

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 13
		Versión: 1

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1.0

Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe
IDACCC
Cartagena de Indias
2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 13
		Versión: 1

Contenido

1.	GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1.	INTRODUCCIÓN	3
1.2.	ALCANCE	3
1.3.	OBJETIVOS	4
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
3.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL	5
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	6
5.	MARCO NORMATIVO.....	7
6.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	8
6.1.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
6.2.	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL	¡Error! Marcador no definido.
7.	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	10
7.1.	PLAN DE ACCIÓN.....	10
7.2.	BATERÍA DE INDICADORES	11
7.3.	CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
7.3.	MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS.....	12
8.	CONTROL DE CAMBIOS	13

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 13
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC es un instrumento de planeación del talento humano que permite identificar y gestionar de manera anticipada las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal, con el fin de garantizar la provisión oportuna de los empleos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Este plan se formula en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, así como de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual define los lineamientos para la gestión del talento humano en las entidades del Estado. De igual manera, se desarrolla en concordancia con las orientaciones y directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la Dimensión de Talento Humano.

El Plan Anual de Vacantes del IDACCC constituye una herramienta fundamental para anticipar las necesidades de personal, definir las estrategias de provisión de los empleos mediante encargo, nombramiento provisional o procesos de selección y fortalecer la capacidad institucional, asegurando la continuidad en la prestación de los servicios y una gestión pública eficiente, transparente y orientada a resultados.

En este sentido, el presente plan contribuye a la adecuada administración del empleo público, al desarrollo organizacional y a la toma de decisiones informadas en materia de talento humano, en coherencia con la estructura administrativa, las prioridades institucionales y el contexto del Distrito de Cartagena y la región Caribe.

1.2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC aplica a la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, y comprende la identificación y gestión de las vacantes definitivas y temporales que se generen durante la vigencia correspondiente.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 13
		Versión: 1

El alcance del presente plan incluye el análisis de las vacantes existentes y proyectadas, derivadas de situaciones administrativas tales como retiros definitivos, encargos, comisiones, licencias, suspensiones, traslados o creación de nuevos empleos, así como la definición de las estrategias para su provisión, de conformidad con la normatividad vigente.

El Plan Anual de Vacantes se articula con los procesos de planeación institucional, la gestión del talento humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, sirviendo como insumo para la toma de decisiones relacionadas con la provisión de empleos, la continuidad del servicio público y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Planificar y gestionar de manera oportuna y eficiente las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal del Instituto de Acción Comunal IDACCC, garantizando la adecuada provisión de los empleos, la continuidad en la prestación del servicio público y el fortalecimiento de la capacidad institucional.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar y actualizar de manera periódica las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal de la entidad y gestionar la provisión según la necesidad que así lo requiera.
2. Determinar el proceso para realizar la previsión de los empleados cuando se presente la vacante ya sea definitivo o temporal
3. Generar información confiable y oportuna que sirva como insumo para la toma de decisiones administrativas, el seguimiento y la evaluación de la gestión de las vacantes en la entidad.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC, en el marco de su proceso de fortalecimiento institucional y alineación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, formula por primera vez el Plan Anual de Vacantes como un instrumento de planeación estratégica del talento humano.

Previo a la implementación de este plan, la entidad ha venido garantizando el cumplimiento de algunas funciones misionales y de apoyo mediante

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 13
		Versión: 1

vinculaciones de carácter contractual, registrándose a la fecha tres contrataciones vigentes, las cuales responden a necesidades operativas y administrativas recurrentes. Así mismo, se ha identificado la proyección de tres vinculaciones adicionales de carácter permanente, cuya naturaleza evidencia la necesidad de fortalecer la estructura organizacional de la entidad.

Esta situación pone de manifiesto la importancia de diferenciar las modalidades de vinculación y de avanzar hacia una gestión más estructurada del talento humano, en la cual las funciones de carácter permanente sean progresivamente asumidas por empleos de planta, de conformidad con los principios que rigen el empleo público y las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, el presente Plan Anual de Vacantes se concibe como un instrumento de diagnóstico y planificación inicial, que permitirá:

- Identificar las vacantes existentes y potenciales en la planta de personal.
- Analizar la correspondencia entre las funciones actualmente desarrolladas mediante contratación y los empleos de carácter permanente.
- Programar las acciones necesarias para la provisión de empleos, de acuerdo con la disponibilidad institucional y el marco normativo vigente.

