

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-
2024

Director General
Stalin Ballesteros García

Secretaria General
Jenny Fabiola Páez Vargas

Subdirectora de Negocios (E)
Sandra Milena López López

Subdirectora de Gestión Contractual
Nohelia del Carmen Zawady Palacio

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Carlos Francisco Toledo

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)
María del Pilar Suárez Sebastián

Asesora Experta de Despacho
María del Pilar Suárez Sebastián

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Ricardo Pajarito Mondragón

Asesora Experta de Despacho
Sandra Milena López López

Asesora de Control Interno
Judith Gómez Zambrano

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

CONTENIDO

1.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANPCPCCE – PND	4
2.	PLAN ANUAL DE VACANTES	6
2.1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.2.	OBJETIVO GENERAL.....	7
2.3.	ALCANCE.....	7
2.4.	DEFINICIONES	7
2.5.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	8
2.6.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA	9
2.6.1.	Planta Actual.....	9
2.6.2.	Empleos vacantes.....	10
2.7.	ESTIMACIÓN DEL VALOR DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	11
2.8.	PROVISIÓN DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA	11
2.9.	REQUISITOS Y COMPETENCIAS.....	12
2.10.	MOVILIDAD	15
2.11.	PERMANENCIA.....	15
2.12.	PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....	16
3.	PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS	17
3.1.	INTRODUCCIÓN.....	17
3.2.	OBJETIVO GENERAL.....	19
3.3.	ALCANCE.....	19
3.4.	ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	19
3.5.	ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.....	20
3.6.	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL	20
3.7.	PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA LAS NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	21
4.	CONCLUSIÓN.....	22
5.	COMUNICACIÓN.....	22
6.	CONTROL DOCUMENTAL	23



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Líneas estratégicas.....	4
Ilustración 2. Misión y visión ANCP-CCE.....	5
Ilustración 3. Objetivos estratégicos de la ANCP-CCE.....	5

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Alineación Institucional.....	8
Tabla 2. Planta de Personal cargos LNYR Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	9
Tabla 3. Planta de Personal cargos carrera administrativa Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	10
Tabla 4. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	10
Tabla 5. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	11
Tabla 6. Requisitos de Formación y Experiencia para los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-	12
Tabla 7. Alineación Institucional.....	19
Tabla 8. Cargos de la ANCP-CCE que se pueden proveer a través de encargos. 21	



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

1. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANPCPCCE – PND

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2022-2026, establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la ANPCPCCE 2023-2026, de la siguiente manera:

Ilustración 1. Líneas estratégicas



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANPCPCCE

La misión y la visión contemplada para el período 2023 – 2026, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, expresadas de la siguiente forma:



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

Ilustración 2. Misión y visión ANPCPCE



Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano – Plan Estratégico Institucional 2023-2026

Así mismo, los planes mencionados responden al objetivo estratégico n°.5, dado que se presentará mediante el Plan de Provisión de Recursos Humanos la propuesta de rediseño institucional, atendiendo a las necesidades de la entidad.

Ilustración 3. Objetivos estratégicos de la ANPCPCE



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANPCPCE



Departamento Nacional de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

2. PLAN ANUAL DE VACANTES

2.1. Introducción

El Decreto Ley 4170 de 2011 creó la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, como una entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, cuyo objetivo es desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en los procesos de compras y contratación pública con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Mediante el Decreto 670 de 2012 se estableció la Planta de personal de la Agencia, la cual fue modificada a través de los Decretos 1823 de octubre de 2019 y 1182 de 2020.

Por su parte, de acuerdo con lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *“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”*, se formula el presente Plan de Vacantes en la Agencia.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos en las páginas web de la Entidad.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva en la ANCP-CCE, respecto de la planta de personal y que pueden ser provistos en la vigencia 2024, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, con el fin



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

de garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad, así como cumplir con los lineamientos del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia Potencia Mundial de la Vida", con respecto al plan de formalización del empleo público.

