

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO – IMDETY

PLAN ANUAL DE VACANTES

ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
GERENTE IMDETY

ACTUALIZACIÓN 03 DE JUNIO DE 2025
RESOLUCION No. 100-02-02-100

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

TABLA DE CONTENIDO

- 1. PLAN ANUAL DE VACANTES.
- 2. MISION
- 3. VISION
- 4. MAPA DE PROCESOS
- 5. OBJETIVOS.
- 5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.
- 6. ALCANCE.
- 7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.
- 8. MARCO NORMATIVO Y TEÓRICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE VACANTES 2024.
- 9. RESPONSABILIDAD
- 10. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL
- 11. CRONOGRAMA
- 12. PLAN ANUAL DE VACACIONES 2025
- 13. CREACION DE UN CARGO DE PLANTA

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

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 (IMDERTY). 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 - IMDERTY desarrollará el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con 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 estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

2. MISIÓN

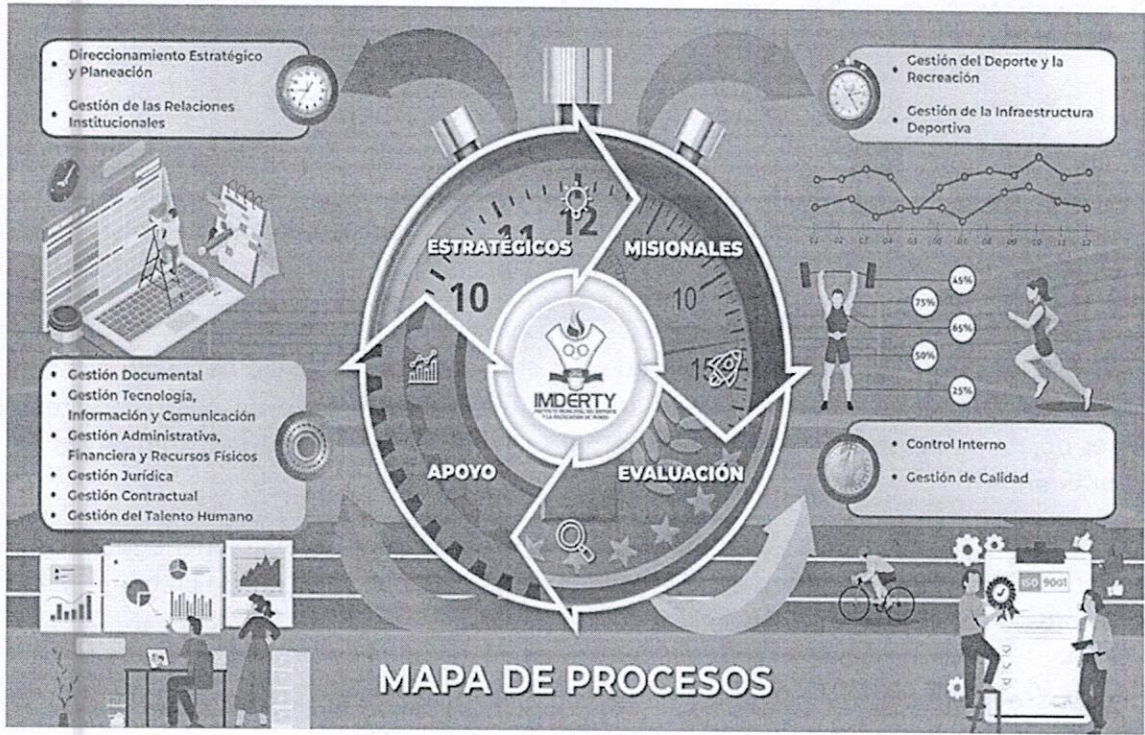
Promover la práctica de educación física, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, contribuyendo al desarrollo humano integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Municipio de Yumbo.

3. VISION

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

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

4. MAPA DE PROCESOS



5. OBJETIVOS

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

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

6. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDETY, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

7. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

• EMPLEO PÚBLICO:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como: *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

• CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- ✓ **Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- ✓ **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- ✓ **Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- ✓ **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- ✓ **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

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

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

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

(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 con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- I. Por renuncia regularmente aceptada.
 - II. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 - III. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 - IV. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
 - V. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 - VI. Por revocatoria del nombramiento.
- Y otras más consideradas dentro del Decreto 1083 de 2015.

Para conocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo que es provisto luego de haber superado un concurso de méritos adelantado por la CNSC.

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

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

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

(...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

De otro lado, según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

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.

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

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

9. RESPONSABILIDADES

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

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

10. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

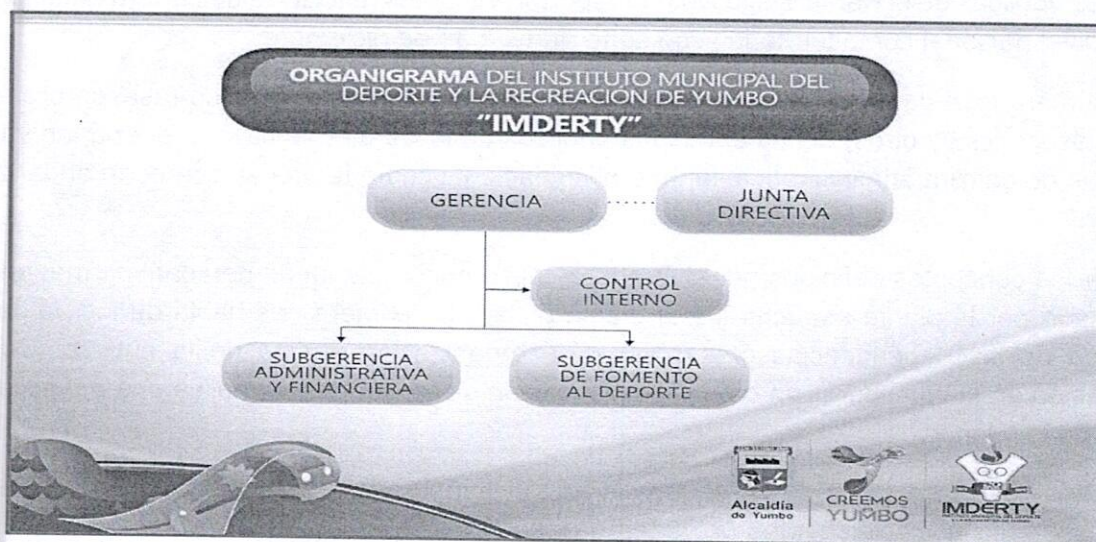
El Plan de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

