



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS





DEPARTAMENTO DEL META



EL META
Labor de Oportunidades
Inclusión, Rehabilitación y Equidad





IDERMETA

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 2 de 13

CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MISIÓN.....	3
3. VISIÓN.....	3
4. OBJETIVO.....	4
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
5. METODOLOGIA PARA EL PLAN DE VACANTES.....	4
6. MARCO REFERENCIAL.....	6
7. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACION IDERMETA	9
LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	10
FORMAS DE PROVISIÓN I. PLANTA PERMANENTE	10
8. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	12
9. PLAN DE PREVISIÓN.....	13

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 3 de 13

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión de los cargos.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.



Los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA. En lo que corresponde 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 generen otras. Igualmente, busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad. Por lo anterior, el Instituto desarrollará el plan anual de vacantes.

2. MISIÓN

Este Plan permite aplicar la planeación del talento humano, la satisfacción integral de sus requerimientos en materia deportiva hasta lograr niveles de excelencia que redundarán en óptimos resultados competitivos y en un mejor nivel de vida logrado en el aprovechamiento del tiempo libre, en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.

3. VISIÓN

El Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA será reconocido por ser un referente, promoverá y fomentará el desarrollo de políticas dirigidas al deporte, la recreación, la educación física, la educación extraescolar y el aprovechamiento del tiempo libre, para todos los habitantes del Departamento del Meta y así contribuir a la formación de mejores ciudadanos y enseñar los valores de la sana competencia, en la búsqueda de una mejor calidad de vida en cuerpo y mente. Mediante la búsqueda de una mejora continua en concordancia con las políticas del Instituto, garantizando que nos permita ofrecer calidad prestación de un servicio a la comunidad que se beneficiará.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 4 de 13

4. OBJETIVO

Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar y realizar estrategias con el fin de Identificar necesidades de planta de personal, los cargos de vacancia con el fin de dar continuidad a la e en la Estrategia permanente de provisión de Talento Humano del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA, como una estrategia organizacional.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- ❖ Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- ❖ Diseñar estrategias de provisión anual de vacantes

5. METODOLOGIA PARA EL PLAN DE VACANTES.

Para la elaboración del plan anual de vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.



En el Plan de Vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva en cada uno de los Niveles, que cuentan con disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme a lo establece la Ley 909 de 2004, para garantizar la adecuada prestación del servicio.

En el presente plan quedan como vacante definitiva todos aquellos cargos en situación de retiro por pensión, fallecimiento y renuncia voluntaria.

Para la elaboración del presente plan se tiene en cuenta el tipo de vacante:

- a) Vacante definitiva: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) Vacante Provisional: Aquellas cuyo titular se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (Encargos, comisiones, licencia y promociones o ascensos).

El Instituto de Deportes y Recreación del Meta proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y Decreto No 648 y 1499 de 2017, y se llevará dicha información en la base de datos creada para tal fin.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 5 de 13

Provisión a corto plazo.

Selección. Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera definitiva y mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017.

El encargo se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, el profesional responsable del proceso de Talento Humano de la Secretaría de Gobierno, identificará las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente y se proveerán en cumplimiento de la misma. 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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Movilidad. Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo, siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir según lo define el artículo 24 de la ley 909 de 2004.

Permanencia. La permanencia de los Servidores Públicos está sujeta al cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004.



Mérito: Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;

Cumplimiento: Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Promoción de lo público: Es responsabilidad de cada empleado público, la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente. La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la ley 909 de 2004.

Para proveer un cargo de Libre Nombramiento y Remoción cuenta con el Manual de Funciones y Competencias Laborales en el que se identifica el perfil requerido y los requisitos en términos

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 6 de 13

de experiencia, estudios y perfil de competencias que se exigen para el desempeño del empleo en el momento de proveerlo.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo que serán vacantes generadas en el transcurso del año y para cumplir con el servicio de la entidad, estas serán atendidas en el debido momento.

Metodología de previsión a mediano plazo. Es una metodología prevista cuando existe lista de elegibles.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva cuando hay lista de elegibles o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, para este último el término de los mismos varía dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para lo cual se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el procedimiento establecido para tal fin.

6. MARCO REFERENCIAL



La carrera administrativa de IDERMETA por ser una entidad del estado, dependiendo financieramente de la Gobernación del Meta se rige por la ley 909 de 2004 la cual en su título IV establece el sistema de ingreso y ascenso a los empleos de carrera, como lo enuncia en sus artículos 24 y 25, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, y el Decreto N° 648 del 2017.

Artículo 24. Encargo: Se da mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa y una vez sea convocado el concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, si poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, si no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo Inmediatamente Inferior, que exista en la planta de personal de la entidad, que cumpla los requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior.

Los empleos de Libre Nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del en cargo de empleados de carrera administrativa que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses y luego deberá ser provisto en forma definitiva.

