualmente, el artículo 15 de la misma Ley señala lo siguiente, respecto a las Unidades de Personal de las entidades:

“(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

¹ Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

² 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”.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 5 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

(...)

b) 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 (...)."

Conforme a lo expuesto, corresponde a la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá, D. C., elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo de su competencia.

2. OBJETIVOS

- Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales.
- Suministrar información valiosa al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, con la periodicidad y lineamientos que éste establezca, de modo tal que pueda servir para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

3. ALCANCE

Para efectos del presente Plan, se tendrán en cuenta los empleos que se encuentran en vacancia definitiva de la planta de cargos de la Personería de Bogotá, D. C., con corte al 30 de diciembre de 2022.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Formular y presentar las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirigir la implementación de los mismos, de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 6 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

5. DEFINICIONES

- **COMPETENCIA LABORAL:** capacidad real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.
- **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 provisional.
- **REUBICACIÓN LABORAL:** facultad que tiene la administración de realizar movimientos de personal al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.
- **VACANTE DEFINITIVA:** es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. CONDICIONES GENERALES

Para realizar el proceso de planificación es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad y perfiles que guarden relación con los planes, programas y proyectos de cada una de las unidades estratégicas y misionales de la organización. Los resultados del ejercicio de contraste de disponibilidad de personal y de necesidades de personal deben ser presentadas oportunamente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por cuanto, a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos, a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender dichos requerimientos, a través de medidas internas como: encargos, comisiones, reubicaciones o de medidas externas como: procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, universidades y otras entidades. En síntesis, el proceso de planificación del recurso humano inicia con el análisis de la planta de personal, mediante un adecuado sistema de información, la previsión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales, la valoración del personal actualmente vinculado y el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y finaliza con la definición de estrategias para la vinculación de personal externo y promoción del personal vinculado a la organización.³

En este orden de ideas, es pertinente mencionar que el Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se

³ Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes, (p.7), Colombia.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 7 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

debe efectuar en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos, mientras que el Plan Anual de Vacantes es útil para la provisión de personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente.⁴

7. DESARROLLO DEL PLAN

7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS.

Conforme a lo establecido en el Acuerdo 755 del 19 de diciembre de 2019⁵, expedido por el Concejo de Bogotá, D. C., que modificó el Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012⁶, para la realización de los fines institucionales, la Personería de Bogotá, D. C., contará con la siguiente planta de empleos:

DESPACHO DEL PERSONERO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Personero	015	06	1 (uno)
NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Asesor	105	01	25 (veinticinco)
Total Cargos	Veinticinco (25)		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Personero Auxiliar	017	05	1 (uno)
Secretario General de Organismo de Control	073	04	1 (uno)
Personero Delegado Coordinador	040	04	4 (cuatro)
Personero Delegado	040	03	23 (veintitrés)
Director Técnico	009	02	2 (dos)
Director Operativo	009	02	5 (cinco)
Subdirector	070	01	5 (Cinco)
Jefe de Oficina	006	02	2 (dos)
Personero Local de Bogotá	043	01	20 (veinte)

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos para La elaboración del Plan de Vacantes, (p.17), Colombia.

⁵ Acuerdo 755 del 19 de diciembre de 2019, "Por el cual se modifica la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos de la Personería de Bogotá, D.C., y se dictan otras Disposiciones"

⁶ Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012 "Por el cual se modifica la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos de la Personería de Bogotá, Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 8 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

