
	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO

PITALITO, 2023

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.


El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

El presente Plan Anual de Vacantes de la Administración Municipal de Pitalito, tiene como fin programar la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia.

La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la meritocracia, la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, se hace necesario resaltar la Gestión de los Recursos Humanos, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la de los recursos humanos, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

Así las cosas, en concordancia con lo estipulado en la el literal b del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Alcaldía de Pitalito, elabora el Plan Anual de Vacantes 2023 (PAV). Dicho plan, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público.

De este modo, una vez procesada y analizada la información de la entidad, se presentan las cifras del total de vacantes definitivas de carrera administrativa por nivel jerárquico, se analiza la evolución de las vacantes, se desarrolla el análisis descriptivo; allí se especifican las variables calculadas con el total de vacantes.

Finalmente, se identifican los empleos de carrera administrativa que durante la vigencia se sometieron o se están sometiendo a concursos públicos de méritos, realizando un análisis del fortalecimiento del mérito en el Empleo Público.


OBJETIVOS

Objetivo estratégico:

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Alcaldía de Pitalito, con el fin de planear la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, a fin de no afectar la prestación de los servicios.

Objetivos de Gestión:

- Planear las necesidades del recurso humano, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- Actualizar la información de las vacancias a medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

MARCO LEGAL

En primera medida, se necesario señalar que, el artículo 125 de la Constitución Política, establece lo relacionado con los empleos en los órganos y entidades del Estado, para lo dispone:

“Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.


El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

En cumplimiento del mencionado precepto constitucional, se expide la Ley 909 de 2004, la cual, en el Título I, Capítulo II, artículo 5, define que, los empleos de los organismos y entidades regulados por la mencionada ley son de carrera administrativa, con algunas excepciones; y regula lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, indicando la forma en que pueden ser provistas las vacantes tanto temporales como definitivas.

Así las cosas, el artículo 25 ibídem, consagra la provisión de los empleos por vacancia temporal, señalando:

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.*

Alrededor de lo anterior, respecto de las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo, la Ley 1960 de 2019 en su artículo 1 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, indica que:

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:


Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley”.

En este sentido, en el Plan Anual de Vacantes – PAV se tienen en cuenta las vacantes temporales y definitivas de carrera administrativa, según lo establecido en los artículos 2.2.5.2.1 y 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular 117 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil con la cual orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos y el criterio unificado del 13 de agosto de 2019 criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo.


En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de la Entidad en adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, por tal razón la Entidad reportó en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cargos que actualmente se encuentran en provisionalidad y realizó los trámites pertinentes asegurando los recursos necesarios para tal fin.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO HUILA

- Constitución Política de Colombia, 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, 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”.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.
- Decreto municipal 573 de 2018, “Por medio del cual se establece la estructura orgánica y funcional de la Alcaldía del Municipio de Pitalito Huila y se señalan las funciones de sus dependencias”.
- Decreto municipal 362 de 2022, “Por el cual se modifica el Decreto 355 del 30 de diciembre de 2021 y se adopta la nueva planta de personal de la alcaldía del Municipio de Pitalito”
- Decreto municipal 363 de 2022 “Por el cual se modifica el Manual Especifico de funciones y Competencias Laborales de la Planta de Personal del Municipio de Pitalito- Huila”.

De acuerdo con las normas antes citadas, se hará la provisión de cargos de Planta ciñéndose a las normas existentes sobre la materia, además siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de las diferentes Circulares y Acuerdos de la misma.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023


METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y competencias de la Alcaldía Municipal de Pitalito.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que quedaran vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

CONTEXTO DE LA ESTRUCTURA ACTUAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE PITALITO


El municipio de Pitalito, a través de la Resolución No. 1289 del 26 de diciembre de 2019, adoptó el nuevo organigrama, el cual se estableció así:



Por otra parte, mediante Decreto No. 361 del 29 de diciembre de 2022, se crearon unos empleos en la Planta de Personal de la Alcaldía de Pitalito, obedeciendo al estricto cumplimiento de Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y la Ley 2126 de 2021.

Consecuente con lo anterior, mediante Decreto 355 del 30 de diciembre de 2021, modificado por el Decreto 170 del 17 de junio de 2022, modificado por el Decreto 229 del 31 de agosto de 2022, modificado por el Decreto 362 del 30 de diciembre de 2022, se estableció la Planta de Personal de la Alcaldía de Pitalito Huila, la cual fue incorporada a través del Decreto 014 del 20 de enero de 2023, modificado por el Decreto 020 del 27 de enero de 2023.

