

GT-PL02

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

Tabla de contenido

[**1.** **INTRODUCCIÓN** 3](#_Toc62847536)

[**2.** **METODOLOGIA** 5](#_Toc62847537)

[**2.1** **Revisión de necesidades de personal** 5](#_Toc62847538)

[**2.2** **Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal** 6](#_Toc62847539)

[**2.3** **Proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades** 7](#_Toc62847540)

[**2.4** **Estimación de los costos de personal** 8](#_Toc62847541)

[**3. PROVISION DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS** 8](#_Toc62847542)

[**3.1** **Provisión de las vacantes del empleo de Bombero** 8](#_Toc62847543)

[**3.2** **Provisión de las vacantes del empleo de cabo de bomberos** 9](#_Toc62847544)

[**3.3** **Provisión de las vacantes del empleo de sargento de bomberos** 9](#_Toc62847545)

[**3.4** **Provisión de la vacante del empleo de profesional universitario** 10](#_Toc62847546)

[**3.5** **Cálculo de recursos para la provisión de empleos vacantes a la fecha y posibles de proveer.** 10](#_Toc62847547)

[**3.5.1** **Acciones de rediseño institucional** 10](#_Toc62847548)

[**3.6** **Capitán de Bomberos** 12](#_Toc62847549)

[**3.7** **Subteniente de Bomberos** 13](#_Toc62847550)

[**3.8** **Concurso de méritos** 13](#_Toc62847551)

[**4.** **CRONOGRAMA DE ACCIONES** 14](#_Toc62847552)

[**4.1** **Cronograma General de las acciones a ejecutar** 15](#_Toc62847553)

[**5.** **DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO** 16](#_Toc62847554)

1. **INTRODUCCIÓN**

La Ley 909 de 2004 en su Artículo 17 señala lo siguiente: “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”, por lo anterior corresponde a la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos realizar la proyección de las necesidades de personal conforme al cumplimiento de los requisitos definidos en el manual de funciones y competencias laborales, así como se deberá la forma de cubrir las vacantes existentes.

De igual forma el plan de previsión de recursos humanos debe estar claramente alineado a la planeación de la entidad, visto esto como la posibilidad de tener contemplado en el tiempo las necesidades de personal, requerimientos para el cumplimiento de la misionalidad (personal operativo) y desarrollo de las tareas administrativas (personal administrativo), esto para que siempre se cuente con el personal necesario que conlleve al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Por otro lado, se busca que el plan de previsión del recurso humano es elemento fundamental en la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, identificando el personal existente en la entidad con derechos de carrera administrativa que conlleven la pronta provisión de las vacantes existentes, pero además conocer las necesidades y cubrimiento de cargos producto del proceso de concurso de méritos que muy posiblemente inicie en el año 2021 para el empleo de bombero código 475 grado 15.

Por último, el presente plan se desarrolla en tres fases, las cuales son: Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal y proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades.

1. **METODOLOGIA**

El plan de previsión de vacantes de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos para la vigencia 2021 se desarrolla en las siguientes etapas; Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal y proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades.

* 1. **Revisión de necesidades de personal**

Para la revisión de las necesidades de personal se realiza un análisis actual de la planta de personal, para lo cual se toma la información del plan anual de vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020 que señala lo siguiente:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 25 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 23 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 21 |
| 4 | TENIENTE DE BOMBEROS | 25 | 9 | 16 |
| 5 | SUBCOMANDANTE DE BOMBEROS | 7 | 1 | 6 |
| 6 | COMANDANTE DE BOMBEROS | 5 | 3 | 2 |
| **TOTAL** | **722** | **629** | **93** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | DIRECTOR | 1 | 1 | 0 |
| 2 | SUBDIRECTOR TECNICO | 5 | 5 | 0 |
| 3 | JEFE DE OFICINA | 1 | 1 | 0 |
| 4 | JEFE DE OFICINA ASESORA | 2 | 2 | 0 |
| 5 | ASESOR | 1 | 1 | 0 |
| 6 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 13 | 13 | 0 |
| 7 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 7 | 1 |
| 8 | SECRETARIO | 3 | 3 | 0 |
| 9 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 |
| 10 | CONDUCTOR | 2 | 2 | 0 |
| **TOTAL** | **41** | **40** | **1** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

En total a corte 31 de diciembre de 2020 se observa que la cantidad de vacantes existentes corresponde a 94 cargos, los cuales en su mayor porcentaje se encuentran en los empleos del personal operativo. De dichos empleos a la fecha no pueden ser provistos los cargos que se encuentran en los empleos de: Teniente de Bomberos, subcomandante de bomberos y comandante de bomberos, por que el personal vinculado en la planta de personal no cumple los requisitos definidos en el manual de funciones y competencias laborales definidos a través de la resolución 841 de 2015.