2.2. Objetivo General

Estructurar y actualizar la información de los empleos vacantes de la ANCP-CCE a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la gestión del talento humano y la disponibilidad presupuestal vigente.

2.3. Alcance

El Plan Anual de Vacantes contempla la información detallada del número de empleos de la planta de personal, incluyendo las vacantes definitivas vigentes al corte de enero 2024, empleos que se tendrán en cuenta para proveer de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, así como las directrices y lineamientos establecidos para garantizar la adecuada prestación del servicio.

2.4. Definiciones

- **Vacantes definitivas:** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, los empleos quedan vacantes definitivamente en los siguientes eventos:
 - Por renuncia regularmente aceptada.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en el sistema de seguimiento a la gestión laboral determinado según el cargo.
 - Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
 - Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 - Por revocatoria del nombramiento.
 - Por invalidez absoluta.
 - Por estar gozando de pensión.
 - Por edad de retiro forzoso.
 - Por traslado.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
 - Por declaratoria de abandono del empleo.
 - Por muerte.
 - Por terminación del período para el cual fue nombrado.
 - Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes
- **Carrera administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por la función pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.¹
 - **Encargo:** Instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo; **a.** situación administrativa; **b.** forma de provisión transitoria de un empleo **c.** derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.²
 - **Provisionalidad:** Es un modo de proveer cargos públicos cuando se presentan vacancias definitivas o temporales y mientras éstos se proveen en propiedad conforme a las formalidades de ley o cesa la situación administrativa que originó la vacancia temporal.³

2.5. Alineación Institucional

Tabla 1. Alineación Institucional

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se enmarca en la dimensión del Talento Humano, debido al desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento

¹ <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/carrera-administrativa>

² Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento v remoción 0 de periodo ponente: comisionado FRIDOLE BALLÉN DUQUE. fecha de sesión: 13 de agosto de 2019

³ Sentencia T-147/13 Corte Constitucional



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

	humano, se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo.
Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un entorno de servicio público que favorece el comportamiento ético de sus servidores públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro de objetivos, dado que permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad.

Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano

2.6. Estructura de la Planta

2.6.1. Planta Actual

Según los Decretos 1823 de octubre de 2019 y 1182 de agosto de 2020, se estableció una planta de personal aprobada de ciento cuarenta y dos (142) cargos, de los cuales veintiún (21) son de libre nombramiento y remoción y ciento veintiún (121) de carrera administrativa.

La planta actual al corte del 15 de enero de 2024 se encuentra provista en un **90,14%** y es decir que, el porcentaje de vacancia es del **9,86 %**, el cual se encuentra asociado a vacancia definitiva.

A continuación, se relaciona la ocupación y la vacancia general:

Tabla 2. Planta de Personal cargos LNYR Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos Libre Nombramiento y Remoción				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL, GENERAL
Directivo	4	2	0	6
Asesor	5	2	0	7
Profesional	1	5	0	6
Técnico	2	0	0	2



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

TOTAL	12	9	0	21
-------	----	---	---	----

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 15 de enero 2024

Tabla 3. Planta de Personal cargos carrera administrativa Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos Carrera Administrativa				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	95	5	0	100
Técnico	16	0	0	16
TOTAL	116	5	0	121

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 15 de enero 2024

2.6.2. Empleos vacantes

De acuerdo con la información previamente detallada de la planta de personal actual de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a continuación, se relacionan los catorce (14) empleos en vacancia definitiva.