De igual manera, dentro de la Planta de Personal del Municipio de Pitalito, existen empleos que son pagados con cargo a los recursos del Sistema General de


	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Participación, y que se encuentran adscritos a la Secretaría de Educación, cuyos Códigos y Grados de remuneración fueron adoptados mediante actos administrativos que los vincularon a esta entidad territorial en especial el Acuerdo Municipal 02 de 2010, Decretos 348, 465 de 2010 Decretos 186,351,372 de 2011.

Así las cosas, la planta de personal del Municipio de Pitalito es la siguiente:

Tabla 1: Planta de personal

NO. CARGOS	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO
14	DESPACHO DEL ALCALDE		
01	ALCALDE	005	01
01	SECRETARIA EJECUTIVA DESPACHO ALCALDE	438	10
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14
02	CONDUCTOR	480	17
01	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17
06	JEFES DE OFICINA	006	02
02	ASESORES	105	03
150	PLANTA GLOBAL		
10	NIVEL DIRECTIVO		
07	SECRETARIOS DE DESPACHO	020	02
01	SECRETARIO SECCIONAL O LOCAL DE SALUD	097	02
02	DIRECTORES TÉCNICOS	009	03
77	NIVEL PROFESIONAL		
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06
37	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
06	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	08
07	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
01	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	04
01	MÉDICO VETERINARIO	330	08
01	ALMACENISTA	215	04
01	TESORERO	201	44
08	CORREGIDORES	227	08
03	LÍDER DE PROGRAMA	206	04


	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

02	COMISARIO DE FAMILIA	202	04
25	NIVEL TÉCNICO		
10	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10
08	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	12
01	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	11
01	INSPECTOR DE POLICÍA	303	10
01	INSPECTOR DE POLICÍA RURAL	306	10
01	TÉCNICO OPERATIVO	314	12
03	TÉCNICO OPERATIVO	314	13
38	NIVEL ASISTENCIAL		
29	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14
02	INSPECTOR	416	17
04	CONDUCTOR	480	17
02	OPERARIO CALIFICADO	490	17
01	CELADOR	477	19
164	TOTAL		

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Hará parte de la Planta de Personal un cargo de celador Código 477 Grado 19 el cual permanecerá de manera temporal mientras se materializa el derecho pensional.

17	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL		
11	NIVEL PROFESIONAL		
07	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02
01	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03
03	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	04
05	NIVEL TÉCNICO		
05	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	02
01	NIVEL ASISTENCIAL		
01	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
17	TOTAL		

De otra parte, en lo que respecta al personal administrativo docente y directivo docente, vinculado a la Entidad Territorial a través de la Secretaría de Educación

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Municipal, financiado con recursos del Sistema General de Participación, permanecerán en los mismos cargos, con iguales códigos y grados con el que fueron vinculados, de conformidad con el Acuerdo 002 de 2010, Decretos 003, 005, 463 de 2010 y el grado de escalafón nacional docente que corresponda y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o regulen la materia.


64 SEM - INSTITUCIONES EDUCATIVAS			
	NIVEL ASISTENCIAL		
22	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	01
19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	07
5	CELADOR	477	01
1	CONDUCTOR	480	01
1	CONDUCTOR MECÁNICO	482	01
1	OPERARIO	487	01
11	SECRETARIO	440	01
64	TOTAL		

DE LOS CARGOS A PROVEER EN VIGENCIA 2023

De acuerdo con lo anterior, ya se encuentran reportados a la CNSC en la Plataforma SIMO, doce (12) empleos para concurso de carrera administrativa, los cuales actualmente se encuentran funcionarios nombrados en Provisionalidad, y que a continuación se relacionan:


Tabla 3: Vacantes registradas en la plataforma SIMO de la CNSC.

NIVEL	NO. DE VACANTES DEFINITIVAS	NO. DE VACANTES USO DE LISTA DE ELEGIBLES
Asistencial	4	1
Técnico		0
Profesional	7	3
TOTAL	12	4


	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Así mismo, conforme al Decreto 361 del 30 de diciembre de 2022, por medio del cual se crearon 29 empleos en la planta de personal de la alcaldía municipal de Pitalito, se encuentran los siguientes empleos con vacancia definitiva, que se crearán en la plataforma SIMO en los tiempos establecidos:

