



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 1 de 15



# **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 2 de 15

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. DEFINICIONES.....	5
5. CONTEXTO DIAGNOSTICO .....	7
6. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO (IMDER).....	7
7. METODOLOGIA PARA EL PLAN DE VACANTES.....	10
8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	13
9. NORMATIVIDAD .....	13
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	15

**“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”**

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: [pqrsd@imdervillavicencio.gov.co](mailto:pqrsd@imdervillavicencio.gov.co)

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PL-GTH-01	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 2	

## 1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde 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 – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Artículo 14 Literal d) de la Ley 909 de 2004, 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 del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”.

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”.

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 período 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. El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

El Plan para la provisión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos: a) Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo. b) Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes. c) Calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal. d) Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros. e) Proyectar oferta de personal, analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidad.

	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER</b>			
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PL-GTH-01	Vigencia: 31/01/2023	Versión: 2	

El Plan Anual de Vacantes y plan anual de provisiones es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión de los cargos.

Para la elaboración del presente PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS se ha tenido en cuenta los lineamientos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP para este fin.

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 en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER) en lo que corresponde a la actualización de la información de las vacancias esta se debe realizar en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o si se generen otras. Igualmente busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad. Por lo anterior, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio desarrollará el plan anual de vacantes y plan anual de provisiones.

## 2. OBJETIVO

Estructurar la información de las vacantes existentes en el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio- IMDER, con el fin de definir estrategias para la provisión del Talento Humano e identificar necesidades de planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional, para el logro de los objetivos y metas misionales, así como las que sean asignadas en el Plan de Desarrollo Municipal.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004 y sus modificaciones.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar la gestión necesaria para su provisión, cuando se requiera.
- Actualizar la información de las vacancias se en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

### 3. ALCANCE

El plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos, es una herramienta de aplicación general que tiene el propósito de estructurar y mantener actualizado la información vacante del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, con el fin de provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, siempre y cuando así se determine y exista la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio IMDER, desarrollara el plan anual de vacante, 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.

### 4. DEFINICIONES

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestra a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento las cuales están en el Decreto N° 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

#### 4.1 EMPLEO PÚBLICO

Se 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”.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos especificación para su ejercicio será fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca al Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente Decreto, salvo para aquellos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

#### 4.2 NIVELES JERARQUICOS

En el decreto No. 785 de 2005. Se mencionan 5 niveles jerárquicos que se define de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 6 de 15



**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.

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

**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 puedan 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 de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

#### **4.3 CARRERA ADMINISTRATIVA**

Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y el ingreso y la permanencia por el mérito ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación y la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

#### **4.4 ENCARGO**

Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

#### **4.5 PROVISIONALIDAD**

Provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento en provisionalidad.

#### **4.6 VACANCIA DEFINITIVA**

Es cuando el empleo no cuenta con un empleado titular, sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”**

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: [pqrds@imdervillavicencio.gov.co](mailto:pqrds@imdervillavicencio.gov.co)

Página web: <http://www.villavicencio.gov.co/>

## 4.7 VACANCIA TEMPORAL

Es cuando el empleo tiene un titular, pero está separado temporalmente del cargo, porque se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, como: licencias, encargos, comisiones, ascenso, suspensión, etc.

## 5. CONTEXTO DIAGNOSTICO

### 5.1 Estructura Orgánica del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER).

Se encuentra definida en el acuerdo N.º 007 21 de noviembre de 2019, que modifica el Organigrama Funcional del INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO "IMDER", por adopción de la Política Pública del Deporte, la Recreación y la Actividad Física para el Municipio de Villavicencio, Adoptada mediante Acuerdo 376 del 16 de febrero de 2019.



## 6. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE VILLAVICENCIO (IMDER).

El plan anual de vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de

Villavicencio (IMDER), con el fin de programar provisión de los empleos con vacancia definitiva una vez se genere.

La planta de personal del Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER), es la siguiente:

N° CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
01	Director General	050	02
01	Subdirector Administrativo y Financiero	068	01
01	Subdirector Técnico	068	01
01	Profesional Universitario	219	07
01	Asistencial	425	07
01	Asistencial	407	09
01	Asistencial	407	09

Dentro de la planta actual, se encuentra 4 cargos de libre nombramiento dentro de los que se encuentra el director, subdirector administrativo y financiero, subdirector técnico y profesional universitario; y 3 en carrera administrativa asistencial, la secretaria ejecutiva, auxiliar de almacén y auxiliar de tesorería.

## 6.1 PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

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

**a. Empleos de Carrera Administrativa:** La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 9 de 15

- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.
- Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:
  - Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
  - Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
  - Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

### **b. Empleos de libre nombramiento y remoción**

De conformidad con la ley 909 de 0024, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

### **c. Reubicación**

**“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”**

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 10 de 15

De acuerdo a lo señalado en el decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

## 7. METODOLOGIA PARA EL PLAN DE VACANTES

En el plan de vacantes se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva en cada uno de los niveles, que cuentan con disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme a lo que se establece la Ley 909 de 2004, para garantizar la adecuada prestación del servicio. Además, la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del instituto se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: serán provisto por nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño y el procedimiento establecido en la ley 6909 de 2004 o normas que la sustituyan.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:
  - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
  - En encargo mientras se surte el proceso de selección.
  - Provisional en caso de que se pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.
- Provisionalidad: En el evento en que no exista funcionario de carrera administrativa para ocupar la vacante mediante encargo, se podrá realizar nombramientos provisionales.