El Líder del proceso de Talento Humano o quien haga sus veces, o en su defecto, a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y el plan, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo - IMDERTY, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

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

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



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

A la fecha cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, a partir de la Resolución No. 200-02-059 de 25 de abril de 2017, y la resolución No. 100-02-02-259 de 27 de septiembre de 2019, donde se ajusta el manual de funciones

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

y competencias laborales de los servidores públicos, así el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo – IMDERTY, cuenta con la siguiente planta de personal.

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

CARGO	NIVEL	DENOMINACIÓN	No. De empleos
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Gerente	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente administrativo y financiero	1
Libre nombramiento y remoción	Directivo	Subgerente fomento deportivo	1
Periodo Fijo	Directivo	Control interno	1
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Tesorero	1
Carrera administrativa	Asistencial	Secretaría	1
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

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

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

11. CRONOGRAMA

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

12. PLAN ANUAL DE VACACIONES 2025

OBJETIVO.

Tramitar conceder oportunamente las vacaciones a que tienen derecho los servidores públicos de planta del instituto municipal del deporte y la recreación de Yumbo-IMDERTY, de acuerdo con la normatividad vigente.

ALCANCE.

Inicia a partir de la consolidación del Plan de vacaciones de la entidad y finaliza con la expedición, comunicación y archivo en la historia laboral del servidor, de la resolución de disfrute de vacaciones de los servidores.

NORMATIVIDAD

De acuerdo con el Decreto 1045 de 1978.

ARTÍCULO 12. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas.

ARTÍCULO 18. Del pago de las vacaciones que se disfruten. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

Por lo anterior, atendiendo el principio de la planeación y el uso eficiente de los recursos, es preciso programar las vacaciones de todos los servidores del Instituto Municipal del Deporte y la Recreación de Yumbo- IMDERTY, teniendo en cuenta las siguientes directrices.

- El disfrute de vacaciones debe realizarse en el año en que se cumpla el periodo.
- Los servidores que tengan más de un periodo de vacaciones acumulados deberán tomar un (1) periodo, como fecha máxima para disfrutar antes del 30 de junio de este

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

año y el segundo en el siguiente semestre restante del año; en todo caso al final del año solamente deberá quedar máximo un periodo pendiente por disfrutar.

CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE VACACIONES AÑO 2025 DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION DE YUMBO-IMDERTY									
FUNCIONARIO	FECHA CUMPLIMIENTO VACACIONES (ACTA DE POSESION)	FECHA DE INICIO VACACIONES	FECHA FINAL VACACIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS	1/05/2025	15/05/2025	5/06/2025					15/05/2025	
SANDRA VIVIANA TOBAR GARCIA	23/01/2025	1/02/2025	21/02/2025		1/02/2025				
MARIO BALLESTEROS PRADO	15/04/2025	1/05/2025	22/05/2025					1/05/2025	
JUAN CARLOS RAMOS BARRETO	30/03/2025	15/04/2025	8/06/2025				15/04/2025		
JULIO CESAR MADERA PARRA	5/01/2025	15/01/2025	4/02/2025	15/01/2025					
MARIA ESMERALDA CARDOZO LOZANO	1/04/2025	15/04/2025	8/06/2025				15/04/2025		

13. CREACION DE UN CARGO DE PLANTA.

Que de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, 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.

Que después de expedir estudio técnico con fecha mayo 12 de 2025 y contar con la certificación de viabilidad presupuestal de inclusión de los recursos en el presupuesto de la vigencia fiscal del año 2025, para efectos de modificar la planta de personal ante la necesidad de la creación de un cargo empleo profesional universitario, código: 219, grado: 01 de libre nombramiento y remoción, del nivel profesional, el cual se fundamenta en la necesidad de fortalecer y garantizar la prestación de servicio competencia de la gerencia, para atender los casos con mayor eficacia y eficiencia.

Se actualiza la planta global de IMDERTY, mediante resolución No. 100-02-02-100 del tres (03) de Julio de 2025, por medio del cual se crea un cargo en la planta del del INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACION DE YUMBO- IMDERTY y se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal del IMDERTY adoptado mediante resolución No. 200.02.059 de abril 25 de 2017, quedando de la siguiente manera:

	INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PL-GTH-001
	PLAN	VERSIÓN	002
	PLAN ANUAL DE VACANTES	FECHA	01/07/2025

CREACIÓN DE PERSONAL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE YUMBO ACTUALIZADO AL 03 DE JUNIO DE 2025			Código 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
Libre nombramiento y remoción	Profesional	Profesional Universitario	1
Carrera administrativa	Asistencial	Secretaría	1
TOTAL, DE LA PLANTA DEL PERSONAL			7

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

Código	Fecha	Versión	Descripción
PL-GHT-001	30/01/2025	001	Creación del documento
PL-GHT-001	03/06/2025	002	Actualización del documento