



**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE MALAMBO**

**VERSION 1.0**

**ENERO DE 2024**



## 1. INTRODUCCIÓN

Este plan se desarrollará acorde con 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, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Función Pública.

## 2. OBJETIVO Y ALCANCE

### OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, plantear la estrategia de planeación anual de la provisión del talento humano del instituto de deportes del Municipio de Malambo, con las que se logre identificar las necesidades de la planta de personal

### OBJETIVO ESPECÍFICO

- a. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta.
- b. Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentran vacantes.
- c. Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.
- d. Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.

## 3. PROPÓSITO

Proveer para la vigencia 2024 los empleos vacantes en Función Pública. Así mismo vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.



Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo a la alcaldía Municipal de Malambo, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Municipal de Deportes de Malambo se fundamenta de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 2482 de 2012, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 entre otros.

- Literal B) del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual establece: “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. 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

## 5. CONCEPTOS

**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, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

## 6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.

En el Decreto 1083 de 2015, 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 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 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.

- Encargo: Designación temporal al empleado para asumir total o parcialmente las funciones en otro empleo de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.

- Nombramiento Ordinario: Designación que efectúa el nominador para desempeñar un empleo de Libre Nombramiento y Remoción por vacancia definitiva.

- Nombramiento Provisional: Designación que efectúa el nominador para desempeñar un empleo de Carrera Administrativa por vacancia definitiva o temporal

- Inducción: Es el proceso que permite, a través de la realización de diferentes estrategias, la rápida adaptación de un nuevo funcionario al clima y la cultura



organizacional, mediante el conocimiento de la Entidad y sus integrantes, con el fin de vincularse al ciclo productivo de manera ágil y eficiente.

- Posesión: Acto seguido al nombramiento, la persona designada, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aceptación del empleo, deberá tomar posesión.
- Provisión de vacante temporal: es el cubrimiento de una vacante generada por:
  - a) cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
  - b) desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
  - c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
  - d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.
- Provisión de vacante definitiva: es el cubrimiento de una vacante generada por la ausencia definitiva de un funcionario en un cargo de la planta global de personal.

## 7. PLANTA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

CARGO	NUMERO DE CARGOS	NIVEL
DIRECTOR	1	DIRECTIVO
TESORERO	1	TECNICO
SECRETARIA	1	ASISTENCIAL

## 8. METOLOGIA

Metodología para la provisión de vacantes a corto plazo:

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación de la planta total que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, etc. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 003 del 11 de junio de 2014.



Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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.

## **9. MOVILIDAD DEL RECURSO HUMANO:**

El Instituto Municipal de Deportes de Malambo cuenta con una planta Global de Empleado Públicos, con asignaciones de tareas y funciones determinadas en el manual de funciones.

## **10. CONDICIONES PARA EL RETIRO**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el retiro de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, se produce por los siguientes motivos: Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;

- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa
- Por renuncia regularmente aceptada
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez
- Por invalidez absoluta
- Por edad de retiro forzoso
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- Por orden o decisión judicial
- Por supresión del empleo
- Por muerte



- Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

### 11. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO:

En la actualidad, el Instituto Municipal de Deportes de Malambo, iniciara en este periodo la planeación del concurso para proveer por mérito los empleos de carrera vacantes de la entidad, según oficio No. 20212230872891 enviado por la Comisión Nacional del Servicio Civil haciendo solicitud.

### 12. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES A MEDIANO PLAZO:

El Instituto Municipal de Deportes de Malambo, en su dinámica para el fortalecimiento de la estructura administrativa, que con base a estudios técnicos se procederá de acuerdo con la necesidad actual del Instituto a definir el requerimiento de la ampliación de planta global de personal, para esto, se ha identificado las siguientes fases con el fin de lograr este objetivo.

Apuestas en el acompañamiento del Departamento Nacional de la Función Pública:  
Actualización del manual de funciones.

Inscripción de las vacancias definitivas en la Plataforma de la OPEC.

Inicio del concurso para proveer por mérito los empleos de carrera vacantes.

### 13. CONCLUSIONES

Este plan permitirá garantizar la cobertura de las necesidades de la población en materia de formación y práctica deportiva. Además, contribuirá al desarrollo de la actividad física y el deporte en el municipio de Malambo-Atlántico.

  
RAUL ALBETO ARRIETA HERRERA  
DIRECTOR MUNICIPAL

VERSIÓN 1.0

ENERO 2024