

OFICINA DE TALENTO HUMANO - INDEPORTES ANTIOQUIA**CONTENIDO**

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	2
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
3.	ALCANCE	2
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
4.2	CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	3
5.	RESPONSABILIDADES	4
5.1	PLAN DE PREVISIÓN	4
5.2	METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:	4
5.2.1	SELECCIÓN	4
5.2.2	MOVILIDAD	5
5.2.3	PERMANENCIA	5
5.2.4	RETIRO	6
5.3	METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO	6
6.	PLAN ANUAL DE VACANTES	7
7.	NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2023	7

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de Indeportes Antioquia con el fin de programar la provisión 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 provisión 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 provisión, 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 2023, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2023. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa. Lo anterior, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión
- b) Apoyar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- c) Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- d) Establecer las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

3. ALCANCE

Este Plan, junto con la provisión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Instituto Departamental de Deportes de Antioquia, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período 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.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

4.1 EMPLEO PÚBLICO

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “*el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

4.2. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Es la vinculación, permanencia y retiro de cargos, los cuales dependen de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder.

4.3. CARRERA ADMINISTRATIVA

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004, define el empleo de carrera administrativa como “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.”

4.4. ENCARGO


El artículo 24 de la Ley 909 de 2004 estipula que el encargo tiene lugar “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.”

4.5. NOMBRAMIENTO ORDINARIO

El artículo 23 de la Ley 909 de 2004 define “Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.” Nombramiento provisional: Procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

4.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden Territorial se encuentran señalados en el Decreto 1083

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN	Código: F-PO-18
		Versión: 01
		Aprobación: 22/04/2020

de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del Nivel Territorial.

3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

5. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y de previsión y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Jefe de la Oficina de Talento Humano del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia – Indeportes Antioquia o a quien haga sus veces.

5.1 PLAN DE PREVISIÓN

El Plan de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

El Jefe de la Oficina de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros 15 días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por Indeportes Antioquia, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.


5.2 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO:

5.2.1 SELECCIÓN

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente y se efectuará el reporte de las vacancias generadas de conformidad con la Circular 011 de 2021 de la CNCS y demás normatividad o reglamentación



Indeportes Antioquia
 calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN	Código: F-PO-18
		Versión: 01
		Aprobación: 22/04/2020

complementaria y se proveerán según la autorización de uso de listas de elegibles de dicha Comisión y aplicación del procedimiento institucional de “vinculación” P-TH-03 para encargo o provisionalidad y la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario o encargo, de ser necesario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones y el mismo procedimiento institucional de Indeportes del SGC, código P-TH-03 de “Vinculación”.

5.2.2 MOVILIDAD

Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en el INSTITUTO, estos se deberán a dos factores primordialmente: 1°. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto mediante acto administrativo en aplicación del procedimiento institucional del SGC P-TH-14, a través del cual se disponga la ubicación por parte del Gerente de la Entidad o su delegado. 2°. Cuando se generen cambios por promoción al interior del INSTITUTO, se aplicará de igual manera el proceso de vinculación del funcionario en su nuevo cargo.


5.2.3 PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.



Indeportes Antioquia
 calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN	Código: F-PO-18
		Versión: 01
		Aprobación: 22/04/2020

c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de selección de concurso público de méritos.

d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.2.4 RETIRO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional, y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Oficina de Talento Humano de Indeportes Antioquia analizó, con corte a 31 de diciembre de 2022, las historias laborales de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso o jubilación se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que, para la vigencia 2023, ningún servidor, de los próximos a pensionar o con reconocimiento de pensión, está interesado en hacer los trámites para ser incluido en nómina de pensionados y retirarse de la Entidad, así mismo no hay ninguno servidor que cumpla con la edad para retiro forzoso.

Respecto de las otras situaciones de retiro del servicio, contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, o como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; renuncia; invalidez absoluta; destitución como consecuencia de un proceso disciplinario; declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono; revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial; supresión del empleo; muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes; se trata de situaciones que no son predecibles y serán vacantes que, al momento de presentarse, se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

