
	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>		

**PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ DIEGO LUIS CÓRDOBA**

**TALENTO HUMANO Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**


**Enero de 2022**

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	3
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
<b>ALCANCE GENERAL</b> .....	5
<b>DEFINICIONES</b> .....	5
<b>Nivel Directivo:</b> .....	5
<b>Nivel Asesor:</b> .....	5
<b>Nivel Profesional:</b> .....	5
<b>Nivel Técnico:</b> .....	6
<b>Nivel Asistencial:</b> .....	6
<b>METODOLOGÍA</b> .....	6
<b>Metodología de Previsión</b> .....	12
<b>DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS</b> .....	13

## INTRODUCCIÓN

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b>  <i>Diego Luis Córdoba</i>  <b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>		

La Universidad del Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba es es una institución de educación superior, con régimen especial, y naturaleza de ente universitario autónomo, creada en principio por la Ley 38 de 1968 y definida como Universidad mediante la Ley 7ª de 1975 y reconocida como Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba” por la Resolución No. 3274 de junio 25 de 1993 del Ministerio de Educación Nacional; forma talento humano para el ejercicio técnico, tecnológico y científico profesional, desde una comprensión de nuestra diversidad natural y cultural de cara a los retos del mundo contemporáneo, reivindicando su tradicional posición ante la nación colombiana aportando profesionales de alta calidad, emprendedores y comprometidos con su región, su nación y el mundo, para lograr esto la universidad debe contar con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes de las entidades públicas se provean de manera oportuna y adecuada.

De acuerdo a lo anterior la Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión del talento humano con cierre a la vigencia 2022. El presente documento se desarrolla en tres Etapas: en primer lugar, un análisis cuantitativo de la planta de personal, segundo, la identificación de las necesidades de Recurso Humano y finalmente la definición de acciones en cobertura para atender dichas necesidades.

### **MARCO NORMATIVO**


Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 en el (...)” Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública.

Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes 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;” (...). (Congreso de Colombia, 2004).

Para lo cual, cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual señala:

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

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b>  <i>Diego Luis Córdoba</i>  <b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>		

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

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- 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;(…).

Artículo 17. Planes y plantas de empleos. LEY 909 DE 2004:

1. 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 talento humano 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.


2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Decreto 051 de 2017 “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”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

### **OBJETIVO GENERAL**

Mejorar la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional de la Universidad Tecnológica del Chocó.

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b>  <i>Diego Luis Córdoba</i>  <b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO</b>		

## ALCANCE GENERAL

El Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2022, abarca la planta de personal administrativo la cual fue aprobada por el Acuerdo 006 de 2013 expedido por el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, el cual aprueba una planta global de 259 cargos y que posteriormente por decisión del Consejo Superior se ampliaron 2 cargos directivos grado 10, dejando un total de 261 cargos de planta de personal administrativo y la planta global del personal docente mediante el acuerdo 005 de 2013 expedido por el Consejo Superior, el cual aprueba una planta global 240 cargos docentes.

## DEFINICIONES

Clasificación Según La Naturaleza De Las Funciones Según la naturaleza general de las 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 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel técnico y Nivel Asistencial.

### **Nivel Directivo:**


Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.

### **Nivel Asesor:**

Agrupar 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:**

Agrupar 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.

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

### **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.

### **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.

Los factores que se tienen en cuenta para la asignación de puntos salariales de la remuneración inicial de los docentes.

La remuneración mensual inicial en tiempo completo de los empleados públicos docentes se establece multiplicando la suma de los puntos, que a cada cual corresponden, por el valor del punto.

Los puntajes se establecen de acuerdo con la valoración de los siguientes factores:


- a. Los títulos correspondientes a estudios universitarios.
- b. La categoría dentro del escalafón docente.
- c. La experiencia calificada.
- d. La productividad académica.

### **Categorías dentro del escalafón docente.**

El puntaje por categoría académica del escalafón para docentes de carrera, cualquiera que sea su dedicación, se asigna de la siguiente forma:

- a. Por categoría de Instructor o Profesor Auxiliar, o Instructor Asistente, treinta y siete (37) puntos.
- b. Por categoría de Profesor Asistente, cincuenta y ocho (58) puntos.
- c. Por categoría de Profesor Asociado, setenta y cuatro (74) puntos.
- d. Por categoría de Profesor Titular, noventa y seis (96) puntos.