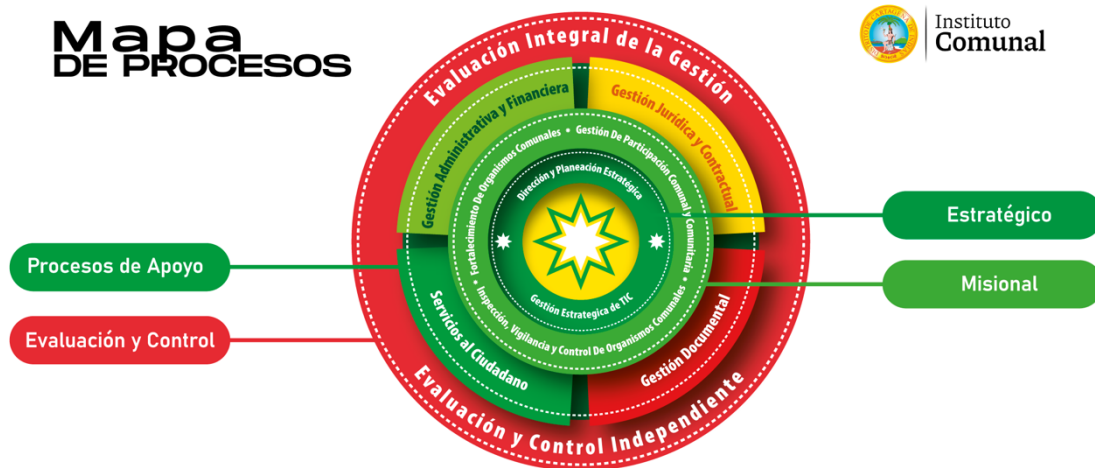
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para el desarrollo de las organizaciones, en términos de calidad de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, según la Guía para la Gestión por Procesos en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 6, es la adopción de una gestión por procesos, permitiendo la mejora sustancial de las actividades al interior de las Entidades Públicas, orientando sus esfuerzos al servicio de los grupos de interés y de valor, permitiendo dar resultados acordes a las necesidades de estos.

El Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC, a través del Acta No. 01 - 2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó su Mapa de Procesos, permitiendo con esto lograr aunar esfuerzos en procura de generar valor a través de la gestión por procesos, impactando al ciudadano como eje fundamental de la Gestión Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 13
		Versión: 1

MAPA DE PROCESOS DEL INSTITUTO COMUNAL IDACCC



INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE

Fuente: Acta No. 01-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño IDACCC

4. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos del Plan Anual de Vacantes del IDACCC, se adoptan los siguientes conceptos:

Empleo público: Conjunto de funciones, responsabilidades y competencias asignadas a una persona para el cumplimiento de los fines del Estado, el cual se encuentra previsto en la planta de personal de la entidad.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal

Plan Anual de Vacantes: Instrumento de planeación que permite identificar los empleos vacantes existentes y las vacantes que se generarán durante una vigencia fiscal, con el fin de programar y priorizar las acciones necesarias para su provisión, de conformidad con la normatividad vigente.

Provisión de empleos: Conjunto de acciones orientadas a suplir las vacantes existentes en la planta de personal, a través de encargos, nombramientos provisionales o concursos de méritos, según corresponda.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 13
		Versión: 1

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Sistema de mérito: Principio rector del empleo público mediante el cual el ingreso, permanencia y ascenso se fundamentan en la capacidad, competencias y desempeño de los servidores públicos.

Vacante definitiva: Empleo que no se encuentra provisto de manera permanente y que requiere ser cubierto mediante los mecanismos de provisión establecidos en la ley, preferiblemente a través del sistema de mérito.

Vacante temporal: Empleo cuyo titular se encuentra separado transitoriamente del ejercicio del cargo por situaciones administrativas como licencias, comisiones, encargos o suspensiones.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 125: establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y su provisión debe realizarse con base en el mérito.

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas" (Ley 909, 2004, art 15).

