



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 1 de
13

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE	5
3. DEFINICIONES	5
4. DESARROLLO	6
5. ANEXOS	12
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	12
7. CONTROL DE CAMBIOS	13

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL14.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 2 de 13

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece como una de las funciones específicas de las unidades de personal, la elaboración del plan anual de vacantes, el cual se debe remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública. Esta información será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (*Literal b, artículo 15*).

Este plan se relaciona con el Plan de previsión de Recurso Humano y para efectos de este documento se hablará de vacantes que tengan el carácter de definitivas en empleos de carrera administrativa.

Durante la vigencia 2020, culminaron período de prueba 102 servidores, que fueron nombrados como resultado de Listas de Elegibles de la convocatoria 433 de 2016, de igual forma y en aplicación del Criterio Unificado expedido por la CNSC y según las órdenes judiciales fueron posesionados 546 elegibles los cuales están iniciando periodo de prueba según lo ordenado por el Gobierno Nacional en atención a la actual Emergencia Sanitaria, una vez se obtenga la calificación en firme de las evaluaciones de desempeño en período de prueba se realiza la solicitud de inscripción en Carrera Administrativa.

De igual forma, se registra, con derechos de carrera administrativa a fecha 31 de diciembre, 3.897 servidores públicos que hacen parte de la planta de empleo del ICBF.

La planta de personal del ICBF se estableció mediante el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, modificado por el Decreto 880 de 2020, el cual se encuentra conformada con un total de 8.856 empleos distribuidos así:

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	8.759
Libre nombramiento y remoción	97
Total	8.856

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2021 es preciso considerar que mediante el Decreto 051 de 2018 (enero 16), se estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivamente en el sistema adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante:

“...ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

PL14.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 3 de
13

de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP."

De igual forma, el Acuerdo N.º CNSC 20191000008736 define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso".

Ahora bien, en el año 2020 se realizó el registro y/o actualización de las vacantes definitivas existentes en la entidad, una vez fue aplicado el Criterio Unificado expedido por la CNSC, las cuales hacen parte del nuevo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto para proveerlas de manera definitiva, sin embargo, se están realizando nombramientos en periodo de prueba en cumplimiento de órdenes judiciales razón por la cual se encuentran en constante actualización.

En relación con la modificación de la ley 909 a través de la Ley 1960 de 2019, especialmente en lo citado a continuación:

"Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 4 de
13

- 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.*
- 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.*
- 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. (...)*

El ICBF en conjunto con la CNSC se encuentra adelantando el nuevo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, motivo por el cual mediante la Resolución N° 7034 del 18 de noviembre de 2020 se realizó el pago correspondiente al Concurso Abierto de méritos para proveer empleos del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto, que corresponde a 3.475 vacantes definitivas que están reportadas en el aplicativo “Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad” – SIMO, es importante tener en cuenta que las mismas pueden variar ya que se encuentran en constante actualización debido al cumplimiento de los fallos de tutela que recaen sobre las vacantes definitivas.

A la fecha, el concurso se encuentra en la fase de revisión del Acuerdo de Convocatoria y su respectivo anexo para así dar inicio al mismo.

Para efectos del Plan Anual de Vacantes correspondiente al periodo 2021, es necesario que la entidad continúe con la vinculación de jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado entre 18 y 28 años, en empleos que no requieran experiencia profesional, es pertinente indicar que se realizó consulta a la CNSC sobre el manejo de este programa en la nueva convocatoria y se está a la espera de la respuesta a la misma.

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Vacantes, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así como, de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar envía los datos que son solicitados a través de dichos medios.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL14.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 5 de 13

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

- ✓ Estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como de los cargos de libre nombramiento y remoción con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015).

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el proceso de encargos y nombramientos provisionales que permitan el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan en el ICBF.
- Continuar con el desarrollo del nuevo concurso de méritos para la provisión de las vacantes definitivas en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

2. ALCANCE

Inicia con la verificación e identificación de las vacantes en la planta global y finaliza con la provisión de vacantes.

3. DEFINICIONES

- **Planta Global:** Número de cargos permanentes aprobados para el funcionamiento de la Entidad.
- **Provisión:** Son las distintas formas de ocupar un cargo de planta.
- **Vacante:** Cargo existente en la planta no provisto.
- **Ascenso:** Toda movilidad laboral que implique mejoramiento en términos de nivel jerárquico, grado y/o salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos: a) Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior, b) Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico, c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico².
- **SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. Aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la que se reportan empleos vacantes de entidades del Estado.
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera

¹ Artículo N.º 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades 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

² Numeral 1 de la Circular No. 2019100000157 de 18-12-2019: "Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrado).

