

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD
PRIVADA

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE
EMPLEOS

GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA GENERAL

BOGOTÁ D.C.
AÑO 2026

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 2

CONTEXTO NORMATIVO..... 3

DEFINICIONES 4

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL 6

 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL 7

 PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL EMPLEO 7

 PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO DEL EMPLEO 8

 PLANTA DE PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO..... 9

 PLANTA DE PERSONAL DISTRIBUIDA POR EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE DE DICIEMBRE 2025..... 9

 REDISEÑO INSTITUCIONAL: 10

PLAN ANUAL DE VACANTES 10

 OBJETIVO GENERAL 10

 DESARROLLO 10

 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:..... 11

PLAN DE PREVISION DE EMPLEOS 14

 OBJETIVO GENERAL 14

 DESARROLLO 14

SEGUIMIENTO Y MONITOREO 16

 INDICADOR..... 16

PRESUPUESTO.....**iError! Marcador no definido.**

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en cumplimiento de lo dispuesto en los literales b) del artículo 15 y numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, formula el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Empleos como instrumento estratégico para la planeación, organización y provisión del talento humano de la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes permitirá a la Superintendencia gestionar y mantener actualizada la información sobre las vacantes definitivas, tanto de los empleos de Carrera Administrativa como de Libre Nombramiento y Remoción. Por su parte, el

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Plan de Previsión de Empleos facilitará la planificación efectiva de su provisión definitiva, y de manera excepcional transitoria o temporal, con el fin de cubrir de manera oportuna las vacantes que surjan en la Entidad.

El Grupo de Recursos Humanos de la Superintendencia es el responsable de desarrollar, gestionar y realizar el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Empleos, garantizando que los procesos de provisión de empleos se realicen teniendo en cuenta criterios meritocráticos, y con principios de igualdad, transparencia, eficiencia y publicidad. Asimismo, deberá divulgar oportunamente las vacantes, adelantar los procesos de selección, con base en las disposiciones normativas vigentes, efectuar el seguimiento periódico mediante informes que permitan evaluar el estado de las vacantes y la provisión de empleos, y garantizar la adecuada documentación trazabilidad y archivo de todos los procesos asociados a la gestión de vacantes y provisión de empleos.

A continuación, se realizará un contexto normativo y el diagnóstico del estado actual de la planta de personal actual de la Entidad, que permitirá la formulación del Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Empleos de la Superintendencia:

CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo aplicable al Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Empleos de la Superintendencia:

No	NORMA	TEMA
1	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.
2	Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
3	Decreto 2355 de 2006	Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones.
4	Decreto 2356 de 2006	Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones.
5	Ley 091 de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
6	Decreto 092 de 2007	Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.
7	Decreto 4171 de 2007	Por el cual se ajusta a la nueva nomenclatura y clasificación de empleos de la planta de personal de Empleados Públicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se dictan otras disposiciones.
8	Decreto 1787 de 2012	Por el cual se modifica la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
9	Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
10	Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
11	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.
12	Decreto 498 de 2020	por la cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
13	Resolución N°20143100099857 de 2014	Por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

No	NORMA	TEMA
		civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
14	Resolución No.20193100043037 de 2019	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 20143100099857 del 21 de noviembre de 2014 "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
15	Resolución No.2020—0062727 de 2020	Por medio de la cual se adiciona un considerando a la Resolución No. 20203100047127 del 19 de agosto de 2020, por la cual se modifica parcialmente el Anexo de la Resolución No. 20143100099857 del 21 de noviembre de 2014.
14	Resolución No.20233100097707 de 2023	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 20143100099857 del 21 de noviembre de 2014 "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada

Tabla 1 Marco normativo

DEFINICIONES

- 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 o c) Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.
- Carrera administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 indica que:” La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.
- Comisión Nacional del Servicio Civil:** Autoridad creada por la Constitución, para administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas de carácter especial de origen constitucional. El campo de sus atribuciones comprende la carrera general, los sistemas específicos y los sistemas especiales de origen legal.
- Concurso:** La provisión definitiva de los empleos dentro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa se realizará mediante concurso abierto, conforme al artículo 16 del Decreto Ley 091 de 2007. Este proceso tiene como objetivo evaluar y verificar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes, asegurando que sean idóneos para el desempeño de sus funciones.
- Desvinculación o Retiro:** El ciclo laboral de los servidores culmina con la desvinculación o retiro, un tema de relevancia en la modernización del Estado. En contextos de reducción de la planta de personal, la desvinculación puede generar desajustes en la vida personal de los servidores. Además, el retiro por

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

pensión supone una ruptura significativa en la vida laboral del funcionario. Para abordar estas situaciones, se ha implementado el proceso de desvinculación asistida, brindando el apoyo necesario en estos momentos de transición.