Artículo 2. Principio de la función Pública: *1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley." (Ley 904 de 2004).

Decreto 1227 de 2005: artículo 110. "Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado

PLAN ANUAL DE VACANTES - Versión 1
Fecha: 30-1-2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 13
		Versión: 1

salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional"(Decreto 1227 de 2005, art 110).

Decreto 1083 de 2015: ARTICULO 2.2.6.3 Convocatorias "Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes.

6. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El presente plan institucional tiene como finalidad servir de instrumento de gestión estratégica para la adecuada gestión de las vacancias definidas con base a los procesos y procedimientos implementados en la materia y a las responsabilidades que se derivan de la misma.

Para esto el plan se alinearán de acuerdo con las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública, así como los lineamientos para que se desarrolle en el Modelo Integrado de planeación institucional (MIPG).

6.1. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La estructura organizacional del Instituto de acción Comunal IDACCC, cuenta con una planta de personal para el funcionamiento del IDACCC sería de 18 funcionarios públicos, correspondiente a siete (7) cargos de libre nombramiento y remoción, un (1) cargo de periodo fijo que corresponde al Jefe(a) de la Oficina de Control Interno, y diez (10) cargos de carrera distribuidos en dos (2) cargos de Profesional Especializado, cuatro (4) cargos de Profesional Universitario, dos (2) Técnicos y dos (2) Auxiliares, cargos alineados de acuerdo con la necesidad de la estructura organizacional dispuesta para el Instituto Comunal.

Para la vigencia 2026 se proyecta la provisión mediante nombramiento de los cargos de Profesional Especializado Contador (Tesorero), Subdirector de Inspección, Vigilancia y Control y Jefe de Control Interno, para lo cual la entidad cuenta con la disposición y respaldo de los recursos financieros, considerando la planeación presupuestal definida desde la vigencia 2025.

Actualmente, el Instituto de Acción Comunal IDACCC cuenta con tres cargos provistos mediante nombramiento, correspondientes a Director General, subdirector Administrativo y Financiero y subdirector de Participación Ciudadana y Comunitaria, los cuales garantizan la operatividad básica y la dirección estratégica de la entidad.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 13
		Versión: 1

De manera complementaria, la Dirección continuará adelantando las gestiones administrativas y financieras necesarias para la generación de recursos propios, con el propósito de viabilizar progresivamente el nombramiento de las vacantes restantes y fortalecer la capacidad institucional para el cumplimiento de sus funciones misionales.

Tabla 1. Planta de Personal IDACCC

NÚMERO DE CARGOS	CONCEPTO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
DIRECCIÓN GENERAL					
Uno (1)	Director	28	57	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado bajo la Resolución N° 0441
Uno (1)	Profesional Especializado Planeación	222	45	Carrera Administrativa	Disponible
OFICINA ASESORA JURÍDICA					
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora	115	59	Libre Nombramiento y Remoción	Disponible
OFICINA DE CONTROL INTERNO					
Uno (1)	Jefe de Oficina	6	55	Periodo Fijo	En proceso de nombramiento por parte de la Alcaldía de Cartagena
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO					
Uno (1)	Jefe de Oficina	6	55	Libre Nombramiento y Remoción	Disponible
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA					
Uno (1)	Subdirector	68	51	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado bajo la Resolución N°000002
Uno (1)	Profesional Especializado Contador	222	43	Libre Nombramiento y Remoción	Disponible
Uno (1)	Profesional Especializado Financiero	222	41	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Profesional Universitario Recursos Humanos y Físicos	219	33	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Técnico Operativo Presupuesto	314	21	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	7	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Auxiliar de Servicios Generales (Operario)	470	1	Carrera Administrativa	Disponible
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL					
Uno (1)	Subdirector	68	51	Libre Nombramiento y Remoción	Disponible
Uno (1)	Profesional Universitario	219	33	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Técnico Operativo	314	17	Carrera Administrativa	Disponible
SUBDIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y COMUNITARIA					
Uno (1)	Subdirector	68	51	Libre Nombramiento y Remoción	Nombrado bajo la Resolución N°000008
Uno (1)	Profesional Universitario - Grupo de Participación Ciudadana y Comunitaria	219	35	Carrera Administrativa	Disponible
Uno (1)	Profesional Universitario - Grupo de Formación Ciudadana y Comunitaria	219	33	Carrera Administrativa	Disponible

6.2. DISTRIBUCION DEL PERSONAL

A continuación, se muestra la distribución de la denominación de cargos, se describe en la siguiente tabla con la fecha de vinculación a la entidad.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 13
		Versión: 1

Tabla 2. Distribución Planta de Personal IDACCC.

