

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	 <p><b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA03
		PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 06 FECHA: 27/12/2024

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS




**INSTITUTO DE LA JUVENTUD EL DEPORTE Y LA RECREACION DE  
BUCARAMANGA  
2025**

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

Contenido

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVOS DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	4
ALCANCE .....	4
TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	4
MARCO NORMATIVO APLICABLE.....	5
AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD .....	7
CONDICIONES GENERALES: .....	7
Financiación .....	9
CONTROL DE CAMBIOS.....	10

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

## INTRODUCCION

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que expresa: “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 de personal para el periodo 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.”


Con fundamento en el Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y los estratégicos con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, siendo el talento humano el corazón del modelo, la Subdirección Administrativa y Financiera que es la encargada de administrar el Talento Humano en el INDERBU, presenta un Plan Estratégico que permita alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del INDERBU con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2025, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

Con este Plan de Previsión del Recurso Humano del INDERBU, se busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables a las Entidades Públicas, cubriendo las necesidades de personal.

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

## OBJETIVOS DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Objetivo General

Realizar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y las estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos de ley, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional; garantizando la continuidad en la prestación del servicio, con el fin de cumplir a cabalidad con la misión institucional alineando los objetivos de la planeación estratégica con la planeación del recurso humano, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

### Objetivos Específicos

- Implementar los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano.
- Vincular personal competente y con la formación académica necesaria para el logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de planes de capacitación.
- Fortalecer la cultura y el clima organizacional de la entidad, así como la prevención y el manejo de los riesgos laborales.


### ALCANCE

El Plan de Previsión del Recurso Humano, involucra a la Dirección General, al área de Recurso Humano o quien haga sus veces y a todos los funcionarios de planta del INDERBU con el fin de cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la Entidad. Inicia identificando las necesidades de personal desde la vinculación y pasando por todas las etapas en la Entidad hasta la desvinculación del funcionario.

### TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Encargo:** Es concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo<sup>1</sup>; (ii) situación administrativa<sup>2</sup>; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa; para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial, las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Sobre esta temática la Comisión Nacional del Servicio Civil, ha conceptualado en los siguientes términos:

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

*“El encargo está catalogado como un derecho de los empleados de carrera. Los servidores públicos que ostenten tal derecho y que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las vacancias que se presenten en los empleos de carrera, de igual o superior nivel jerárquico. Por ello, el encargo constituye un mecanismo para incentivar a los empleados de carrera eficientes.”*

El encargo es una situación administrativa y una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo<sup>5</sup>.

**Nombramiento Provisional:** El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias, es el nombramiento provisional que consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

**Nombramiento Ordinario:** Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

**Vacantes temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en periodo de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

### MARCO NORMATIVO APLICABLE

La formulación del citado plan se enmarca en los desarrollos legislativos y normativos que tratan el tema del empleo público y de carrera administrativa y de los que dieron piso jurídico tanto a la creación del INDERBU, como a su estructuración por dependencias y planta de personal.


A continuación, se relaciona la normatividad al respecto:

#### **Constitución Política de la República de Colombia 1991**

Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.

**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”.*

Regula el sistema de empleo público y define los principios básicos que fundamentan el ejercicio de la gerencia pública, dando la competencia al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- de fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

En su artículo 14, literal d, establece que al DAFP le corresponde: “Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado de este a la Comisión Nacional del Servicio Civil”. Así mismo, el artículo 15, numeral 2 establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: a). “Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano.

Adicionalmente el artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

**Decreto 1083 de 2015:** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Indica que las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones: a) Por renuncia regularmente aceptada. b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción. c) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa. d) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional. e) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario. f) Por revocatoria del nombramiento.


**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”.*

Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa 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.

**Acuerdo No. CNSC 20191000008736 de la Comisión Nacional del Servicio Civil**

Establece el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de garantizar el concurso de ascenso.

**Decreto 648 de 2017:** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

En su artículo 2.2.5.3.5 hace referencia a la provisión de empleos temporales indicando que para su provisión los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer. Igualmente, que, en caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

**Decreto 051 de 2018:** *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”*

Estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivos en el sistema de información adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la planeación de los concursos de méritos con la entidad convocante.

#### **AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD**

La Subdirección Administrativa y Financiera, es la dependencia encargada de la gestión del talento humano del INDERBU y tiene la responsabilidad de garantizar que la entidad cuente con disponibilidad de personal para dar cumplimiento a las actividades y metas establecidas en la institución; siempre y cuando se cuente con presupuesto para tal fin.


#### **CONDICIONES GENERALES:**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. 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:

- 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;
- identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado...”

Teniendo en cuenta lo anterior todas las entidades a quienes se les aplica la mencionada ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones y la misión institucional, teniendo en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con la cual debe contar el INDERBU en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y metas en cumplimiento de su misión institucional establecida en el Acuerdo No. 017 de 2002, y lo que establezca el Plan de Desarrollo para el cuatrienio.