Tabla 4. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos Libre Nombramiento y Remoción					
Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Subdirector técnico de agencia E5-4	2	Directivo	2	0	SI
Experto G3-9	1	Asesor	1	0	SI
Experto G3-5	1	Asesor	1	0	SI
Gestor T1-15	1	Profesional	1	0	SI
Analista T2-6	3	Profesional	3	0	SI
Analista T2-4	1	Profesional	1	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 15 de enero 2024



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

Tabla 5. Vacantes definitivas y Temporales de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Cargos de Carrera Administrativa					
Denominación del cargo	Número de Cargos vacantes	Nivel	Tipo de Vacante		Apropiación Presupuestal
			Definitiva	Temporal	
Gestor T1-15	1	Profesional	1	0	SI
Analista T2-6	1	Profesional	1	0	SI
Analista T2-2	2	Profesional	2	0	SI
Analista T2-1	1	Profesional	1	0	SI

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 15 de enero 2024

2.7. Estimación del Valor de la Planta de Personal

Los gastos inherentes a la nómina de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se estiman para la vigencia 2024 en **Dieciocho mil doscientos sesenta y un millones de pesos mc/te (\$18.261.000.000,)**, apropiación que permite proveer el 100% de los empleos de la planta permanente.

2.8. Provisión de Empleos en Vacancia Definitiva

2.8.1. Vacancia empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Colombia Compra Eficiente provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el Decreto 1338 de 2015 y Decreto 4170 de 2011; previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

2.8.2. Vacancia empleos de Carrera Administrativa

Para la vigencia 2024, la provisión de los empleos de Carrera Administrativa se efectuará mediante nombramiento provisional.

En cuanto al proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, se realizó la solicitud en el mes de diciembre de 2023 del rubro para la apropiación presupuestal necesaria para realizar el concurso de méritos que provea las vacantes pertinentes. Se menciona que ya se encuentra incluido en el Plan Anual de Adquisiciones de la vigencia 2024.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

2.9. Requisitos y Competencias

El manual de funciones de la Agencia establece los requisitos en términos de experiencia, estudio y competencias requeridas para los cargos de los servidores públicos de Colombia Compra Eficiente, para lo cual a continuación se presenta la relación detallada de los empleos con la descripción de los señalados requisitos, de acuerdo con los diferentes niveles establecidos en la ANCP-CCE:

Tabla 6. Requisitos de Formación y Experiencia para los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
DIRECTIVO	DIRECTOR DE AGENCIA	E3-7	Título profesional en una disciplina académica o profesión, Título de posgrado en cualquier modalidad y experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TECNICO	E5-04	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.
DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL	E6-04	Título profesional, Título de posgrado en la modalidad de maestría y sesenta y ocho (68) meses de experiencia profesional relacionada o Título de posgrado en la modalidad de especialización y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada O Título profesional y Ciento cuatro (104) meses de experiencia profesional relacionada.
ASESOR	EXPERTO	G3-10	Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y sesenta y seis (66) meses de experiencia profesional relacionada. Título de profesional y noventa (90) meses de experiencia profesional relacionada.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
ASESOR	EXPERTO	G3-9	<p>Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y Cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título de profesional y ochenta y cinco (85) meses de experiencia profesional relacionada.</p>
ASESOR	EXPERTO	G3-8	<p>Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y Cuarenta y cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título de profesional, Título de posgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y seis (56) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título de profesional y ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada.</p>
ASESOR	EXPERTO	G3-5	<p>Título profesional, Título de posgrado (Especialización) y Cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título de profesional y setenta (70) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Título profesional, Título de posgrado (Maestría) y treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada.</p> <p>Nota: Para experto G3-5 en la dependencia de Control Interno se solicita</p> <p>Título profesional (Decreto 989 de 2020, artículo 2.2.21.8.4), Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada en temas de control interno. Se entenderá por experiencia en control interno la descrita en el Decreto 989 de 2020.</p>



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
			Título profesional Título de posgrado en la modalidad de especialización (Decreto 989 de 2020, artículo 2.2.21.8.4), Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada en temas de control interno. Se entenderá por experiencia en control interno la descrita en el Decreto 989 de 2020
PROFESIONAL	GESTOR	T1-15	Título profesional, Título de posgrado y Treinta y cuatro (34) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cincuenta y ocho (58) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	GESTOR	T1-11	Título profesional, Título de posgrado y veintidós (22) meses de experiencia profesional relacionada. Título profesional, y cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-6	Título profesional y Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-4	Título profesional y doce (12) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-2	Título profesional y tres (3) meses de experiencia profesional relacionada
PROFESIONAL	ANALISTA	T2-1	Título profesional
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-12	Título técnico profesional en y seis (6) meses de experiencia laboral o relacionada
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-10	Título técnico profesional



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO GRADO CARGO	REQUISITOS
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-7	Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada
TÉCNICO	TÉCNICO ASISTENCIAL	O1-1	Bachiller y Veinticuatro (24) meses de experiencia laboral o relacionada

Fuente: Resolución 653 de 2023 - Manual de funciones y competencias laborales ANPCCE.