Tipo de Cargos	Cargos de Carrera	LNR	Periodo Fijo
NIVEL DIRECTIVO		5	1
NIVEL ASESOR		1	
NIVEL PROFESIONAL	6	1	
NIVEL TÉCNICO	2		
NIVEL ASISTENCIAL	2		
TOTAL		18	

7. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del Plan de Vacantes al interior de la entidad, se estructuraron indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

7.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN DE VACANTES, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de Acción está conformado por un componente de **Planteamiento Estratégico** alineado con el objetivo del Plan Institucional.

FORMATO PLAN DE ACCIÓN PLANES INSTITUCIONALES

INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE																					
PLAN DE ACCIÓN 2026																					
PLAN INSTITUCIONAL			ÁREA																		
DEPENDENCIA ENCARGADA																					
FECHA																					
No.	COMPONENTE O ACTIVIDAD PRINCIPAL	No.	ACTIVIDADES RELACIONADAS	META ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA (EVIDENCIA)	BENEFICIARIOS	PERSONA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	CRONOGRAMA DE TRABAJO												
									ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1		1																			
		2																			
		3																			
2		1																			
		2																			
		3																			
		4																			
3		1																			
		2																			
		3																			
		4																			

Fuente: Dirección General / Planeación

PLAN ANUAL DE VACANTES - Versión 1
Fecha: 30-1-2026

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia
La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión www.idaccc.gov.co

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 13
		Versión: 1

7.2. BATERÍA DE INDICADORES

En el marco de la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018** del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total)¹ de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados²

EFICIENCIA: Medida en que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.³

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.⁴

Los Indicadores de gestión del PLAN DE VACANTES, son los siguientes:

1. Nombre del Indicador: Avance en el cumplimiento del plan.

Tipo de indicador: Eficiencia.

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje de cumplimiento de las actividades relacionadas con el Plan de Acción, de acuerdo con las

¹ (DNP, 2017, pág. 5)

² Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

³ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁴ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 13
		Versión: 1

evidencias entregadas correspondientes a los entregables definidos de cada una de las actividades.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Avance Plan de Acción} = \frac{\# \text{ de Actividades realizadas}}{\# \text{ de Actividades Programadas}} \times 100$$

2. Nombre del Indicador: Oportunidad en la gestión del plan de vacantes

Tipo de Indicador: Eficiencia

Objetivo: Determinar el porcentaje de la cobertura y alcance al personal acerca de las actividades del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Cobertura} = \frac{\# \text{ de Actividades realizadas en el periodo programado}}{\# \text{ total de Actividades Programadas periodo vigencia}} \times 100$$

7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos, son:

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	30.03.2026	06.04.2026
II Trimestre	30.06.2026	06.07.2026
III Trimestre	30.09.2026	05.10.2026
IV Trimestre	23.12.2026	29.12.2026

7.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS

Con el fin de medir la **EFICACIA** del PLAN DE VACANTES, se definieron rangos de seguimiento para medir la gestión del Plan de Acción, y establecer alertas y planes de choque que permitan el cumplimiento de lo planeado.

MATRIZ DE RANGOS PORCENTUALES DE GESTIÓN

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicador	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
ALTO		25% o más	50% o más	75% o más	95% o más
MEDIO		15% a 24,9%	40% a 49,9%	65% a 74,9%	85% a 94,9%

PLAN ANUAL DE VACANTES - Versión 1
Fecha: 30-1-2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 13 de 13
		Versión: 1

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicado	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
BAJO		Menos de 15%	Menos de 40%	Menos de 65%	Menos de 85%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01-IDACCC-2026	Yamileth Narváez	Yamileth Narváez	Álvaro Pardo	Creación del documento.