### 6.1. Análisis de la Planta de Personal

El Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación, es una entidad descentralizada del orden municipal, sometido al régimen jurídico previsto en la Ley, autonomía administrativa y patrimonio propio, que tiene como objeto la Planeación, Dirección y Ejecución de la Actividad deportiva y apoyo a la juventud en dicha área del deporte y la recreación, ofreciendo a la ciudadanía el servicio de actividades deportivas que muchas veces es promovida por la institución o en otras apoyada a través de diferentes proyectos concertados en la ciudad, impulsando la realización de acciones que propendan por el óptimo desarrollo de las actividades deportivas y de recreación.


Se crea la entidad mediante el acuerdo 104 del 27 de Diciembre de 1995, el Instituto de la Juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, mediante el Acuerdo 003 del 28 de Diciembre de 2001, establece la planta de personal de la entidad.

Instituto de la Juventud el deporte y la Recreación de Bucaramanga, cuenta con diecinueve (19) cargos en su planta de personal.

- 1 por periodo fijo de 4 años
- 10 de carrera administrativa
- 8 de Libre Nominamiento

La planta del INDERBU está conformada de la siguiente manera:

<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. CARGOS</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>		
DIRECTOR GENERAL	01	1
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	01	1
SUBDIRECTOR OPERATIVO	01	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	01	1
JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	01	1
<b>NIVEL ASESOR</b>		
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	01	1
ASESOR	01	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		

 <b>INDERBU</b> <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	04	4
<b>NIVEL TÉCNICO</b>		
TÉCNICO	04	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	03	3
SECRETARIA EJECUTIVA	01	1

### Provisión de Empleos:

La provisión de los empleos vacantes del INDERBU se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria. De acuerdo con la normatividad aplicable a los procedimientos establecidos en el Instituto para la selección y vinculación del personal de planta.


Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos. Se realizará cada vez que exista una vacante en este tipo de nombramiento y deberá realizarse a través de convocatoria abierta.

Para llevar a cabo la provisión de empleos vacantes en el INDERBU se debe tener en cuenta:

- ☐ Determinación de la viabilidad presupuestal, la necesidad del servicio de acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional sobre la austeridad del gasto, la oficina encargada del talento humano del INDERBU y la dependencia en la cual exista la vacante deberán analizar, la necesidad de proveer el empleo, y verificar la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.
- ☐ Determinación del tipo de provisión. Cada caso se analizará particularmente, garantizando la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar se puede contemplar la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que puedan satisfacer las necesidades del servicio sin que se realicen nuevas vinculaciones en la Entidad.
- ☐ De acuerdo con la naturaleza del cargo vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la Oficina de Talento Humano del Instituto debe iniciar con los trámites y el procedimiento establecido para la vinculación de personal y la normativa aplicable que se encuentre para la provisión del empleo.
- ☐ Cuando se requiera provisionar una vacante mediante la modalidad de encargo, se debe revisar las calidades de los funcionarios para dicho encargo, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos para el cargo a desempeñar de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones del INDERBU.

### Financiación

Esta etapa del Plan de Previsión del Talento Humano del Instituto de la Juventud, el deporte y la Recreación de Bucaramanga está sujeta a las directrices del Consejo Directivo y de la Dirección General del INDERBU, teniendo en cuenta lo proyectado presupuestalmente para la vigencia, que permita garantizar la continua prestación del servicio en todas sus áreas y el financiamiento presupuestal de la planta de personal de la Entidad.

 <b>INDERBU</b> Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PA.03-PLA03</b>
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>VERSIÓN: 06</b>
		<b>FECHA: 27/12/2024</b>

Para el Concurso de méritos de la Convocatoria del Proceso de Selección de Entidades de Orden Territorial, se Dispuso de un presupuesto equivalente a CUATRO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS DOS PESOS, complementando los CATORCE MILLONES OCHENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS SEIS PESOS (14'089.206,00), y pagando un total de DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS OCHO (\$18'785.808.00) PESOS MC/CTE a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNS, con el fin de financiar las 4 Vacantes que existen actualmente para proveer: UNA (01) vacante Profesional Universitario, DOS (02) Vacante Técnico Operativo y UNA (01) Vacante Asistencial Secretario Ejecutivo.

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	12/01/2022	Creación del documento.
02		Proyecto Actualización Manual de Funciones
03	30/01/2023	Actualización Documento
04	14/12/2023	Actualización del documento vigencia 2024.
05	15/06/2024	Actualización Justificación, Objetivos y Financiación
06	27/12/2024	Diseño Plan de Previsión de Recurso Humano 2025

### CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
<b>ELABORÓ:</b> Nombre: Elsa Ibeth Cortes Vera. Cargo: subdirector Administrativo y Financiero.	<b>REVISÓ:</b> Nombre: Elsa Ibeth Cortes Vera. Cargo: subdirector Administrativo y Financiero	<b>APROBÓ:</b> Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>FECHA DE APROBACIÓN:</b> 27/01/2025