5.3 METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles vigentes como las resultantes de la Convocatoria Territorial 2019 en la cual Indeportes Antioquia convocó 72 plazas, contando a la fecha, después de surtidas las etapas de planeación, de inscripciones y verificación de requisitos mínimos de los aspirantes, respuesta a reclamaciones, resultados definitivos de admitidos y no admitidos, expedición de listas de elegibles, nombramientos en período de prueba, con 34 listas de elegibles con vigencia hasta el 25 de noviembre de 2023. Listas de elegibles que, conforme a la ley 1960 de 2019 y la doctrina sentada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en sus criterios unificados del 16 de enero y 22 de septiembre de 2020, deberán ser utilizadas durante su vigencia para proveer las vacantes definitivas generadas en la planta de empleos de carrera administrativa del Instituto que bajo el criterio de “MISMO EMPLEO”, puedan ser provistas con dichas listas.}

Nota: “MISMO EMPLEO: Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC”.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

6. PLAN ANUAL DE VACANTES

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Departamental de Deportes de Antioquia, desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

7. NECESIDADES DE PLANTA ACTUAL – 2023

La Junta Directiva del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA en el año 2013, mediante Resolución Número 00002 del 27 de septiembre de 2013 modificó la estructura del Instituto, y mediante la Resolución Número 00003 de 2013 y sus modificatorias establece la planta de cargos.

Así, el Instituto Departamental de Deportes de Antioquia, cuenta con la siguiente planta Global, para el cumplimiento de sus funciones misional y Administrativas:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	# Cargos
DIRECTIVO	Gerente	39	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
DIRECTIVO	Subgerente	90	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
DIRECTIVO	Jefe de Oficina	6	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
DIRECTIVO	Jefe de Oficina	6	2	PERIODO FIJO	1
ASESOR	Asesor	105	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ASESOR	Jefe de Oficina Asesora	115	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
PROFESIONAL	Tesorero General	201	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
PROFESIONAL	Médico Especialista	213	4	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	1	CARRERA	16
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	2	CARRERA	19
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	3	CARRERA	8
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	4	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	237	2	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Especializado Área Salud	242	4	CARRERA	1
PROFESIONAL	Enfermero	243	2	CARRERA	1

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	# Cargos
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	1	CARRERA	18
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	2	CARRERA	5
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	CARRERA	13
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	4	CARRERA	1
ASISTENCIAL	Auxiliar Área de la Salud	412	3	CARRERA	1
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	425	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ASISTENCIAL	Secretario	440	2	CARRERA	18
ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	CARRERA	2
ASISTENCIAL	Conductor	480	2	CARRERA	2
ASISTENCIAL	Conductor	480	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
					136

VACANTES DEFINITIVAS EN LA PLANTA

TIPO DE PLANTA	NATURALEZA DEL CARGO	No. EMPLEOS	No. VACANTES DEFINITIVAS	% VACANTES DEFINITIVAS
PLANTA GLOBAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15	1	0,6
	CARRERA ADMINISTRATIVA	120	16	13.3
	PERIODO	1	0	0

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:
**TOTAL VACANTES POR NIVEL Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LAS
PLANTA GLOBAL**

NIVEL	SITUACION ADMINISTRATIVA					TOTAL POR NIVEL
	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE NO PROVISTA	EN COMISIÓN	
DIRECTIVO	6	1	0	0	1	8
ASESOR	4	0	0	0	0	4
PROFESIONAL	54	0	4	4	0	62
TÉCNICO	16	0	0	2	0	18
ASISTENCIAL	40	0	3	1	0	44
TOTAL	120	1	7	7	1	136

Para el año 2023, se contempla realizar estudio de modernización a la estructura organizacional de la Entidad y su respectiva planta de personal, teniendo de presente el desarrollo del concurso de méritos de la Convocatoria Territorial 2019, las necesidades actuales de personal y los lineamientos de las autoridades nacionales en materia laboral y de la función pública para la formalización del empleo a través de la creación de planta temporal de empleos.

Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Indeportes Antioquia, a través de la Oficina de Talento Humano realizó el cargue y correspondiente reporte de cuatro (04) empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa en la Plataforma del nuevo SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplirían requisitos para un concurso abierto en vigencia 2023, para lo cual, en 2022 se efectuó el pago de los costos del proceso respecto a tres de las vacantes y en la vigencia 2023 se realizará el pago de la vacante restante.

Los archivos del estado de la planta de personal, se encuentran en la Oficina de Talento Humano de INDEPORTES ANTIOQUIA. Así mismo, esta información es presentada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública cada vez que son requeridos.

1. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

2. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de El Instituto Departamental de Deportes de Antioquia es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “*Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas*”.

Decreto 1083 de 2015

“**Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.** *Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes*”.

DECRETO 612 DE 2018

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3) Plan Anual de Vacantes”