Que de conformidad con el Decreto 815 de 2018, las competencias generales aplicables a todos los niveles jerárquicos son las siguientes:

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la Organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio

2.10. Movilidad

En Colombia Compra Eficiente de conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Capítulo 9, artículo 2.2.5.9.1 se realizarán los movimientos de personal requeridos, los cuales corresponden a:

- **Traslado o Permuta**
- **Encargo**

Estas situaciones se pueden presentar por necesidad del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

2.11. Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios⁴ establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito:** se define como el medio que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para todos los ciudadanos interesados y que se consideran con aptitudes suficientes para ocupar los cargos públicos.

⁴ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Artículo 37. Principios que orientan la permanencia en el servicio



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

- **Cumplimiento:** consiste en desarrollar la habilidad de cumplir con las normas y tareas establecidas en nuestra sociedad, ayudando a mejorar la convivencia e integración entre todos.
- **Evaluación:** proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.
- **Promoción de lo público:** Impulsar, coordinar y, en su caso, ejecutar los planes, medidas y actividades tendientes a mejorar el rendimiento en el servicio público, la formación y la promoción de los empleados públicos;

2.12. Proyecciones de Retiro del Servicio por Edad de Retiro Forzoso o Jubilación

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1. del Decreto 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, dentro de los cuales se encuentra el “Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez”.

El Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, teniendo en consideración la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, analizó las historias laborales de los servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso se generó vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2023 no se presentaron este tipo de novedades.

De igual manera, se analizaron las historias laborales de los funcionarios que por edad y semanas de cotización cumplen con los requisitos para obtener la pensión y se determinó que para la vigencia 2024, un (1) funcionario cumple con las condiciones, de Nivel Directivo Asesor Experto código G3 grado 05.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual las vacantes que se presenten dentro de la vigencia 2024 se atenderán en el momento de presentarse.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

3. PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS

3.1. Introducción

Conforme al artículo 17 de la Ley 909 de 2004 “*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. 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*”.

En el 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público respectivamente, otorgaron la viabilidad técnica y presupuestal para la creación de 104 empleos, en virtud de lo cual se expidió el Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020 “Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-“con lo cual, la planta de la entidad quedó conformada por 142 empleos en total.

Bajo este marco, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en especial lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 procede a elaborar y presentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para el logro de sus objetivos estratégicos, el cual busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias de Colombia Compra Eficiente, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

De otro lado, el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 señala que “(...)las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: (a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad, (b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional, (c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones, (d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios, (e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional y, (f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional (...)”

Para dar cumplimiento a lo señalado anteriormente y en atención a los nuevos retos que afronta la Agencia Nacional de Contratación Pública, Colombia Compra Eficiente en virtud del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida, así como el propósito de avanzar con una reorganización (según lo anunciado en el Consejo Directivo 002 de 2022), se definió abordar el proyecto de rediseño institucional y formalización de empleo, en dos grandes fases: (i) diagnóstico organizacional y (ii) arquitectura institucional.

En este sentido, en septiembre de 2023 se suscribió contrato interadministrativo con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) con el objeto de realizar el acompañamiento técnico y metodológico para la elaboración del estudio técnico para el rediseño, fortalecimiento institucional y formalización de empleos públicos de la Agencia.