### 7.1 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Villavicencio (IMDER) proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos; por cualquier motivo que pueda generarse, de



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 11 de 15

conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y Decreto No. 648 y 1499 de 2017, y se llevará dicha información en la base de datos creada para tal fin provisión a corto plazo.

Se tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- **Selección:** Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer de manera definitiva y mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017.
- **El encargo:** se produce cuando se provee un empleo en vacancia temporal o definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

Para cumplir con la provisión debida de los empleos, la subdirección administrativa y financiera responsable del proceso de talento Humano del instituto, identificara las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente y se proveerán en cumplimiento de la misma. Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, 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.

- **Movilidad:** Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un servidor de carrera administrativa en servicio activo, siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir según lo define el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- **Permanencia:** La permanencia de los servidores públicos está sujeta al cumplimiento de lo establecido en la ley 909 de 2004.
- **Merito:** Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el 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.
- **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Promoción de lo público:** Es responsabilidad de cada empleado público, la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de las actuaciones y las de la administración pública.
- **Retiro:** Un retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente. La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la ley 909 de 2004.



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 12 de 15

Para promover un cargo de libre nombramiento y remoción se cuenta con el Manual de funciones y competencias Laborales establecido bajo el acuerdo 005 del 29 de septiembre de 2022 en el que se identifica el perfil requerido y los requisitos en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias que se exigen para el desempeño del empleo en el momento de proveerlo.

En el instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio IMDER, los únicos cargos con disponibilidad presupuestal para estar vacante son los siguientes:

N° CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
01	Director General	050	02
01	Subdirector Administrativo y Financiero	068	01
01	Subdirector Técnico	068	01
01	Profesional Universitario	219	07

Lo anterior debido a que son los cargos de libre remoción y nombramientos y están sujetos a los requerimientos dados por la administración municipal, todo ello porque los funcionarios de estos cargos deben reunir dos tipos de consideraciones: una que el propósito de su contratación debe tratarse o referirse al cumplimiento de funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; y otra se trata de dirigirse o destinarse a aquellos cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que en este caso son los 3 cargos directivos y 1 de un profesional universitario que es el encargado de la tesorería.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo que serán vacantes generadas en el transcurso del año y para cumplir con el servicio de la entidad, estas serán atendidas en el debido momento.

## 7.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A MEDIANO PLAZO

Es una metodología prevista cuando existe lista de elegibles.

Los empleos públicos pueden ser provistos de maneta definitiva cuando hay lista de elegibles o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, para este último el termino de los mismos varía dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre



INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 13 de 15

nombramiento y remoción, para lo cual se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el procedimiento establecido para tal fin.

### 7.3 PROVISION A LARGO PLAZO

En el evento de no poder proveer mediante encargo los empleos de vacante definitiva, se podrá realizar nombramiento de provisionales.

Los cargos que se encuentren en vacancia definitiva serán incorporados a los nuevos procesos de convocatoria que sean adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Con el fin de cubrir las vacantes la entidad deberá iniciar todas las gestiones ante la comisión Nacional del Servicio Civil de información actual de la planta de cargos para dar inicio a un proyecto de concurso público de méritos.

### 8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos, el instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio, tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

El Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

### 9. NORMATIVIDAD

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados del instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio, entre otros los siguientes:

#### Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan anual 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 Anual de

“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”  
Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar  
Teléfono (+57) 663 10 62  
Email: pqrds@imdervillavicencio.gov.co  
Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>



**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE  
VILLAVICENCIO - IMDER**

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO  
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**



Código: PL-GTH-01

Vigencia: 31/01/2023

Versión: 2

Página 14 de 15

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 provisión 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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes” Decreto 1227 de 2005 Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional.

#### **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”. Artículo

**“Innovando la Cultura Deportiva y Recreativa”**

Dirección: Carrera 41 – calle 5b Parque Urbanización Villa Bolívar

Teléfono (+57) 663 10 62

Email: [pqrds@imdervillavicencio.gov.co](mailto:pqrds@imdervillavicencio.gov.co)

Página web: <https://www.imdervillavicencio.gov.co/>

2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

### 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.

### 10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	CAMBIO
1	29/12/2020	Creación del documento
2	31/01/2023	Actualización del documento de acuerdo a la vigencia y marco normativo aplicable.
3	31/01/2024	Actualización del documento de acuerdo a la vigencia y marco normativo aplicable.

### APROBACIÓN

(Solo se evidencia en original)

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Sebastian Pisco	Cps Planeación	31/01/2024	
REVISÓ	Diana Elizabeth Moreno Montoya	Subdirectora financiera y administrativa	31/01/2024	
APROBO	Davimson Gonzalo Ruiz Urrego	Director General	31/01/2024	