Así las cosas, a la fecha se pueden proveer las vacantes de los siguientes empleos:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 25 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 23 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 21 |
| 4 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 7 | 1 |
| **TOTAL DE VACANTES** | 70 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

De las vacantes anteriormente mencionadas las mismas se distribuyen en vacantes definitivas y temporales así:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 25 | 7 | 18 |
| 2 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 23 | 23 | 0 |
| 3 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 21 | 21 | 0 |
| 4 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 7 | 1 | 1 | 0 |
| **TOTAL** | **693** | **623** | **70** | **52** | **18** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

* 1. **Revisión de necesidades de personal, verificación de la disponibilidad de personal**

La previsión del recurso humano no responde solamente al cubrimiento de las vacantes, sino también conlleva un análisis claro de planeación institucional, partiendo de la realidad institucional que indica la falta de 2 niveles para dar cumplimiento del Decreto 256 de 2013 que en el escalafón del personal operativo determino lo siguiente:

***“Artículo 6°. Estructura del escalafón.****El Escalafón del Cuerpo Operativo de los Cuerpos Oficiales de Bomberos estará conformado por dos (2) categorías: Oficiales y Suboficiales. Cada categoría está conformada por diferentes grados, así:*

***a) Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos.*

*5. Subteniente de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos.*

*3. Bombero.*

Además, estableció los tiempos de experiencia en cada empleo para poder ascender en el escalafón, lo anterior queda establecido así:

***“Artículo 10. Tiempo mínimo de servicio en cada grado.****Fíjense los siguientes tiempos mínimos, como requisito para ascender al grado inmediatamente superior:****a) Categoría de Oficiales:***

*1. Comandante de Bomberos: Tres años de Subcomandante de Bomberos.*

*2. Subcomandante de Bomberos: Tres años de Capitán de Bomberos.*

*3. Capitán de Bomberos: Cuatro años de Teniente de Bomberos.*

*4. Teniente de Bomberos: Cuatro años de Subteniente.*

*5. Subteniente: Cuatro años de Sargento de Bomberos.*

***b) Categoría de Suboficiales:***

*1. Sargento de Bomberos: Cuatro años de Cabo de Bomberos.*

*2. Cabo de Bomberos: Cuatro años de Bombero.”*

Conforme a lo anterior es necesario entonces desarrollar las acciones necesarias para la creación de los empleos de Capitán y Subteniente de Bomberos los cuales como se indicó en el plan anual de vacantes son requisitos para proveer unos empleos y los cuales a la fecha no pueden ser ocupados.

* 1. **Proyección de medidas de provisión para atender dichas necesidades**

Para la provisión de las vacantes existentes a la fecha (31 de diciembre de 2020) es claro definir las siguientes medidas para realizar su provisión:

1. Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
2. Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004 y Ley 1960 de 2019, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad.
3. Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
4. Si no es posible efectuar un encargo, bien sea por que ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional en los casos que se determine conforme a la discrecionalidad del nominador.
5. Desarrollar las acciones que correspondan en la planificación del concurso de méritos que se tiene programado para iniciar el año 2021 por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo anterior para el empleo de bombero código 465 grado 15.
6. Definir y generar las acciones necesarias para consolidar una propuesta de rediseño institucional que permita dar cumplimiento al marco normativo de los cuerpos oficiales de bomberos y que la Entidad cuente con todo el escalafón operativo que permita ser la base fundamental de movilidad de todos los servidores en los empleos de mayor jerarquía, de igual manera que se definan las necesidades de personal administrativo conforme a los resultados que se generen en el estudio de cargas laborales.
7. Diseñar el procedimiento que se deba surtir para el rediseño y el cronograma de todas las acciones necesarias tanto para personal administrativo y operativo.
	1. **Estimación de los costos de personal**

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos provista en un 100% corresponde a $ 59.684.311.000

**3. PROVISION DE LAS VACANTES EN LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS**

* 1. **Provisión de las vacantes del empleo de Bombero**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | BOMBERO | 451 | 426 | 25 | 7 | 18 |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

 

7 vacantes definitivas

18 vacantes temporales

[Esta foto](https://gartic.com.br/alita_/desenho-jogo/hidrante) de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 25 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 33.728.173 | $ 843.204.346 |