La ESAP realizó la entrega del documento Diagnóstico Organizacional el 15 de diciembre, conformado por (i) caracterización institucional, (ii) marco legal de fortalecimiento institucional, (iii) análisis de factores externos, (iv) análisis de factores internos: (v) análisis de la prestación de los servicios y (vi) análisis de sistemas de compras públicas en otros países.

En virtud de lo anterior, surge la obligación de la formulación y adopción del Plan de Previsión de Recursos Humanos como una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y satisfacer las necesidades que la ciudadanía demanda.

3.2. Objetivo General

Garantizar la equidad en los procesos de selección y oportunidades de acceso y permanencia, así como mantener la cantidad y calidad del recurso humano que se requiere, aplicando los principios y valores de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal, para el logro de los objetivos institucionales de la agencia.

3.3. Alcance

Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión de empleos, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

Adicionalmente la ANCP-CCE se encuentra en la planeación del cronograma para la elaboración del estudio técnico de plantas temporales, dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia, en especial a la *Circular Conjunta n°. 100-005-2022 "Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad vigencia 2023"*

3.4. Alineación Institucional

Tabla 7. Alineación Institucional

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permitir que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente y comprometido, para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

Política de Integridad	El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un proceso que se realiza con transparencia y que se orienta a proveer personal íntegro con el cumplimiento de unos requisitos y criterios de actuación para poder ser promovidos al interior de la entidad
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

3.5. Análisis de la Necesidad de Personal

La planta de personal actual de la Agencia Nacional De Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- está conformada por 142 servidores públicos.

De acuerdo con la fase de diagnóstico del estudio realizado en la vigencia 2023 por el equipo de la Escuela Superior de Administración Pública, se puede concluir que, el número de empleos de planta de personal es insuficiente, al igual que la estructura actual es susceptible de ajustes para atender las nuevas funciones tanto de los procesos misionales, apoyo, estratégicos, como los de evaluación y control que permitan la modernización de Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente -CCE-.

Al analizar el archivo de la planta de empleos con las respectivas asignaciones salariales, se encuentra que en los niveles directivos, asesor, profesional y técnico no se cuenta con grados altos; siendo principalmente crítico en el nivel profesional, puesto que existe como nivel máximo, el grado 15; ello implica que los perfiles y las remuneraciones no son las adecuadas para la misionalidad que desarrolla la Agencia, por lo tanto, se recomienda la posibilidad de revisar la conformación de la planta y los grados de la escala salarial.

3.6. Análisis de la Disponibilidad del Personal

Para determinar la disponibilidad interna de personal y de esta forma responder a las necesidades actuales de la entidad, se tuvieron en cuenta los siguientes datos:

- Determinación de la cantidad de servidores públicos de Colombia Compra Eficiente.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

- Empleados próximos a pensionarse: Actualmente Colombia Compra Eficiente cuenta con un funcionario que se encuentra realizando los trámites correspondientes ante su fondo de pensiones.
- Encargos: Los cargos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- se pueden proveer a través de encargo siempre y cuando por necesidad la Agencia lo requiera y mientras se surta el proceso legal y de reclutamiento y selección son los siguientes:

Tabla 8. Cargos de la ANCP-CCE que se pueden proveer a través de encargos

Denominación del cargo	Código	Grado	Número de Cargos
Experto	G3	09	2
Experto	G3	05	5
Secretario General de Agencia	E6	04	1
Subdirector Técnico de Agencia	E5	04	4
Director General	E3	07	1

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

3.7. Programación de Medidas de Cobertura para las Necesidades de la Planta de Personal

Teniendo en cuenta que planta de personal de la Agencia es una planta global, se ha identificado, desde la Alta Dirección, la necesidad de fortalecer los perfiles profesionales, con el fin de generar movilidad dentro de dicha planta, para la abordar proyectos especiales. Ante esto se requiere fortalecer a la entidad con nuevos perfiles especializados para temas puntuales como conceptualización analítica en expedición de lineamientos, generación de desarrollos tecnológicos inhouse. Asimismo, que la organización institucional se enfoque den la capacitación territorial para socializar e incentivar el ingreso de actores en procesos de compra pública, sin dejar de lado la importancia de la internacionalización que permita el posicionamiento de Colombia frente al quehacer de la entidad.