## **METODOLOGIA**


	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- “Lineamientos Para la Elaboración del Plan de Vacantes”. El Jefe de Talento Humano, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

**Tabla 1. Planta de cargos personal administrativo y docente.**


**Planta de cargos personal administrativo**

No.	DENOMINACIÓN ANTERIOR	CÓDIGO ACTUAL	GRADO ACTUAL	CÓDIGO NUEVO	GRADO NUEVO
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>					
1	RECTOR	0045	24	0045	24
4	VICERRECTORES	0060	19	0060	19
1	SECRETARIO GENERAL	0037	16	0037	16
1	DIRECTOR DE REGIONALIZACIÓN	0085	12	0085	12
8	DECANOS	0085	12	0085	12
8	DIRECTORES DE PROGRAMA	0095	10	0095	10
7	JEFES DE OFICINA	0137	10	0137	10
2	DIRECTORES DE CENTRO	0095	10	0095	10
3	DIRECTORES DE CONSULTORIO	0095	10	0095	10
1	ADM. DE FONDO DE PENSIONES	0095	10	0095	10
1	COOR. DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	0095	10	0095	10
1	COOR. DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	0095	10	0095	10
1	COORDINADOR DE CDS SAN JUAN	0095	9	0095	9
3	CONTADOR, TESORERO PAGADOR, ALMACENISTA	0095	10	0095	5

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

<b>NIVEL ASESOR</b>					
<b>3</b>	OFICINAS ASESORAS (Control Interno, planeación y desarrollo, Rel. Interinstitucionales e internacionales)	1045	8	1045	8
<b>1</b>	ASESOR JURÍDICO	1045	7	1045	8
<b>1</b>	ASISTENTE DE RECTORÍA	1020	1	1020	3
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
<b>1</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			2028	20
<b>10</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			2028	18
<b>2</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			2028	17
<b>5</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	2028	16
<b>20</b>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	2028	14
<b>10</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO A ESPECIALIZADO	2044	11	2028	13
<b>5</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO A ESPECIALIZADO	2024	10	2028	12
<b>15</b>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2024	9	2024	11
<b>NIVEL TÉCNICO</b>					
<b>11</b>	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	3124	18
<b>8</b>	TÉCNICO ADMINISTRATIVO			3124	16
<b>8</b>	TÉCNICO OPERATIVO	3124	8, 9, 10, 12	3124	15
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
<b>2</b>	SECRETARIA EJECUTIVA – BILINGÜE	4210	24	4182	26
<b>18</b>	SECRETARIA EJECUTIVA	4210	20	4210	23
<b>30</b>	SECRETARIA EJECUTIVA	4178	14	4210	20
<b>1</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	24	4044	26
<b>6</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	08, 11, 12, 13	4044	20




	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

<b>18</b>	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	9	4044	13
<b>2</b>	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	4103	20
<b>12</b>	OPERARIO CALIFICADO	4169	11	4169	21
<b>20</b>	CELADOR	4097	11	4097	16
<b>24</b>	TRABAJADOR OFICIAL				
<b>275</b>	<b>TOTAL</b>				

Fuente: elaboración propia, con base en el Plan Vacante de la UTCH

#### Planta global personal docentes

FACULTAD	PROGRAMA ACADEMICO	NUMERO DE CARGOS
Facultad de Ciencias de la Salud	Enfermería	7
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables.	Administración de Empresas	11
	Contaduría Pública	8
	Tecnología en Gestión Empresarial	-
	Tecnología en Gestión Turística y H	5
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	Trabajo Social	9
Facultad de Ciencias Naturales	Biología	17
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Derecho	10
Facultad de Artes	Arquitectura	7
Facultad de Ciencias de la Educación	Licenciatura en Ciencias Sociales	21
	Licenciatura en Matemáticas y Física	18
	Licenciatura en Música y Danza	6
	Licenciatura en Música y Danza	8
	Licenciatura en lingüística y literatura	6
	Licenciatura en lingüística y literatura	10
	Licenciatura en Educación Física	11
	Licenciatura en inglés y francés	12
Lic.en Biología y Química - Ciencias nat.		
Lic. Basica con Enfoque – Ed Infantil.		

