

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

## **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS**

**ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS  
GERENTE IMBERTY**

**ACTUALIZACIÓN JUNIO 30 DE 2024**

**ACUERDO 011 DE JUNIO 6 DE 2024**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE  
DESARROLLO**



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Handwritten signature or mark.*



## TABLA DE CONTENIDO

1. PLAN ANUAL DE VACANTES.
2. OBJETIVOS.
  - 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.
3. ALCANCE.
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.
  - 4.1 EMPLEO PÚBLICO.
  - 4.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.
5. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE VACANTES 2024.
6. METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A CORTO PLAZO.
7. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO
  - 7.1 OBJETIVOS.
  - 7.2 ANALISIS DE LA PLANTA PERSONAL ACTUAL.
  - 7.3 INTRODUCCIÓN.
  - 7.4 ANTECEDENTES
  - 7.5 MARCO NORMATIVO.
  - 7.6 CRONOGRAMA.
  - 8.0 BIBLIOGRAFÍA.





## 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 (IMBERTY). 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 - IMBERTY 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. OBJETIVOS

El Plan de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión 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.

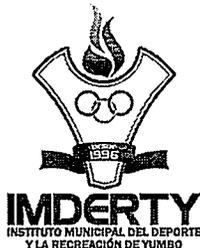
### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

act



- identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
  - c) Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

### 3. 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.

### 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.

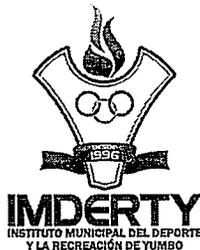
#### 4.2 CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

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

Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



all



jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- ✓ **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.
- ✓ **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.

## 5. MARCO NORMATIVO Y TEORICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE VACANTES 2024

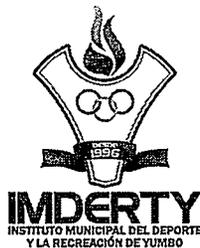
El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Departamento 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

Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



*Handwritten signature or mark.*



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 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.

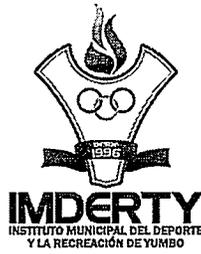
Las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas en encargo se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

(...) 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



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Handwritten signature or initials.*



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.

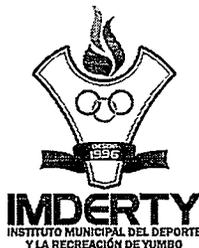
VI. El número total de empleos (cargos) en la planta de personal permanente aprobados por presupuesto tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva que reportan vacantes definitivas de carrera administrativa, tanto a nivel nacional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

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.



**Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña**  
**PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)**  
**E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)**  
**NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501**

*Handwritten signature or initials.*



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

## 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 – IMDETY.

## 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 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 - IMDETY, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

### 6. Metodología de Previsión a Corto Plazo:

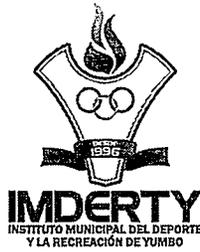
- **Selección:**

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Handwritten signature or initials.*



identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

- **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.

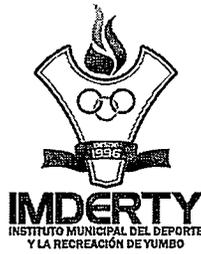
En cuanto a los traslados internos en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDETY estos se deberán a dos factores primordialmente:

- i. 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 con un memorando de ubicación por parte del director general.
- ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*afpnc*



### 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.
- 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 concursal u otra situación.
- 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.

### 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.

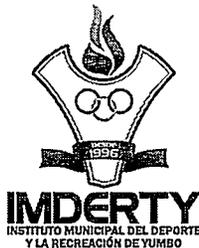
Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5). Pensión de Jubilación y 7). Edad de retiro forzoso.

Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



*Handwritten signature or mark.*



Yumbo - IMDERTY se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

De acuerdo a lo anterior, se logró identificar que en condición especial se encuentran 2 funcionarios de libre nombramiento y remoción que actualmente ocupan cargos tales como: el de subgerente de fomento al deporte y el tesorero del IMDERTY, los cuales ya pasaron la edad de pensión y que se acogen a lo que dicta la **ley 1821 de 2016** "Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas" y se decreta:

**Artículo 1º.** (Corregido por el decreto 321 de 2017, art. 1) la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

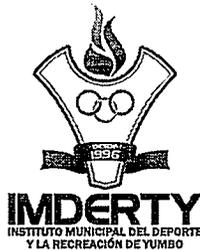
#### **METODOLOGÍA DE PREVISIÓN A MEDIANO PLAZO:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY.