Total, Cargos	Sesenta y tres (63)		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	01	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Prensa	115	01	1 (uno)
Total Cargos	Dos (2)		
NIVEL PROFESIONAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Profesional Especializado	222	07	233 (Doscientos treinta y tres)
Profesional Especializado	222	06	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	05	52 (Cincuenta y dos)
Profesional Especializado	222	04	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	03	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	02	32 (Treinta y dos)
Profesional Universitario	219	01	164 (Ciento sesenta y cuatro)
Total Cargos	Quinientos veintiséis (526)		
NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Auxiliar Administrativo	407	07	7 (siete)
Auxiliar Administrativo	407	06	25 (veinticinco)
Auxiliar Administrativo	407	05	20 (veinte)
Auxiliar Administrativo	407	04	20 (veinte)
Auxiliar Administrativo	407	03	76 (setenta y seis)
Auxiliar Administrativo	407	02	21(veintiuno)
Secretario	440	07	98 (noventa y ocho)
Secretario	440	05	15 (quince)
Secretario	440	04	15 (quince)
Secretario	440	03	20 (veinte)
Conductor Mecánico	482	07	16 (dieciséis)
Conductor	480	02	12 (doce)
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	40 (cuarenta)
Total Cargos	Trescientos ochenta y cinco (385)		
TOTAL PLANTA	MIL DOS (1002)		

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 9 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

Así mismo, de conformidad con el artículo 78 del mencionado Acuerdo 755 de 2019, la Personería de Bogotá, D. C., presentará la siguiente estructura organizacional, para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos:

1. DESPACHO DEL (DE LA) PERSONERO (A) DE BOGOTÁ, D.C.

- 1.1. Dirección de Planeación.
- 1.2. Oficina de Control Interno.
- 1.3. Oficina Asesora de Comunicaciones.
- 1.4. Oficina Asesora Jurídica.
- 1.5. Personería Delegada para la Segunda Instancia.
- 1.6. Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

2. PERSONERÍA AUXILIAR

- 2.1. Oficina de Control Interno Disciplinario.
- 2.2. Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación.

3. SECRETARÍA GENERAL

- 3.1. Dirección de Talento Humano.
 - 3.1.1. Subdirección del Desarrollo del Talento Humano.
 - 3.1.2. Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- 3.2. Dirección Administrativa y Financiera.
 - 3.2.1. Subdirección de Gestión Contractual.
 - 3.2.2. Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos.
 - 3.2.3. Subdirección de Gestión Financiera.

4. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO Y LOS DERECHOS HUMANOS

- 4.1. Personería Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos Humanos.
- 4.2. Personería Delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional.
- 4.3. Personería Delegada para la Protección de Víctimas del Conflicto Armado Interno.
- 4.4. Personería Delegada para la Orientación y Asistencia a las Personas.
- 4.5. Personería Delegada para la Asistencia en Asuntos Jurisdiccionales.
- 4.6. Personería Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos del Consumidor.
- 4.7. Personería Delegada para Asuntos Penales I.
- 4.8. Personería Delegada para Asuntos Penales II.
- 4.9. Personería Delegada para Asuntos Policivos y Civiles.
- 4.10. Dirección Centro de Conciliación y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.

5. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN Y CONTROL A LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 5.1. Personería Delegada para los Sectores Gestión Pública, Gestión Jurídica y Gobierno.
- 5.2. Personería Delegada para los Sectores Hacienda y Desarrollo Económico, Industria y Turismo.
- 5.3. Personería Delegada para los Sectores Planeación y Movilidad.
- 5.4. Personería Delegada para los Sectores Educación y Cultura, Recreación y Deporte.
- 5.5. Personería Delegada para el Sector Salud.
- 5.6. Personería Delegada para el Sector Ambiente.
- 5.7. Personería Delegada para el Sector Hábitat.
- 5.8. Personería Delegada para los Sectores Mujeres e Integración Social.
- 5.9. Personería Delegada para el Sector Seguridad, Convivencia y Justicia.

6. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE POTESTAD DISCIPLINARIA

- 6.1. Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico.
- 6.2. Personería Delegada para la Potestad Disciplinaria I.
- 6.3. Personería Delegada para la Potestad Disciplinaria II.
- 6.4. Personería Delegada para la Potestad Disciplinaria III.
- 6.5. Personería Delegada para la Potestad Disciplinaria IV.

7. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE LAS PERSONERÍAS LOCALES

- 7.1. Personería Local de Usaquén.
- 7.2. Personería Local de Chapinero.
- 7.3. Personería Local de Santafé.
- 7.4. Personería Local de San Cristóbal.
- 7.5. Personería Local de Usme.
- 7.6. Personería Local de Tunjuelito.
- 7.7. Personería Local de Bosa.
- 7.8. Personería Local de Kennedy.
- 7.9. Personería Local de Fontibón.
- 7.10. Personería Local de Engativá.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 10 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

- 7.11. Personería Local de Suba.
- 7.12. Personería Local de Barrios Unidos.
- 7.13. Personería Local de Teusaquillo.
- 7.14. Personería Local de Los Mártires.
- 7.15. Personería Local de Antonio Nariño.
- 7.16. Personería Local de Puente Aranda.
- 7.17. Personería Local de La Candelaria.
- 7.18. Personería Local de Rafael Uribe.
- 7.19. Personería Local de Ciudad Bolívar.
- 7.20. Personería Local de Sumapaz.

7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS.

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Revisada la planta de cargos de la Personería de Bogotá, D. C., se establece que, a 30 de diciembre de 2022, existen ciento veintiocho (128) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, provistas o no, mediante nombramiento provisional o encargo, las cuales se detallan en el *Cuadro Anexo 1. Vacantes definitivas a 30 de diciembre de 2022*, que hace parte del presente documento.

Al respecto, la Personería de Bogotá, D.C., durante la vigencia 2022 posesionó a los elegibles producto de la convocatoria abierta y de ascenso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, denominado “proceso de selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito Capital 4”, para la provisión de ciento ochenta y ocho 188 vacantes, las Listas de Elegibles fueron publicadas el 19 de noviembre de 2021, a excepción de los empleos que contemplan pruebas adicionales (De ejecución y polígrafo), publicadas el 07 de enero de 2022, según la estructura determinada en los Acuerdos de Convocatoria.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018⁷ y el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019⁸, esta entidad procedió a reportar las vacantes definitivas que se generen en la planta de cargos, en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que ésta establezca, a fin de que se provean definitivamente con las listas de elegibles producto de los concursos de méritos.

Finalmente, es pertinente manifestar que la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá D.C, dispone de bases de datos que contienen información de la caracterización del personal de la entidad con vinculación legal y reglamentaria, que sirven de apoyo para la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento

⁷ Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

⁸ 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”

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 11 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

humano y el cubrimiento de las necesidades actuales, mediante situaciones administrativas como reubicaciones laborales y encargos del personal con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, con miras a garantizar el cumplimiento de las políticas institucionales, planes, proyectos y programas emprendidos por la administración.

7.3. PREVISIÓN DE RETIROS.

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; no obstante, para la Personería de Bogotá, D. C., solo es posible prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso (70 años), en los términos establecidos en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016⁹.

En este sentido, revisada la planta de personal de la entidad, se encuentra que actualmente no se cuenta con funcionarios susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, en la vigencia 2022, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016; sin embargo, en el primer cuatrimestre de 2023, se encuentra una servidora, quién ocupa el empleo de auxiliar de servicios generales código 470 grado 01.

Así mismo, es pertinente mencionar que conforme a la Ley 1821 de 2016, los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 797 de 2003¹⁰, para acceder a la pensión de jubilación, en caso de que se acojan voluntariamente a permanecer en el cargo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no podrán ser retirados del servicio por pensión de vejez.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	797	2003	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	514	2012	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	20161000001346	12 de agosto de 2016	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

⁹ Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016: "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA EDAD MÁXIMA PARA EL RETIRO FORZOSO DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES PÚBLICAS".

¹⁰ Ley 797 de 2003: "Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales".

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: 08-PL-07	
		Versión: 3	Página: 12 de 12
		Vigente desde: 2701-2023	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	1821	30 de diciembre de 2016	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	051	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

9. ANEXOS

[Anexo 1. Cuadro “Vacantes Definitivas A 30 De Diciembre De 2022”](#)