Entendiendo las nuevas asignaciones de funciones a través del Plan Nacional de Desarrollo, se requiere generar un análisis de la conformación de la planta de personal y de la alta rotación del personal, así como, una eventual formalización de empleo de los contratistas, quienes también presentan alta rotación.

Ante esta situación, es necesario recordar el objetivo del Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad con el fin que de manera



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio.

Como se señaló previamente, durante la vigencia 2023, se realizó el estudio de cargas laborales en el cual se concluye que es indispensable realizar la ampliación de la planta de personal de la Agencia, teniendo en cuenta que en todas las dependencias se identificaron actividades desempeñadas por Contratistas, lo cual en gran medida representa un riesgo de ruptura en el flujo normal de actividades y la fuga del capital intelectual de la entidad.

4. CONCLUSIÓN

De conformidad con lo señalado, durante la vigencia 2024 desde el Grupo Interno de Talento Humano se gestionarán las siguientes acciones:

1. Concluir la elaboración de la propuesta de la arquitectura institucional para el rediseño, fortalecimiento institucional y formalización de empleos públicos, de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, en el marco de lo señalado en el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, presentado ante el Comité de Rediseño Institucional con el fin que se tomen las decisiones y se señalen los lineamientos estratégicos correspondientes. Esta acción está alineada con las acciones planteadas en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2024, siempre y cuando se cuente con el Modelo de Procesos de la Entidad.
2. Realizar la revisión de los manuales de funciones de la Entidad, proponer los ajustes correspondientes y presentarlo ante la Alta Dirección.

Nota: Durante las fases de la propuesta de rediseño y por solicitud de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, se realizarán los ajustes y actualizaciones pertinentes que haya a lugar con relación al Manual de Funciones y Competencias de la entidad.

5. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, según lo establecido internamente en los procedimientos de la entidad a través de comunicaciones, socializaciones y capacitaciones, adicionalmente este plan de trabajo se publicará en la página web y medios institucionales.



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

6. CONTROL DOCUMENTAL

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024
Fecha de aprobación:	30/01/2024
Resumen / Objetivo de contenido:	Proveer los cargos vacantes de la Planta de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- durante la vigencia 2023, a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación, teniendo en cuenta las vacantes existentes.
Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-05
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIGD-
Información adicional:	N/A
Serie documental según TRD	Planes DG.SG.33
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Plan Anual de Vacantes Colombia Compra Eficiente Agencia Nacional de Contratación Pública

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04	15/01/2024	Valeria Galeano B
	Nelsy Rodríguez	Contratista Secretaría General	15/01/2024	Nelsy Rodríguez
Revisó	Astrid Camargo González	Gestor T1-11	17/01/2024	Astrid Camargo
	Jenny Fabiola Páez	Secretaría General	19/01/2024	Jenny Fabiola Páez
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional	Acta de aprobación del comité de enero de 2024	26/01/2024	Acta de aprobación del comité 26 de enero de 2024



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-05

VERSIÓN: 04 DEL 30 DE ENERO DE 2024

Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO:					Versión vigente	04
3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO						
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
01	27/01/2022	Estructuración del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos vigencia 2022.	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD	
02	01/02/2022	Se ajusta el código del documento	Astrid Camargo Analista T2-06	Astrid Camargo Analista T2-06	Claudia Ximena López Secretaria General	
03	26/01/2023	Estructuración del plan anual de vacantes vigencia 2023	Valeria Galeano Barrios	Astrid Camargo Gestor T1 -11 William Renan Rodriguez Secretario General	CIGD	
04	30/01/2024	Estructuración del plan anual de vacantes vigencia 2024	Valeria Galeano Barrios	Nelsy Rodriguez Contratista secretaria general Astrid Camargo Gestor T1 -11	CIGD	

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.

