



PLAN ANUAL DE VACANTES

2021

**CON
EXPERIENCIA
AVANZAMOS**

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	4
2. ALCANCE	4
4. NORMATIVIDAD	5
5. DEFINICIONES	6
6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES	7

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el estado, con el propósito de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional cuente con la oferta real de empleos para de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican.

El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el Estado Colombiano.

Adicionalmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad estratégica técnica y transversal del Gobierno Nacional está comprometida con la gestión eficiente de la Administración Pública Colombiana, y tiene como propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 literal d. de la Ley 909 del 2014:

“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”.

Por ende, el DAFP solicita y evalúa el cumplimiento del PAV, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo y el cual fue desarrollado por el Ministerio de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones).

Al Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**- le corresponde fijar y adoptar el Plan Anual de Vacantes-PAV- con un doble fin, de un lado, para atender requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y de otro, porque efectivamente en el Instituto se requiere este plan con el propósito de lograr una adecuada administración del empleo público y mejorar su productividad y eficiencia.

1. OBJETIVO

Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la forma de provisión del o los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Identificar el o los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.
- Buscar la provisión definitiva del o los cargos vacantes.

2. ALCANCE

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades del Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**- en lo que respecta al recurso humano.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación del o los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

4. NORMATIVIDAD

- **Ley 909 de 2004** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

Respecto de sus artículos 14, 15 y 17 señala lo siguiente:

• **Artículo 14.** Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

a)

b)

c)

d) 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".

e)...

• **Artículo 15.** Las unidades de personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) 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.

c)...

- **Artículo 17.** Planes y Plantas de empleos

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, 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

-**Decreto 1083 de 2015**, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.

-**Decreto 051 de 2017** "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", respecto de los capítulos 3 (Formas de Provisión de empleo) y 4 (Movimientos de personal).

5. DEFINICIONES

- **Empleo Público.** El artículo 2 del Decreto Ley 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 de los empleos según la naturaleza de las funciones 3.** 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 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 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.

6. DESARROLLO PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes-PAV-, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública; para este fin se detalla la vacante o vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

El Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**-elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada del cargo de nivel técnico el cual está en provisionalidad al corte de diciembre de 2020, garantizando así, la adecuada prestación de los servicios; esto acompañado de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias exigidas para el desempeño del empleo, se encuentran en el actual manual específico de funciones y competencias laborales.

De igual manera para la elaboración de este plan es importante precisar que, efectuados los respectivos filtros, se tuvieron en cuenta los siguientes conceptos y orientaciones técnicas para la administración del mismo:

6.1. Vacancia Definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos como lo establece el Decreto 648 de 2017:

- a. Por renuncia regularmente aceptada.
- b. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- c. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un Empleado de carrera administrativa.
- d. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- e. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- f. Por revocatoria del nombramiento
- g. Por invalidez absoluta.
- h. Por estar gozando de pensión.
- i. Por edad de retiro
- j. Por traslado.
- k. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- l. Por declaratoria de abandono del empleo.
- m. Por muerte.
- n. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- o. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

6.2. Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones establecidas en el Decreto 648 de 2017:

- a. Vacaciones.
- b. Licencia.
- c. Permiso remunerado
- d. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- e. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- f. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- g. Período de prueba en otro empleo de carrera.

6.3. El Plan Anual de Vacantes a Nivel Nacional y Territorial

Es un documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para informar a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas, y en cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004.

El DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (este formulario está diseñado bajo las orientaciones impartidas, que lideran las políticas de desarrollo administrativo).

Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Instituto Municipal del Deporte y recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**- envió el registro del empleo vacante de manera definitiva en el respectivo formato (Anexo).

6.4. Planta de Personal del Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-IMDERCAN. La planta de personal actual del Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**-, fue aprobada mediante el Acuerdo de junta Directiva ---- del --- de ----- de 2----, y está actualmente conformada por **5** cargos en los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial, así:

NIVEL	DEPENDENCIA	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO/OFICINA CONTROL INTERNO	2
PROFESIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1
TECNICO	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL		5

FORMATO PLAN ESTRATEGICO



En la actualidad el Instituto Municipal del Deporte y Recreación de Candelaria Valle-**IMDERCAN**-, cuenta con presupuesto para proveer 5 empleos, los cuales se encuentran provistos de la siguiente manera:

TIPO DE EMPLEO	TIPO DE VINCULACION	No.
PERIODO FIJO	Elección Junta Directiva	1
Libre nombramiento y Remoción	Libre Nombramiento	2
	Vacantes	0
Carrera Administrativa	Nombramientos con derechos de carrera administrativa	1
	Vacantes	1
Total empleos y vacantes a enero 2021		5/1

7. PLANTA DE CARGOS VACANTE

EMPLEO	PLAZAS VACANTES
TECNICO ADMINISTRATIVO GRADO 5	1
TOTAL	1

Por Niveles

TECNICO
1

Por Tipo de Vacancia

	VACANCIA DEFINITIVA
TECNICO	1



JOSE RODRIGO LLANOS ARCE
Gerente IMDERCAN

Gestión Documental

Original: Pagina Web

Copia: Archivo

Serie: Planes Subserie: Planes Estratégicos

Proyectó: Ana Milena Domínguez Martínez-Asesora GETH

Elaboró: Paula Andrea Hidalgo- secretaria

Revisó: Ana Milena Domínguez Martínez-Asesora GETH

Aprobó: José Rodrigo Llanos Arce- Gerente