- Empleo:** Se refiere al conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias necesarias para llevar a cabo estas actividades. Su propósito es contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, garantizando que las necesidades institucionales sean satisfechas eficientemente.
- Encargo:** Según el artículo 53 del Decreto Ley 091 de 2007, los servidores públicos del Sector Defensa, tanto del Sistema Especial de Carrera como del resto del sector, pueden ser encargados para desempeñar transitoriamente un empleo o realizar tareas relacionadas con la misión y atribuciones del sector. Este encargo tiene como finalidad el desempeño de responsabilidades diferentes a las que el funcionario habitualmente lleva a cabo en su puesto.
- Evaluación del Desempeño:** Este sistema tiene como objetivo gestionar el desempeño de los servidores públicos, orientándolos hacia la eficacia gestora. La evaluación busca identificar tanto las fortalezas como las debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, y orientarlas para mejorar los resultados dentro de la entidad.
- Lista de Elegibles:** Es el listado conformado con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, que tiene una vigencia de dos años. Este listado incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso, organizados en estricto orden de mérito, como lo estipula el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015.
- Nivel Jerárquico de los Empleos:** Los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, según la naturaleza de las funciones, las competencias y los requisitos establecidos para los empleos. (Artículo 3° del Decreto Ley 785 de 2005).
- Nombramiento en Período de Prueba:** El nombramiento se realiza para la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, con una duración de seis (6) meses, según lo establecido en el artículo 2.2.6.25 del Decreto 1083 de 2015.
- Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.
- Nombramiento Provisional:** Es el que procede de manera excepcional y únicamente cuando no exista servidores de carrera que puedan ser encargados (Decreto 4968 de 2007 y artículo 25 de la Ley 909 de 2004), cuya finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa y propender por alcanzar los fines esenciales del Estado que son propósitos constitucionalmente previstos.
- Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas de carrera administrativa que requiere

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- Planta de Personal:** Corresponde al conjunto de empleos de carácter permanente que una entidad requiere para el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales, los cuales se encuentran debidamente definidos, estructurados y organizados de acuerdo con los niveles jerárquicos y el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015.
- Provisión:** hace referencia a los diferentes mecanismos previstos en la normativa vigente para cubrir las vacantes de los empleos públicos, ya sea de manera definitiva o temporal, garantizando la continuidad en la prestación del servicio.
- Reformas a las plantas de empleos:** Las reformas a las plantas de empleo son modificaciones a la estructura de cargos de una entidad pública (creación, supresión o modificación de puestos) que se realizan por necesidad del servicio o modernización administrativa, respaldadas por un estudio técnico que justifica cambios en procesos, funciones, tecnología o racionalización del gasto, buscando mayor eficacia y eficiencia, y no son arbitrarias, sino basadas en criterios de razonabilidad y el interés general, de acuerdo con el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015.
- Vacancia Definitiva:** Se refiere a aquellos empleos que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva ocurre cuando el titular del empleo es retirado del servicio por alguna de las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- Vacancia Temporal:** Se trata de un empleo en el cual hay un servidor público titular que posee derechos de carrera administrativa o nombramiento ordinario, pero que se encuentra en alguna de las situaciones administrativas establecidas por la ley, como licencias, encargos, comisiones o ascensos.
- Vinculación:** Tiene como objetivo identificar y seleccionar a los candidatos más idóneos para cubrir las vacantes disponibles, basándose en los principios del servicio público, las necesidades de la entidad y los requisitos específicos de cada cargo.

DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, creada mediante la Ley 62 de 1993 y organizada conforme a lo dispuesto en el Decreto 2355 de 2006, tiene como función principal ejercer control, inspección y vigilancia sobre la industria y los servicios de vigilancia y seguridad privada en el territorio nacional.