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL14.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 6 de 13

4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes inicia con el estado de la planta global al cierre de la vigencia 2020.

A continuación, se ilustra las vacantes identificadas a corte diciembre 31 de 2020 de forma regionalizada:

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
AMAZONAS	9
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ANTIOQUIA	83
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	8
DEFENSOR DE FAMILIA	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	37
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
SECRETARIO	2
SECRETARIO EJECUTIVO	2
ARAUCA	10
DEFENSOR DE FAMILIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
SECRETARIO	1
ATLÁNTICO	42
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
DEFENSOR DE FAMILIA	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	22
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	10
CONDUCTOR MECÁNICO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
BOGOTÁ	99
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12
DEFENSOR DE FAMILIA	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	45
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	20

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 7 de
13

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
CONDUCTOR MECÁNICO	3
SECRETARIO	3
SECRETARIO EJECUTIVO	4
BOLÍVAR	29
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
DEFENSOR DE FAMILIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
DIRECTOR REGIONAL	1
SECRETARIO	3
BOYACÁ	33
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
CALDAS	30
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
DEFENSOR DE FAMILIA	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	16
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
SECRETARIO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
CAQUETÁ	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
SECRETARIO	1
CASANARE	10
DEFENSOR DE FAMILIA	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
CONDUCTOR MECÁNICO	1
CAUCA	21

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 8 de
13

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
DIRECTOR REGIONAL	1
SECRETARIO EJECUTIVO	3
CESAR	15
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
SECRETARIO	1
CHOCO	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
CORDOBA	22
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
CONDUCTOR MECÁNICO	1
SECRETARIO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	2
CUNDINAMARCA	35
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	4
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
SECRETARIO	1
DIRECCION GENERAL	76
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	32
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	15
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11
CONDUCTOR MECÁNICO	1
DIRECTOR TÉCNICO	1
SECRETARIO	1

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
SECRETARIO EJECUTIVO	1
GUAINÍA	12
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
GUAVIARE	9
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
DEFENSOR DE FAMILIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
HUILA	26
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
CONDUCTOR MECÁNICO	2
LA GUAJIRA	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
DIRECTOR REGIONAL	1
SECRETARIO EJECUTIVO	2
MAGDALENA	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
META	25
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 10 de
13

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
NARIÑO	40
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	27
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
CONDUCTOR MECÁNICO	1
SECRETARIO	2
NORTE SANTANDER	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
SECRETARIO	2
SECRETARIO EJECUTIVO	1
PUTUMAYO	11
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3
QUINDÍO	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1
DEFENSOR DE FAMILIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
CONDUCTOR MECÁNICO	1
RISARALDA	27
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	15
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
DIRECTOR REGIONAL	1
SECRETARIO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
SAN ANDRES	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.



PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PL14.GTH

30/01/2021

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021

Versión 1

Página 11 de
13

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
CONDUCTOR MECÁNICO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
SANTANDER	34
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	20
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
SECRETARIO	3
SUCRE	27
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	11
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
CONDUCTOR MECÁNICO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	1
TOLIMA	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	12
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
SECRETARIO EJECUTIVO	1
VALLE	76
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6
DEFENSOR DE FAMILIA	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	48
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7
SECRETARIO	1
SECRETARIO EJECUTIVO	3
VAUPÉS	8
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
VICHADA	12

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL14.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 12 de 13

REGIONAL / EMPLEO	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2
DEFENSOR DE FAMILIA	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7
CONDUCTOR MECÁNICO	1
TOTAL VACANTES A 31 DE DICIEMBRE 2020	943

Es pertinente indicar que la provisión de los cargos se realizará de acuerdo con la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, teniendo en cuenta las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, que se describen en el Plan de Previsión de Recursos Humanos del ICBF.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 DEL 06-09-2019 Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.
- Acuerdo No. CNSC 20191000008736 DEL 06-09-2019 Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso.
- Circular No. 2019100000157. Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, respecto de los concursos de ascenso (cerrados)
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”³
- Decreto 2365 de 2019 Por el cual se adiciona el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Ley 152 de 1994.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1960 de 2019.
- Plan Indicativo ICBF 2019 – 2022.
- Plan de Previsión en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

³ Con modificación y adición del Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2021	PL14.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 13 de 13

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha (De la versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio
29-01-2021	PL3.GTH Versión 1	Plan Anual de vacantes con información respecto a la vigencia 2021.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.