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal: Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 7 de 13

DECRETO 2482 DE 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la política de Gestión del Talento Humano, el plan anual de vacantes, Literal c, artículo 3

DECRETO 1083 DE 2015

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (ver también Decreto 894 de 2017).

DECRETO 648 DE 2017, CAPÍTULO 3. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

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.



Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

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, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 8 de 13

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.



Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1°. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Parágrafo 2°. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 9 de 13

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.



En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

7. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACION IDERMETA

El plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto de Deporte y Recreación IDERMETA, con el fin de programar provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez se genere.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 10 de 13

Durante la vigencia 2018, se adelanta un estudio técnico de rediseño institucional, con el fin de profesionalizar la planta de personal, este proceso se concluye a finales del mes de diciembre y se implementará en el 2019, con el nombramiento de los servidores requeridos para el funcionamiento, si hubiere lugar a la creación de nuevos empleos IDERMETA, se hace conforme las necesidades de los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, para cumplir con las metas fijadas en el Plan de Desarrollo.



Actualmente se cuenta con 20 Empleos, con asignación presupuestal y funciones definidas, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.

LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL ES LA SIGUIENTE



No CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
01	Director General	050	03
01	Subdirector Administrativo Financiero	068	02
02	Subdirector Técnico	068	02
02	Jefe Oficina	105	07
03	Profesional Universitario	219	04
01	Técnico Operativo	314	15
03	Auxiliar Administrativo	407	14
01	Auxiliar Administrativo	407	12
02	Secretaria	440	10
03	Secretaria	440	10
01	Conductor Mecánico	482	10

FORMAS DE PROVISIÓN I. PLANTA PERMANENTE

La provisión de la planta de personal de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 del 2017 y demás normatividad que se encuentre vigente. Por otro lado, se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos preferenciales de los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad o por el concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. I. PLANTA TEMPORAL Los empleos de carácter temporal se proveerán de conformidad con el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto No. 1083 de 2015, en concordancia con los lineamientos señalados por la Corte Constitucional, a través de sentencia C-288 de 2014, la Circular No. 005 de 2014 y el Criterio Unificado para la Provisión de Plantas Temporales de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la forma de provisión de empleos de carácter temporal se desarrollará, así: 1. A través de listas de elegibles vigentes que administre la Comisión Nacional del Servicio Civil,

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 11 de 13

previa autorización otorgada por ésta, cuya solicitud se tramitará siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004. 2. Ante la ausencia de lista de elegibles declarada por la CNSC, la entidad deberá dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos para el empleo y trabajen en la misma entidad. 3. Garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad con suficiente anticipación. Tal procedimiento debe tener en cuenta los factores objetivos señalados en la Sentencia C -288 de 2014.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES		
Versión: 01	Emisión y vigencia: 08-11- 2018	Código: GT-PAV-001	Página 12 de 13

8. PLAN ANUAL DE VACANTES

PLAN ANUAL DE VACANTES																	
ENTIDAD: INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACION DEL META																	
VACANTES 2												PLAN DE ACCION					
CANTIDAD	DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	PROPOSITO PRINCIPAL	PERFIL DEL CARGO (NUC) - Código.	REQUISITOS- ESTUDIO	EXPERIENCIA	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES A LOS SERVIDORES PÚBLICOS - DEC 815 - 2018-ARTÍCULO 22.4.7	COMPORTA MENTALES - Dec 815 -2018 - Artículo 22.4.8.	PROCESO				COSTO (NOMINA, SELECCIÓN, OTROS)	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES	
											ESTRATEGICO	MISIONAL	APOYO	EVALUACIÓN		NOMBRE ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Subdirección Administrativa Financiera	Profesional	219	4	Realizar, coordinar y llevar la contabilidad general del Instituto acorde con las normas legales vigentes.		Título profesional Universitario en contaduría pública y tarjeta profesional público.	Dos(2) años de experiencia Profesional relacionada con las funciones del cargo.	Aprendizaje continuo. Orientación a resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Compromiso con la Organización. Trabajo en equipo. Adaptación al cambio.	Aporte Técnico Profesional. Comunicación Efectiva. Gestión de Procedimientos. Instrumentación de decisiones.		x			\$ 3.059.100	Sin Registro OPEC	Subdirección Administrativa Financiera
1	Subdirección Administrativa Financiera	Secretaría	440	13	Ejecutar labores financiera y administración del recurso humano de la Institución.		Diploma de bachiller en cualquier modalidad, certificado aptitud profesional en secretariado general y acreditar conocimientos en sistemas y manejo de archivo.	Doce (12) meses de Experiencia	Aprendizaje continuo. Orientación a resultados. Orientación al usuario y al ciudadano. Compromiso con la Organización. Trabajo en equipo. Adaptación al cambio	Manejo de la información. Relaciones Interpersonales. Colaboración		x			\$ 2538.300	Sin Registro OPEC	Subdirección Administrativa Financiera