De acuerdo con lo establecido en los Decretos 2356 de 2006, 4171 de 2007 y 1787 de 2012 se estructura la planta de personal de la Superintendencia conformada

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

por empleos de carrera administrativa que se rigen por los principios del mérito, igualdad de oportunidades y estabilidad laboral, y con empleos de libre nombramiento y remoción, correspondientes a cargos de dirección, confianza y asesoría.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, opera con noventa y cuatro (94) empleos, a continuación, se presenta la planta caracterizada por naturaleza, y por niveles jerárquicos.

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

A continuación, se presenta la planta actual de la Supervigilancia:

No. DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1-2	25
1 (uno)	Secretario General de Superintendencia	1-2-1	22
2 (dos)	Superintendente delegado del Sector Defensa	1-2	23
5 (cinco)	Asesor del Sector Defensa	2-2	26
1 (uno)	Asesor del Sector Defensa	2-2	24
2 (dos)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	16
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	28
10 (diez)	Profesional de Defensa	3-1	19
14 (catorce)	Profesional de Defensa	3-1	16
10 (diez)	Profesional de Defensa	3-1	10
10 (diez)	Profesional de Defensa	3-1	8
3 (tres)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	31
10 (diez)	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26
19 (diecinueve)	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26
1 (uno)	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	28
2 (dos)	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	13

Tabla 2 Planta de personal actual

PLANTA DE PERSONAL POR NATURALEZA DEL EMPLEO

A continuación, se presenta la planta por naturaleza del empleo de la Supervigilancia:

NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Carrera administrativa	80	85%
Libre nombramiento y remoción	14	15%
Total	94	100%

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Tabla 3 Planta de personal por naturaleza del empleo

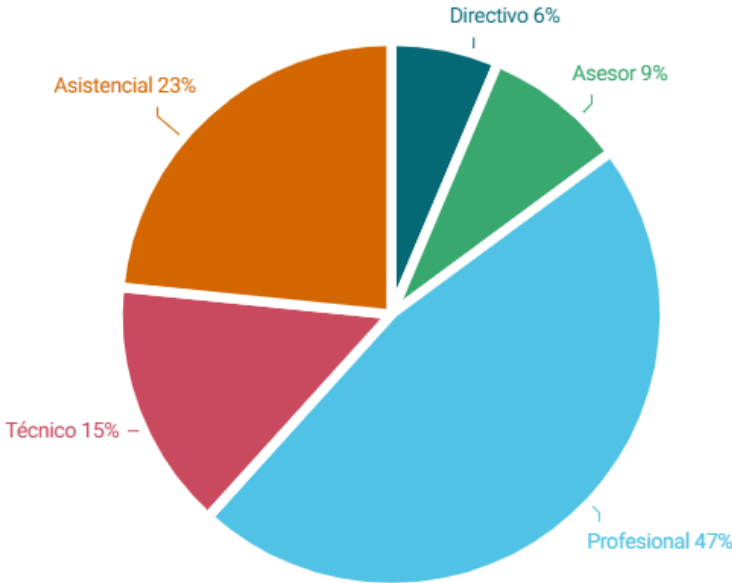
El 85% corresponde a empleos de carrera administrativa, y el 15% son de libre nombramiento y remoción, cumpliendo con los preceptos constitucionales.

PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO DEL EMPLEO

A continuación, se presenta la planta por nivel jerárquicos de la Supervigilancia:

NIVEL JERARQUICO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Directivo	6	6%
Asesor	8	9%
Profesional	44	47%
Técnico	14	15%
Asistencial	22	23%
TOTAL	94	100%

Tabla 4 Planta de personal por nivel jerárquico del empleo



Gráfica 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico

El análisis de la planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada evidencia una estructura predominante del nivel profesional, orientada al cumplimiento de sus funciones misionales de inspección, control y vigilancia con una representación del 47%, en segundo lugar, se encuentra el nivel Asistencial que representa el 23% de la planta, seguido por los empleos del nivel técnico con un 15%, por último el nivel asesor representa el 9% y el nivel directivo ocupa el 6%, lo cual refleja una presencia significativa de empleos de apoyo operativo dentro de la Entidad, impactando en la necesidad de contar con una planta de personal profesionalizada y especializada que contribuya con el cumplimiento de la misión de la Entidad.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