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Original*



## 7. ESTRATEGIA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

La estrategia del Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo -IMDERTY; consiste en una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY, realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad, 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.

### 7.1 OBJETIVO

Contar con una información veraz y oportuna al momento de requerir datos relacionados con el personal de Planta vigente en la entidad, y de esta manera ver la disponibilidad suficiente del personal que permita cumplir con los objetivos Institucionales de la Entidad.

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

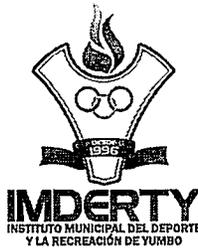
El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

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, cuenta con una planta de personal reducida, por lo que ha sido necesario la contratación de personal por



*Handwritten signature or initials.*



prestación de servicios para suplir las necesidades y cumplir con sus objetivos y metas Institucionales.

### 7.3 INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el proceso de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

Bajo los anteriores planteamientos, el Departamento Administrativo de la Función Pública entrega a las entidades públicas el documento “PLANEACIÓN de los Recursos Humanos” que contiene los lineamientos de política, estrategias y orientaciones para su implementación.

Desde el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo -IMDERTY y con el concurso de los agentes organizacionales involucrados en el tema del Planeamiento del recurso humano, se espera introducir esta nueva práctica de gestión de forma que contribuya al mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión pública.

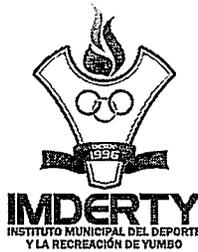
### 7.4 ANTECEDENTES

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: 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 y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso,

**Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña**  
**PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)**  
**E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)**  
**NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501**



*[Handwritten signature]*



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. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

## 7.5 MARCO NORMATIVO

En el tema de los Recursos Humanos la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas, entre ellas se destacan:

- **Formulación de la Política**

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

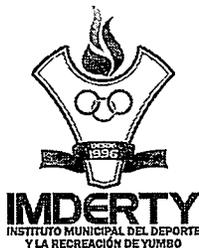
- **Planes de Previsión de Recursos Humanos**

La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 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.



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

- **Planes Estratégicos de Recursos Humanos**

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes.

Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

- **Sistema General de Información Administrativa**

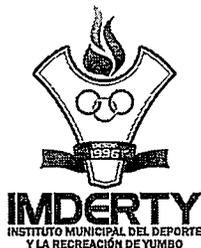
Las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales 1 y 7, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno (nacional y territorial), por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

Así, el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMBERTY, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas.



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501



**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
TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL			6

**DISTRIBUCIÓN EMPLEOS PLANTA GLOBAL DE VACANCIA**

NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO	NÚMERO DE VACANTES
Directivo	Ordinario-Libre nombramiento y remoción	0
Profesional	Ordinario-Libre nombramiento y remoción	0
Asistencial	Carrera administrativa	0



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
 PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
 E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
 NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Handwritten signature*



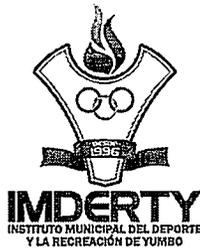
## CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	ENTREGABLE	FECHA
Presentación escrita e informativa a gerencia en relación a los empleos que se encuentren en vacancia	Oficio interno informativo al área de gerencia.	JULIO-DICIEMBRE 2024



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Handwritten signature*



## 8. BIBLIOGRAFÍA

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

### REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de Instituto Municipal del deporte y recreación de Yumbo - IMDETY 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 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "**Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes**".

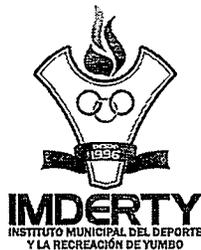
#### Decreto 1083 de 2015

"**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.**"



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*Alfredo*



<b>ELABORÓ:</b> LUIA FERNANDA LENIS MURCIA	<b>CARGO:</b> PROFESIONAL DE APOYO TALENTO HUMANO	<b>FIRMA:</b> <i>Luisa Lenis M.</i>
<b>REVISÓ:</b> SANDRA V. TOBAR GARCÍA	<b>CARGO:</b> SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	<b>FIRMA:</b> <i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i> <b>APROBÓ:</b> ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS	<b>CARGO:</b> GERENTE	<b>FIRMA:</b> <i>[Signature]</i>



Carrera 4 No. 16-199 - Barrio Fray Peña  
PBX 602 6697822 - [www.imderty.gov.co](http://www.imderty.gov.co)  
E-mail: [ventanilla@imderty.gov.co](mailto:ventanilla@imderty.gov.co)  
NIT. 805.003.325-2 - Código Postal 760501

*[Handwritten signature]*