
	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	1 de 9

# INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO – IMBERTY

## PLAN ANUAL DE VACANTES


**ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS**  
**GERENTE IMBERTY**

**ENERO-2025**

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	2 de 9

## TABLA DE CONTENIDO

1. PLAN ANUAL DE VACANTES.
2. MISION
3. VISION
4. MAPA DE PROCESOS
5. OBJETIVOS.
- 5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.
6. ALCANCE.
7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.
8. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE VACANTES 2024.
9. RESPONSABILIDAD
10. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL
11. CRONOGRAMA

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	3 de 9

## 1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo (IMDETY). Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y la normatividad vigente que regula el tema.

Igualmente, permite 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, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

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, Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDETY 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.

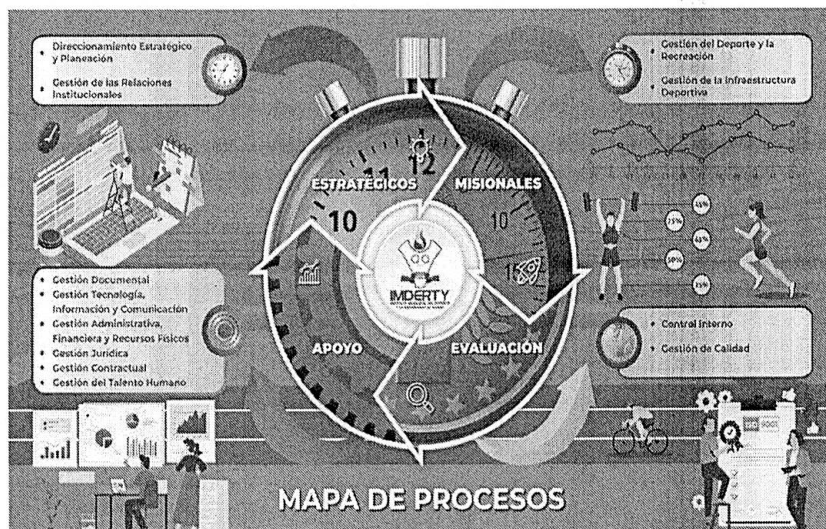
## 2. MISION


Promover la práctica de educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, contribuyendo al desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Yumbo.

## 3. VISION

Posicionar al Municipio de Yumbo como modelo deportivo departamental y nacional reconocido por sus valores humanos y los logros en educación física, deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.

## 4. MAPA DE PROCESOS



 <b>IMDETY</b> <small>INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	4 de 9

## 5. OBJETIVOS

El Plan de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

## 6. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión 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 Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDETY, 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.

## 7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

### • 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.

### • 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 nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- ✓ **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	5 de 9

funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

- ✓ **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 orden nacional.
- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

## 8. MARCO NORMATIVO Y TEORICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE VACANTES 2025

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).


Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial. Cabe señalar que, de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
- II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- VI. Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera



	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	6 de 9

administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC.

Adicionalmente, debe haber superado un período de prueba luego del nombramiento. En esta misma Ley se incluyen las excepciones de empleos públicos que no corresponden a empleos de carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

(...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. 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 otro lado, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados. Para poder formular el PAV se hace uso específicamente de la siguiente información:

I. El número total de vacantes definitivas carrera administrativa por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte anual a 31 de diciembre.

II. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en encargo por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte anual a 31 de diciembre.


III. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte anual a 31 de diciembre.

IV. El número total de vacantes definitivas de carrera administrativa sin proveer por entidad pública de la Rama Ejecutiva, tanto del orden nacional como territorial, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) con corte anual a 31 de diciembre.

Para corroborar que la información del reporte de las cuatro variables ya expuestas se está haciendo de forma consistente, se requiere conjuntamente de la siguiente información:

V. El número total de empleos (cargos) de planta de personal permanente aprobados por norma (PPAN) y por asignación presupuestal (PPAP) de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte anual a 31 de diciembre.

VI. El número total de empleos (cargos) en la planta de personal permanente aprobados por presupuesto tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte anual a 31 de diciembre.

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	7 de 9

VII. El número total de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial y otros) de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional como territorial, con corte anual a 31 de diciembre.