PLANTA DE PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO

De acuerdo con la medición de clima organizacional realizada en diciembre de 2025, a continuación, se presenta la distribución del personal por rango edades y género en la planta de personal de la Entidad:

RANGO DE EDAD	IDENTIDAD DE GÉNERO	RANGO DE EDAD
Entre 26 y 35 años	Hombre	5,88%
	Mujer	14,71%
	Total	20,59%
Entre 36 y 44 años	Hombre	7,35%
	Mujer	22,06%
	Total	29,41%
Entre 45 y 52 años	Hombre	8,82%
	Mujer	20,59%
	Total	29,41%
Entre 53 y 70 años	Hombre	10,29%
	Mujer	10,29%
	Total	20,59%
Total general		100,00%

Tabla 5 Planta de personal por edad y género

Según la tabla anterior, el 20,59% de los servidores podrían estar próximos a alcanzar la condición de prepensión, distribuyéndose de manera proporcional entre mujeres y hombres, con un 10,29% en cada grupo, lo que requiere que la entidad desarrolle mecanismos para estructurar un plan de sucesión y así gestionar el conocimiento.

PLANTA DE PERSONAL DISTRIBUIDA POR EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A CORTE DE DICIEMBRE 2025

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, al diciembre de 2025 contaba con los siguientes empleos provistos y vacantes en la planta de personal:

PLANTA DE PERSONAL – DICIEMBRE DE 2025						
NIVEL	EMPLEOS			CLASE DE NOMBRAMIENTO		
	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL	CARRERA	PROVISIONAL	LNR
Directivo	6	0	6			6
Asesor	8	0	8			8
Profesional	37	7	44	29	8	
Técnico	10	4	14	10		
Asistencial	22	0	22	13	9	
TOTAL	83	11	94	52	17	14

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Tabla 6 Planta de personal por provisión y vacancias de empleo

REDISEÑO INSTITUCIONAL:

La Superintendencia ha venido adelantando un proceso de rediseño institucional orientado al fortalecimiento de su capacidad técnica y administrativa, el cual contempla la ampliación de la planta de personal en el marco de las políticas de formalización laboral. Este proceso tiene como propósito garantizar una eficiente prestación de los servicios, cumplir de manera óptima con las funciones misionales.

En el evento en que esta iniciativa sea aprobada por el Gobierno Nacional, se procederá a realizar la correspondiente actualización del presente documento, con el fin de incorporar los ajustes derivados de la nueva estructura y asegurar su coherencia con la planta de personal aprobada y la normativa vigente.

PLAN ANUAL DE VACANTES

OBJETIVO GENERAL

Planear, gestionar y ejecutar el Plan Anual de Vacantes de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la planta de personal, considerando las necesidades de personal, retiros y otras causas de vacancia, para su efectiva provisión según los procedimientos y mecanismos definidos por la normativa vigente.

DESARROLLO

La identificación de las vacantes se realiza con base en la revisión del estado de ocupación de los empleos, teniendo en cuenta las diferentes situaciones administrativas que pueden generarlas. Este análisis permite establecer si la vacante es de carácter definitivo o temporal y definir, en consecuencia, el mecanismo de provisión más adecuado para su provisión.

A continuación, se presentan las vacantes existentes:

NIVEL	CANTIDAD	EMPLEOS VACANTES	TIPO VACANCIA (DEFINITIVA/TEMPORAL)
Directivo	1	Superintendente delegado Para la Operación	Definitiva
	1	Jefe de Oficina de Control Interno	Definitiva
Profesional	2	Profesional de Defensa 3-1 19	Definitiva
	1	Profesional de Defensa 3-1 19	Temporal
	4	Profesional de Defensa 3-1 16	Definitiva
	3	Profesional de Defensa 3-1 10	Definitiva
	3	Profesional de Defensa 3-1 08	Temporal
	2	Profesional de Defensa 3-1 08	Definitiva
Técnico	3	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 26	Definitiva
	1	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 24	Temporal
Asistencial	7	Auxiliar para Apoyo de Seguridad Y Defensa 6-1 26	Definitiva

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

NIVEL	CANTIDAD	EMPLEOS VACANTES	TIPO VACANCIA (DEFINITIVA/TEMPORAL)
	2	Auxiliar para Apoyo de Seguridad Y Defensa 6-1 13	Definitiva
Total	30		

Tabla 7 Vacantes de la planta de personal corte 31 diciembre de 2025

En la cual a continuación se señalan los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, discriminados por nivel y por situación actual.