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		


Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil	9
	Ingeniería Agroforestal	17
	Ingeniería Teleinformática	9
	Ingeniería Ambiental	14
	Tec. en gestión Minero Ambiental.	4
Previsión de Docentes para Nuevos Programas Académicos	Programas Pertinentes Proyectados	21
<b>TOTAL, CARGOS</b>		<b>240</b>

Fuente: elaboración propia, con base en el Plan Vacante de la UTCH

**Tabla 2. Vacantes planta de cargos administrativas**

**Vacante planta personal administrativo**


No. DE CARGOS	DEPENDENCIA	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
1	Sistema Integrado de Gestión de calidad	Profesional Especializado	2028	18
1	Talento Humano	Profesional Especializado	2028	16
5	Vicerrectoría Adm, SIGC, Oficina financiera	Profesional Especializado	2028	14
1	Bienestar Universitario	Profesional Especializado	2028	12
4	financiera-contabilidad-secretaria General-Archivo y Correspondencia-Herbario.	Profesional Especializado	2024	11
8	Archivo Central-Oficina Financiera-Auditorio-Música y danza, Vicerrectoría de docencia-almacén-herbario-talento humano.	Técnico Administrativo	3124	18
4	Facturación en financiera-Regulación- Graficas Universitaria-	Técnico Administrativo	3124	16
1	Rectoría	Secretaria Bilingüe	4182	26

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V - 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

13	Talento Humano	Secretaria Ejecutiva	4210	20
16	Talento Humano	Secretaria Ejecutiva	4210	24
4	Bienestar Universitario, Archivo central, biblioteca, sala de sistema.	auxiliares administrativos	4044	20
7	Talento Humano	Auxiliar servicios generales	4044	13
1	Vicerrectoría Adm	Conductor	4103	20
5	Talento Humano	Celador	4097	16
3	Regionalización - Bienestar	Técnico Operativo	3114	15
5	Regionalización	Profesional Universitario	2044	11
8	Radio U. mantenimiento, graficas, granja, sistemas, CDS Istmina.	operario calificado	4169	21
87	<b>TOTAL, CARGOS VACANTES DE LA PLANTA</b>			

#### Vacante planta personal docente

FACULTAD	PROGRAMA ACADÉMICO	NUMERO VACANTES
Facultad de Ciencias de la Salud	Enfermería	-
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables	Administración de Empresas	-
	Contaduría Pública	3
	Tecnología en Gestión Empresarial	-
	Tecnología en Gestión Turística y H	3
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	Trabajo Social	-
Facultad de Ciencias Naturales	Biología	-
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	Derecho	
Facultad de Artes	Arquitectura	-


	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCO</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

Facultad de Ciencias de la Educación	Licenciatura en Ciencias Sociales	6
	Licenciatura en Matemáticas y Física	7
	Licenciatura en Música y Danza	4
	Licenciatura en lingüística y literatura	-
	Licenciatura en Educación Física	-
	Licenciatura en inglés y francés	5
	Lic.en Biología y Química - Ciencias nat.	-
	Lic. Basica con Enfoque – Ed Infantil.	-
Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil	4
	Ingeniería Agroforestal	2
	Ingeniería Teleinformática	2
	Ingeniería Ambiental	5
	Tec. en gestión Minero Ambiental.	3
Previsión de Docentes para Nuevos Programas Académicos	Programas Pertinentes	
	Proyectados	
<b>TOTAL, CARGOS</b>		<b>46</b>

Fuente: elaboración propia, con base en el Plan Vacante de la UTCH

### Metodología de Previsión

- Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra la Oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos.
- Actualmente el número de vacantes asciende a 133, es decir el 25.8% del total de cargos administrativo y docente teniendo en cuenta que la planta de personal se encuentran vacantes temporales y definitivas, la acción que ha realizado la Oficina de Talento Humano tiende a ir supliendo esas vacantes con encargos del personal de planta que tenga las competencias para ello y con nombramientos provisionales de personal externo, mientras que la institución convoca a concurso de méritos para ingreso y ascensos a los cargos de carrera administrativa.
- Se considera que con lo anterior se suplen las vacantes para el cumplimiento del objetivo misional de la institución, de esta forma no se paralican los procesos y la organización presta un servicio eficiente y suple las necesidades de talento humano que tiene actualmente la Institución.

	<b>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ</b> <i>Diego Luis Córdoba</i> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: P - GTH - 66
		Fecha: 01-02-2022
		Versión: V- 01
		Páginas: 1 de 14
<b>PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO</b>		

## DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS

En relación con los posibles movimientos dentro de la planta de personal, estos se pueden presentar a través de la figura de encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nomenclatura y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

El encargo es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.



**LUISA FERNANDA CORREA MOSQUERA**  
 Jefa de Talento Humano y Servicios Administrativos