Al seguir los conceptos definidos por el DAFP, se sabe que la planta de personal permanente está conformada por la planta estructural y la planta global. La primera nos habla de los cargos para cada una de las dependencias presentes en la organización interna de la entidad. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones.

La segunda nos indica los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna. Con este modelo, el jefe o director general de la entidad distribuirá los empleos y ubicará el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones

## 9. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Líder del proceso de Talento Humano o quien haga sus veces en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY.

## 10. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.


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 Líder del proceso de Talento Humano o quien haga sus veces, o en su defecto, a quien éste designe, proyectará los primeros 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 el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

Teniendo en cuenta que las medidas externas estarán dependientes de las directrices que el Gobierno Nacional imparta frente a la temperancia del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY, creada mediante acuerdo 003 de 16 de enero de 1996, empieza con una estructura administrativa conformada por: director, tesorero, oficinista y que mediante acuerdo No. 002 de 2018 la junta directiva crea dos cargos para el cumplimiento de sus funciones y fines de las dependencias, contenidas en la estructura orgánica del IMDERTY de: subgerente administrativo y subgerente de fomento al deporte y la recreación, también mediante acuerdo No.001 de enero 26 de 2017 se crea la oficina de control interno, quedando su estructura de la siguiente manera:

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	8 de 9



El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, cuenta con una planta de personal reducida, por lo que ha sido necesario la contratación de personal por prestación de servicios para suplir las necesidades y cumplir con sus objetivos y metas Institucionales.

A la fecha cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, a partir de la Resolución No. 200-02-059 de 25 de abril de 2017, y la resolución No. 100-02-02-259 de 27 de septiembre de 2019, donde se ajusta el manual de funciones y competencias laborales de los servidores públicos, así el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDETY, cuenta con la siguiente planta de personal.


**PLANTA DE PERSONAL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO**

CARGO	NIVEL	DENOMINACIÓN	No. De empleos
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Gerente	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente administrativo y financiero	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente fomento deportivo	1
Periodo Fijo	Directivo	Control interno	1
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Tesorero	1
Carrera administrativa	Asistencial	Secretaría	1
<b>TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL</b>			<b>6</b>

**DISTRIBUCIÓN EMPLEOS PLANTA GLOBAL DE VACANCIA**

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	NÚMERO DE VACANTES
Directivo	Ordinario-Libre nombramiento y remoción	0



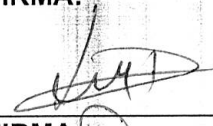

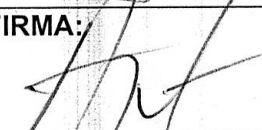
	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	001
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁGINA	9 de 9

Profesional	Ordinario-Libre nombramiento y remoción	0
Asistencial	Carrera administrativa	0

Al 28 de enero de 2025 se encuentra provista la planta de personal del INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION DE YUMBO –IMBERTY con 6 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico, como lo muestra la estructura de la planta de personal y de acuerdo a la tabla de distribución empleos por nivel, tipo de nombramiento, numero de vacantes.

### 11. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	META	ENTREGABLE	FECHA
Vincular vacantes definitivas de carrera administrativa	Vinculación de cargos vacantes en carrera administrativa	Acta de posesión	1/01/2025 - 31/12/2025
Vincular vacantes definitivas de carrera administrativa	Vinculación de cargos vacantes en carrera administrativa	Acta de posesión	1/01/2025 - 1/12/2025
Vincular funcionarios de libre nombramiento	Vinculación de cargos vacantes de libre nombramiento	Acta de posesión	1/01/2025 - 31/12/2025

<b>ELABORÓ:</b> LUZ DERLY HENAO YANTEN	<b>CARGO:</b> PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	<b>FIRMA:</b> 
<b>REVISÓ:</b> SANDRA V. TOBAR GARCÍA	<b>CARGO:</b> SUBGERENTE ADMINISTRATIVA FINANCIERA	<b>FIRMA:</b> 
<b>APROBÓ:</b> ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS	<b>CARGO:</b> GERENTE	<b>FIRMA:</b> 

### CONTROL DE CAMBIOS

Código	Fecha	Versión	Descripción
PL-GHT-001	30/01/2025	001	Creación del documento