NIVEL	PROVISIONALE	EMPLEADOS EN ENCARGOS	EMPLEADOS SIN PROVEER	TOTAL
Directivo	0	2	0	2
Asesor	0	0	0	0
Profesional	8	0	3	11
Técnico	0	0	1	1
Asistente	9	0	0	9
Total	17	2	4	23

De acuerdo con el cuadro anterior, a continuación, se presentan los empleos que se encuentran vacantes sin ningún tipo de provisión:

NIVEL	CANTIDAD	EMPLEOS VACANTES	TIPO (DEFINITIVO/TEMPORAL)
Profesional	1	Profesional de Defensa 3-1 19	Temporal
	3	Profesional de Defensa 3-1 10	Definitiva
	3	Profesional de Defensa 3-1 08	Temporal
Técnico	1	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5 -1 31	Temporal
	1	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 26	Temporal
	1	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 26	Definitiva
Asistencial	1	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 5-1 24	Temporal
Total	11		

Tabla 8 Vacantes no provistas de la planta de personal

NIVEL	TEMPORALES	DEFINITIVOS
Directivo	0	0
Asesor	0	0
Profesional	3	4
Técnico	4	0
Asistente	0	0
Total	7	4

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:

Cuando los empleos de carrera administrativa se encuentren en situación de vacancia temporal, estos podrán ser provistos a través de nombramiento

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

provisional, únicamente en aquellos casos en que no sea viable su provisión mediante encargo con servidores que ostenten derechos de carrera administrativa.

Los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva se deben proveer a través del concurso de méritos, conforme a lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. En este marco normativo, se establecen los mecanismos mediante los cuales debe adelantarse la provisión definitiva de dichos empleos

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo indicado en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, de la que se establece que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa.

Es así que la Supervigilancia ha reportado en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, 16 empleos para el Proceso de Selección que se encuentran en etapa de planeación.

PROCESO DE SELECCIÓN DEFENSA 3	
NIVEL	VACANTES
Profesional	12
Asistencial	4
Total	16

Tabla 9 Empleos reportados en SIMO

En detalle, el reporte de las vacantes se presentó inicialmente El 10 de julio de 2024 con el cargue a la plataforma SIMO de 15 empleos que se relacionan a continuación:

No	DENOMINACIÓN	CÓDIGO Y GRADO	GRUPO	CANTIDA
1	Auxiliar	6-1 26	Control Interno Disciplinario Gestión Documental	2
2	Profesional	3-1 08	Atención al usuario	1
3	Profesional	3-1 16	Contratos	1
4	Profesional	3-1 16	Recursos Humanos	1
5	Profesional	3-1 19	Recursos Humanos	1
6	Profesional	3-1 16	Oficina Asesora de Planeación	2
7	Profesional	3-1 16	Cobro Coactivo	1
8	Profesional	3-1 08	Recursos especializados	1
9	Profesional	3-1 08	Consultoría y capacitación	1

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

10	Profesional	3-1 10	Investigaciones administrativas preliminares	1
11	Auxiliar	6-1 13	Oficina Asesora de Planeación Investigaciones administrativas preliminares	2
12	Profesional	3-1 19	Sanciones	1
TOTAL				15

Tabla 10 Empleos reportados en SIMO reporte 1

Posteriormente, el 08 de octubre de 2024 se cargó el siguiente empleo:

No	DENOMINACIÓ	CÓDIGO Y GRADO	GRUPO	CANTIDA
1	Profesional	3-1 19	Oficina Jurídica	1

Tabla 11 Empleos reportados en SIMO reporte 2

Mientras se adelanta el concurso de méritos, los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes serán provistos de manera transitoria mediante la figura del encargo, priorizando a los servidores con derechos de carrera que acrediten el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 091 de 2007. En los casos en los que no sea posible la provisión a través de esta modalidad, se procederá al nombramiento provisional, el cual será efectuado por el nominador, previa verificación del cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en la normativa vigente.