* 1. **Provisión de las vacantes del empleo de cabo de bomberos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | CABO DE BOMBEROS | 143 | 120 | 23 | 23 | 0 |

 

23 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 23 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 11.191.411 | $ 257.402.453 |

* 1. **Provisión de las vacantes del empleo de sargento de bomberos**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | SARGENTO DE BOMBEROS | 91 | 70 | 21 | 21 | 0 |



21 vacantes definitivas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 23 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Sargento de Bombero código 417 grado 18 | $ 7.565.362.123 | $ 174.003.328 |

* 1. **Provisión de la vacante del empleo de profesional universitario**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **CARGO** | **CANTIDAD** | **OCUPADOS** | **VACANTES EXISTENTES** | **VACANTES DEFINITIVAS** | **VACANTES TEMPORALES** |
| 1 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 8 | 7 | 1 | 1 | 0 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de la vacante existente ($)** |
| 1 | Profesional Universitario código 219 grado 17 | $ 104.679.054 | $ 104.679.054 |

* 1. **Cálculo de recursos para la provisión de empleos vacantes a la fecha y posibles de proveer.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo por proveer** | **Costo de cada empleo ($)** | **Costo total de las 23 vacantes existentes ($)** |
| 1 | Bombero código 475 grado 15 | $ 33.728.173 | $ 843.204.346 |
| 2 | Cabo de Bombero código 413 grado 17 | $ 11.191.411 | $ 257.402.453 |
| 3 | Sargento de Bombero código 417 grado 18 | $ 7.565.362.123 | $174.003.328 |
| 4 | Profesional Universitario código 219 grado 17 | $ 104.679.054 | $104.679.054 |

* + 1. **Acciones de rediseño institucional**

Cabe señalar que la entidad radico en la Secretaria de Haciendo Distrital el concepto técnico favorable emitido por el DASCD, documento al cual se le realizan observaciones y en la actualidad se encuentra en proceso de ajuste con lo cual dará el cumplimiento al Decreto 256 de 2013, creando los cargos de subteniente y capitán de bomberos, para realizar la movilidad hacia arriba, de igual manera para la planta de personal administrativo.

Una vez se realicen los ajustes al documento inicial y se obtengan los resultados de cargas de trabajo se presentan nuevamente la propuesta que dé cumplimiento a los lineamientos dados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD los cuales son:

1. Reseña histórica
2. Competencias frente al plan de desarrollo distrital y los planes sectoriales
3. Análisis externo
4. Análisis interno
	1. Misión u objeto social
	2. Identificación y análisis de las funciones generales
	3. Visión
	4. Análisis financiero
	5. Identificación del mapa de procesos o cadena de valor
	6. Productos y/o servicios
	7. Usuarios o clientes
	8. Evaluación de la prestación de servicios
	9. Estatutos internos (únicamente para entidades descentralizadas)
5. Estructura organizacional
	1. Estructura organizacional
6. Cargas de trabajo
7. Planta de empleos

Una vez se dé cumplimiento al proceso con el DASCD, se deberá realizar las acciones requeridas desde la Secretaria de Hacienda Distrital para obtener el certificado de viabilidad presupuestal para lo cual se requiere:

a)    Solicitud firmada por el representante legal de la entidad.

b)    Obtención del concepto técnico favorable previo del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD.

c)    Justificación técnica firmada por el Representante Legal en la cual se citen las razones por las cuales existe la necesidad de modificar la planta de personal

d)    Cuadro de costos comparativos de la planta actual con la propuesta, incluidos los aportes patronales y la carga prestacional.

e)    Diligenciamiento del Formato 10-F.08. "Plantas de personal central, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Sociales del Estado y Universidad Distrital”

f)     Certificación expedida por el Responsable de Presupuesto sobre la disponibilidad de recursos para atender la modificación, así como los traslados presupuestales a realizar al interior de los gastos de funcionamiento para cubrir la modificación de planta.

g)    Certificación expedida por el Director Financiero o quien haga sus veces, en donde se indique la fuente de financiación que respalda los mayores ingresos, cuando la modificación implique gastos adicionales a los apropiados en la vigencia.

h)    Autorización de la respectiva entidad nacional que avale la modificación, cuando a ello hubiere lugar.

i)      Análisis del efecto sobre los gastos generales de la entidad: impacto en bienes y servicios, espacios físicos, equipos, servicios públicos y papelería.

j)      Proyecto de acto administrativo sobre la modificación de la planta.