No. de cargos	Nivel	Denominación del Empleo	Código	Grado	Asignación Salarial	Dependencia
1	Profesional	Profesional Especializado	222	04	\$5.440.400	Oficina Ambiente y Gestión del Riesgo
1	Profesional	Profesional	219	08	\$5.011.200	Oficina Ambiente y Gestión del Riesgo
1	Profesional	Profesional Especializado	222	04	\$5.440.400	Secretaría General
1	Profesional	Líder de Programa (Talento Humano)	206	04	\$5.440.400	Secretaría General
1	Profesional	Profesional Especializado (Calidad y MIPG)	222	04	\$5.440.400	Secretaría General
1	Profesional	Profesional Especializado (SGSST)	222	04	\$5.440.400	Secretaría General
1	Profesional	Profesional Universitario (prensa y comunicación)	219	08	\$5.011.200	Secretaría General
1	Técnico	Técnico Administrativo (Atención al ciudadano) .	367	10	\$3.291.615 Límite máximo Decreto 462 de 2022 Función Pública	Secretaría General
1	Profesional	Profesional Especializado	222	04	\$5.440.400	Secretaría de Hacienda y Finanzas Públicas.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

1	Profesional	Comisario de Familia	202	04	\$5.440.400	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Profesional	Líder de Programa (Seguridad ciudadana)	206	04	\$5.440.400	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Profesional	Líder de Programa (Posconflicto, víctimas y Paz)	206	04	\$5.440.400	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Profesional	Profesional Universitario – Comisaria (Psicología)	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Gobierno e Inclusión
2	Profesional	Profesional Universitario - Comisaria (Trabajo social)	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Gobierno e Inclusión
2	Profesional	Profesional Universitario - Comisaria (Derecho)	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Profesional	Profesional Universitario (Gobierno Comunitario)	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Profesional	Profesional Universitario (Corregimiento de Bruselas)	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Gobierno e Inclusión
1	Técnico	Inspector de Policía Rural	306	10	\$3.291.615 Límite máximo Decreto 462 de 2022 Función Pública	Secretaría de Gobierno e Inclusión
2	Asistencial	Auxiliar Administrativo (1 Comisaría de Familia – 1 Corregimiento Bruselas)	407	14	\$3.258.955 Límite máximo Decreto 462 de 2022 Función	Secretaría de Gobierno e Inclusión

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

					Publica	
1	Profesional	Médico Veterinario	330	08	\$5.011.200	Secretaría de Salud.
1	Profesional	Profesional Universitario – TIC	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Planeación
2	Profesional	Profesional Universitario – Banco de Proyectos	219	06	\$5.138.800	Secretaría de Planeación
1	Profesional	Profesional Universitario	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Planeación
1	Profesional	Profesional Universitario	219	06	\$5.138.800	Secretaría de Infraestructura
1	Profesional	Profesional Universitario	219	08	\$5.011.200	Secretaría de Infraestructura.


Para la provisión de nuevas vacantes que se llegaren a generar, la Alcaldía Municipal de Pitalito acogerá el Criterio Unificado 13122018 de 2018, Criterio Unificado 13082019 de 2019 y la Circular 117 de 2019, proferidas por la C.N.S.C.

PROYECCIONES DE RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es importante aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política de Colombia y la Ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Siguiendo los parámetros establecidos en el procedimiento P-GTH-08.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado. (Parágrafo 2° del artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro de servicio, para la Entidad solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 Pensión de Jubilación y 7 Edad de retiro forzoso.

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

Para el caso de pensión de jubilación estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 797 de 2003, que establece condiciones especiales para los pre-pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-795 de 2009 entre otras.

De otra parte, teniendo en cuenta que a cierta edad las facultades de los seres humanos se han deteriorado, la ley puede establecer una edad límite para retiro de los funcionarios públicos.

Al respecto, la ley 1821 de 2016 establece a edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas el cual indica que todo empleado que cumpla la edad de setenta (70) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión por vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.


En mérito de lo expuesto y estipulado en la Ley 909 de 2004, la Alcaldía de Pitalito presenta el Plan Anual de Vacantes 2023 (PAV). Dicho plan, pretende además de dar cumplimiento a la norma, contribuir en los procesos de talento humano en el sector público.

CONTROL DE CAMBIOS

No	Fecha de aprobación	Item alterado	Motivo del cambio	Realizado por
1	28/01/2023	Creación del Plan	No aplica	Doraly Trujillo Inchima

APROBACIONES

	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE Y FIRMA	Gloria Candelaria Espinosa Hoyos	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG

	PLAN INSTITUCIONAL		
	ANUAL DE VACANTES		
	CÓDIGO: F-GTH-37	VERSIÓN: 01	FECHA: 28/01/2023

CARGO	Secretario General	Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG
--------------	--------------------	--