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Las vacantes temporales de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción podrán ser cubiertas mediante encargo, el cual podrá asignarse a servidores de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, siempre que acrediten el cumplimiento de los requisitos y competencias exigidos para el cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo.

Así mismo, los empleos de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentren vacantes se surtirán conforme con lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 091 de 2007, en la cual señala que corresponde a la respectiva autoridad nominadora, así como el cumplimiento de los requisitos para el empleo y los factores de seguridad. Adicionalmente deberán seguir con el procedimiento de meritocracia en la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional prevista entre los artículos 2.2.13.2.1 y 2.2.13.2.4 del Decreto 1083 de 2015 que incluye evaluación de competencias de los candidatos, la revisión y certificación de cumplimiento de requisitos mínimos y la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

OBJETIVO GENERAL

Planear, gestionar y ejecutar el Plan de Previsión de Empleos, orientado a anticipar y atender las necesidades de personal de la Entidad, garantizando la provisión oportuna de los empleos mediante criterios meritocráticos, transparentes y eficientes, que fortalezcan las capacidades institucionales y contribuyan al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la Superintendencia.

DESARROLLO

En el monitoreo de la planta de personal se identifican los empleos que se encuentran provistos mediante los distintos nombramientos existentes como se muestra a continuación para la Supervigilancia.

NIVEL	EMPLEOS PROVISTOS	CLASE DE NOMBRAMIENTO		
		CARRERA	PROVISIONAL	LNR
Directivo	6			6
Asesor	8			8
Profesional	37	29	8	
Técnico	10	10		
Asistencial	22	13	9	
TOTAL	83	52	17	14

Tabla 12 Empleos provistos de la planta de personal

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 996 de 2005 relacionada con la Ley de Garantías Electorales, durante los periodos de restricción la entidad mantiene limitaciones para la provisión de empleos; dado que la entidad no podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa. Por tanto, dicha normativa permite la provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa cuando estas se efectúan en cumplimiento de las reglas del sistema de mérito o mediante mecanismos temporales que resulten indispensables para garantizar la continuidad del servicio público.

Teniendo en cuenta que las causales de retiro de acuerdo con la ley 909 de 2004 surgen por las siguientes situaciones:

- 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 la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

- Por renuncia regularmente aceptada
- Por invalidez absoluta, por edad de retiro forzoso
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Es importante prever la necesidad de contar con estrategias que permitan disminuir el riesgo de presentarse situaciones de retiro, teniendo en cuenta que la Entidad ha venido trabajando en identificar las causas del retiro de servidores públicos de derechos de Carrera Administrativa y vinculados en provisionalidad y de Libre Nombramiento y Remoción, entre las que se destacan renuncia regularmente aceptada y cumplimiento de requisitos para obtener la pensión, según el informe del análisis de las entrevistas de retiro del primer semestre del año 2025.

En este contexto, la entidad deberá formular e implementar el programa de desvinculación asistida con criterios y condiciones para su aplicación durante la vigencia 2026, así mismo es importante realizar un seguimiento a la implementación de las acciones definidas.

PRESUPUESTO

Para la vigencia 2026 se proyectó para gastos de personal el siguiente presupuesto:

CTA-SUBC-OBJS-ORD-SORD	CONCEPTO	ANTEPROYECTO 2026
01	GASTOS DE PERSONAL	\$ 11.475.000.000
01-01-01-001	FACTORES SALARIALES COMUNES	\$ 7.758.000.000
01-01-01-001-001	SUELDO BÁSICO	\$ 5.522.491.000
01-01-01-001-003	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 685.677.000
01-01-01-001-004	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 38.010.000
01-01-01-001-005	AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 98.642.000
01-01-01-001-006	PRIMA DE SERVICIO	\$ 272.409.000
01-01-01-001-007	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 193.000.000
01-01-01-001-008	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 72.842.000
01-01-01-001-009	PRIMA DE NAVIDAD	\$ 591.165.000
01-01-01-001-010	PRIMA DE VACACIONES	\$ 283.764.000
01-01-02	CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 2.776.000.000
01-01-02-001	PENSIONES	\$ 831.423.000
01-01-02-002	SALUD	\$ 588.935.000
01-01-02-003	APORTES DE CESANTIAS	\$ 616.313.000
01-01-02-004	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 309.472.000
01-01-02-005	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	\$ 43.019.000
01-01-02-006	APORTES AL ICBF	\$ 232.093.000
01-01-02-007	APORTES AL SENA	\$ 154.745.000
01-01-03	REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 893.000.000