Una vez se alcancen los decretos reglamentarios de modificación de planta, modificación de estructura y modificación y ajuste al manual de funciones y competencias laborales se realizará la provisión de los empleos de subteniente y capitán de bomberos, los cuales de acuerdo con el grado que se proyectan pueden costar aproximadamente la provisión de un empleo por nomina el valor de $ 47.157.991 y $ 66.198.695 anualmente respectivamente cada empleo.

* 1. **Capitán de Bomberos**



**COSTO PROMEDIO ANUAL DE UN CAPITAN DE BOMBEROS**

**$ 66.198.695**

* 1. **Subteniente de Bomberos**



**COSTO PROMEDIO ANUAL DE UN SUBTENIENTE DE BOMBEROS**

**$ 47.157.991**

Conforme a la proyección institucional y necesidades de personal para los nuevos empleos se proyectará los costos anuales totales de los empleos que se creen, con lo cual conforme al análisis de la planta de empleos propuesta que se realizará a costo cero, se estimaran las necesidades de recursos para cada caso, conforme al presupuesto definido para la Entidad para el año 2021.

* 1. **Concurso de méritos**

De igual manera la entidad en el desarrollo de la planeación del concurso de méritos ha cumplido con las acciones que corresponden desde su quehacer esto es; reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, entrega de manual de funciones y construcción del profesiograma de ingreso para el empleo de bombero código 475 grado 15.

Con respecto a reporte de la OPEC la entidad realizo su actualización de reporte en la plataforma Sistema de Apoyo para la Igualdad Merito y Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quedando reportados los siguientes empleos:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Empleo reportado** | **Código** | **Grado** | **Cantidad empleo reportado** |
| 1 | Profesional especializado | 222 | 26 | 5 |
| 222 | 24 | 4 |
| 222 | 22 | 3 |
| 2 | Profesional universitario | 219 | 20 | 2 |
| 219 | 17 | 1 |
| 3 | Comandante de bomberos | 203 | 16 | 5 |
| 4 | Subcomandante de Bomberos | 336 | 22 | 7 |
| 5 | Teniente de Bomberos | 419 | 21 | 14 |
| 6 | Sargento de Bomberos | 417 | 18 | 80 |
| 7 | Cabo de Bomberos | 413 | 17 | 129 |
| 8 | Bombero | 475 | 15 | 267 |
| 9 | Auxiliar Administrativo | 407 | 20 | 2 |
| 440 | 19 | 2 |
| 10 | Secretario | 440 | 18 | 1 |
| 11 | Conductor | 480 | 15 | 2 |
|  | **TOTAL** | **524** |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información reporte OPEC.

1. **CRONOGRAMA DE ACCIONES**

Teniendo en cuenta los aspectos que conlleva el plan de previsión de recursos humanos, el cual se ejecutara en 3 direcciones las cuales corresponden a: provisión de las vacantes en las cuales existe personal de carrera administrativa y que cumplen requisitos, proceso de rediseño institucional que permitirá dar cumplimiento a los ítems establecidos por el DASCD y Secretaria Distrital de Hacienda y que contempla generar un documento que se presente a dichas entidades con el fin de suprimir y crear cargos a costo cero, para así dar un alcance completo al Decreto 256 de 2013 en cuanto al personal operativo de la entidad y crear los empleos de Subteniente y Capitán de Bomberos e identificar por medio de la medición de cargas laborales las necesidades de empleos administrativos y por último el proceso de concurso se méritos que se encuentra en fase de planeación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Conforme a lo citado se definen acciones y tiempos generales para el cumplimiento de la planeación de la provisión y previsión de las vacantes existentes.

* 1.
	2. **Cronograma General de las acciones a ejecutar**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **Enero** | **Febrero** | **Marzo** | **Abril** | **Mayo** | **Junio** | **Julio** | **Agosto** | **Septiembre** | **Octubre** | **Noviembre** | **Diciembre** |
| Provisión de las vacantes de personal operativo por encargo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las vacantes de personal administrativo por encargo. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las vacantes de personal operativo mediante provisionalidad |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a DASCD |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a Secretaria de Hacienda Distrital  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Propuesta de rediseño institucional presentado a Secretaria Jurídica Distrital  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Provisión de las nuevas vacantes mediante encargo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desarrollo de acciones en virtud del concurso de méritos  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Fuente: Subdirección de Gestión Humana. Información a 31 de diciembre de 2020.

1. **DOCUMENTOS RELACIONADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

|  |  |
| --- | --- |
| **CÓDIGO** | **DOCUMENTO** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |