



Formulación	3. Formulación Plan Anual de Vacantes PAV-2023- Cronograma		
Política de Gestión y Desempeño Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano		
Objetivo estratégico	5. Promover la innovación, transformación digital y mejora continua de los procesos con énfasis en analítica de datos e inteligencia artificial.		
Objetivo dependencia	5.7 Asesorar y acompañar a los procesos en la mejora continua en el marco del MIPG, para mantener el índice de gestión y desempeño institucional		
Iniciativa estratégica	5.7.5 Seguimiento y control planes de integración Talento Humano		
Objetivos del plan:	Diseñar la planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales.		
Marco legal:	Decreto 1499 de 2017 Artículo 1 que sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Manual Operativo de Implementación DAFP 1. Dimensión Talento Humano 1.2.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.		
Dependencia responsable	Área de Talento Humano		
Actividades	Fecha inicial	Fecha Final	PRODUCTO O ENTREGABLE
1. Analizar las necesidades de personal y las vacantes vigentes en la planta de trabajadores oficiales y empleados públicos.	4-ene-23	31-ene-23	Proyección de necesidades de cubrimiento de personal de la Entidad plasmadas en el Plan Anual de Vacantes 2022.
2. Formular el Plan Anual de Vacantes	4-ene-23	31-ene-23	Plan Anual de Vacantes 2022.
3. Verificar el cubrimiento de vacantes de acuerdo a los descriptivos de cargos vigentes.	1-mar-23	30-dic-23	Reporte trimestral del seguimiento al Plan Anual de Vacantes 2022.
4. Evaluar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2021.	1-nov-22	30-dic-23	Reporte de cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2022.

Elaboró:
Jorge Eduardo Angarita Torres
Jefe Área de Talento Humano

Revisó
Lina María Rendón Lozano
Jefe Oficina Asesora de Planeación