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

01-01-03-001	PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	\$ 511.930.000
01-01-03-001-001	SUELDO DE VACACIONES	\$ 405.356.000
01-01-03-001-002	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 75.267.000
01-01-03-001-003	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 31.307.000
01-01-03-002	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 223.658.000
01-01-03-016	PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 157.412.000
03-04-02-012-001	INCAPACIDADES	\$ 48.000.000

Tabla 13 Presupuesto

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento y monitoreo del Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos se realizará de manera periódica por el Grupo de Recursos Humanos, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones programadas, la adecuada provisión de los empleos y la coherencia entre las necesidades institucionales y la planta de personal, así mismo permitirá verificar las vacantes y movimientos de personal.

Los instrumentos para el seguimiento y monitoreo son:

- Planta de Personal:** El Grupo de Talento Humano dispone de una herramienta de control en formato digital que consolida la información relacionada con la planta global de personal, permitiendo identificar los empleos ocupados y aquellos que se encuentran en vacancia, ya sea definitiva o temporal, así como su adscripción a los grupos internos de trabajo, el tipo de vinculación, nivel, código y grado.
- Caracterización de la Población de Función Pública:** El Grupo de Talento Humano administra un instrumento de caracterización que consolida y mantiene actualizada la información de los servidores de la entidad, incorporando datos personales, laborales y de contacto para casos de emergencia. Se debe actualizar de forma permanente ante cada ingreso, nombramiento, retiro o modificación en la situación laboral dentro de la planta de personal.

El monitoreo del Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos se complementará a través de las auditorías que adelante la Oficina de Control Interno, el seguimiento periódico a los indicadores definidos y la elaboración de informes de gestión, los cuales permitirán evaluar el nivel de cumplimiento de las acciones previstas, identificar desviaciones y adoptar las medidas de mejora correspondientes.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos debe ser formulado, reportado y divulgado por la entidad, garantizando su publicación en la página web institucional y su socialización en las condiciones y términos establecidos por la normativa vigente.

INDICADOR

Tasa de rotación de personal:

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Mide el índice de rotación del personal de la Supervigilancia. Contempla el número de personas vinculadas, así como la desvinculación del personal (declaratorias de insubsistencia del nombramiento, destituciones, renunciaciones, jubilaciones y defunciones, etc.)

Fórmula:

$$\text{Índice de Rotación (\%)} = \left(\frac{\text{Número de retiros en el período}}{\text{Promedio de personal en el período}} \right) \times 100$$

* Promedio de personal = (Número de servidores al inicio del período + Número de servidores al final del período) / 2

A continuación, se describe la interpretación del indicador:

Índice bajo (menor al 10%): Refleja estabilidad del talento humano y continuidad institucional

Índice moderado (entre 10% y 20%): Puede estar asociado a movimientos normales (retiros por pensión, traslados, concursos de méritos).

Índice alto (superior al 20%): Puede evidenciar problemas en la planeación del personal, provisionalidad prolongada, reestructuraciones o condiciones laborales que requieren análisis.

A continuación, se calcula el índice de rotación del año 2025, con base en la información de la planta de persona

Índice de rotación: 30/82,5 * 100= 36,6%

El índice de rotación de personal que presenta la Entidad del 36,6% se clasifica como alto, sin embargo, este se explica porque en su mayoría las desvinculaciones del personal son de Libre Nombramiento y Remoción, lo cual obedece a la naturaleza jurídica del empleo, y a la facultad discrecional del nominador teniendo en cuenta que hubo cambio de administración durante el periodo. Por otro lado, se identifica un importante número de desvinculaciones de empleos del nivel asistencial, empleos que tienen una mayor movilidad por búsqueda de mejores condiciones laborales.



MARTA CECILIA MENGUAL QUINTERO

Secretaría General

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARITZA IVONNE OVIEDO HUERFANO KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		