

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-001	TRD: 100-30.05 Página 1 de 11

PLAN ANUAL DE VACANTES

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO

IMCY

ENERO DE 2026



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 6516600



Instagram: @imcyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-001	TRD: 100-30.05 Página 2 de 11

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	4
VISIÓN	4
MISIÓN.....	4
VALORES INSTITUCIONALES	4
POLITICA DE CALIDAD	4
3. OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. NORMATIVIDAD	5-6-7-8
5. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO MUNICIPAL DE YUMBO – IMCY	9
6. PLANTA DE PERSONAL.....	11



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-001	TRD: 100-30.05 Página 3 de 11

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido por el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el Plan de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información de provisión de cargos, de conformidad con las vacantes existentes en la planta de personal, para realizar los procesos de provisión respectivos, contribuyendo al adecuado ejercicio de las funciones del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, siempre y cuando se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal.

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva o temporal que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Para este efecto se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

Asimismo, en el Plan Anual de Vacantes se deben detallar aquellos empleos con vacancia definitiva que no cuentan con apropiación presupuestal y que deberán ser provistos una vez se cuente con los recursos correspondientes en la presente vigencia o en la siguiente.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes suministra información para la definición de políticas en el mejoramiento de la gestión del talento humano y establece procesos de gestión administrativa con lineamientos de igualdad de oportunidades para el acceso y la estabilidad en el empleo. Igualmente, y como ya se indicó, 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.

Conforme lo anterior, EL Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, implementa el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-001	TRD: 100-30.05 Página 4 de 11

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

VISIÓN

Ser el mejor ente rector de la cultura a nivel regional, liderando el desarrollo artístico y cultural del Municipio de Yumbo, ofreciendo servicios con calidad, innovación, cobertura y eficiencia, aportando al desarrollo económico, social y educativo de la región.

MISIÓN

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo tiene como misión propender y promover las políticas, planes, programas y proyectos encaminados a fortalecer la cultura, teniendo en cuenta la participación de la comunidad, organizaciones e instituciones; propiciando la accesibilidad y disfrute de los procesos de formación, fomento, difusión, creación, investigación y organización, comprometidos en un trabajo continuo por la protección y conservación del patrimonio cultural, rescatando, preservando y fomentando los valores culturales de la comunidad yumbeña.

VALORES INSTITUCIONALES

- ❖ Compromiso
- ❖ Honestidad
- ❖ Respeto
- ❖ Diligencia
- ❖ Justicia

POLITICA DE CALIDAD

Como organismo rector de la cultura en el Municipio, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se compromete en asegurar la prestación de los servicios de manera efectiva, de conformidad con la normatividad legal vigente, el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestra comunidad, coordinando y ejecutando los planes y proyectos en materia cultural y del patrimonio, a partir del compromiso y competencia del talento humano, el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros y el mejoramiento continuo de los procesos para a su vez alcanzar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad del Instituto.

3.OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas hayan quedado vacantes en las



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 5 de 11

vigencias anteriores y los que se encuentren vacantes durante el año 2026. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, con base en el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Definir la forma de provisión transitoria de los empleos vacantes.
- ✓ Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- ✓ Realizar el registro de cargos de carrera administrativa con vacancias definitivas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

4. NORMATIVIDAD

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se rige por la ley 909 de 2004 la cual en su título IV establece el sistema de ingreso y ascenso a los empleos de carrera, como lo enuncia en sus artículos 24 y 25 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Artículo 24. Encargo: Se da mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa y una vez sea convocado el concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, si poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, si no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

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, que cumpla los requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior.

Los empleos de Libre Nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del en cargo de empleados de carrera administrativa que cumplan con los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses y luego deberá ser provisto en forma definitiva.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 6 de 11

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal: Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Teniendo en cuenta los conceptos emitidos por la comisión nacional del servicio civil y el DAFP, respecto a la obligatoriedad de la Entidad de adelantar el proceso de concurso para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, el instituto municipal de cultura de yumbo - IMCY estará atento a los lineamientos de la CNSC respecto a la apertura del concurso y garantizará los recursos para tal fin.

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 vacantes, Literal c, artículo 3.

DECRETO 1083 DE 2015

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por con siguiente la gestión del talento humano cuenta con un plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el plan anual de vacantes. (ver también Decreto 894 de 2017).

DECRETO 648 DE 2017, CAPÍTULO 3. FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO

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.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 7 de 11

nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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.
3. con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiese optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos igual o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo a con lo ordenado por la Comisión Nacional de Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en 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 adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1º. 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.

Parágrafo 2º. 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:



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 8 de 11

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 9 de 11

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento.

"Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos".

Acuerdo No CNSC 20191000008736 "Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso". <https://www.cnsc.gov.co/index.php/normatividad/acuerdos#>

De acuerdo con lo anterior, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY realiza el procedimiento pertinente ante la CNSC y la OPEC, para realizar los ajustes necesarios en el aplicativo como lo estipula la norma.

5. PLANTA DE EMPLEOS INSTITUTO MUNICIPAL DE YUMBO – IMCY

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY mediante:

- Decreto Extraordinario 339 de 2002, se determina la estructura Orgánica del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY.
- Resolución 5015 se establece la nomenclatura y clasificación de los empleos del Instituto de Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY.
- Resolución 172 de junio 30 de 2011 se modifica el Manual Especifico de funciones y de competencias laborales para los empleos de Planta de Personal del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY.
- Resolución 10-09-18-076 de diciembre 18 de 2017 se ajusta manual de funciones con el cargo de Asesor de Control Interno.

Así, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Fecha: 28/01/2026
	PLAN ANUAL DE VACANTES	TRD: 100-30.05
	PL-GH-001	Página 10 de 11

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL EMPLEO	No. DE CARGOS
DIRECTIVO	50	1	GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
ASESOR	105	1	ASESOR	1
PROFESIONAL	201	9	TESORERO GENERAL	1
TECNICO	314	18	TECNICO OPERATIVO	1
ASISTENCIAL	407	19	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	407	17	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1
ASISTENCIAL	440	18	SECRETARIO	1
ASISTENCIAL	470	4	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1
TOTAL				8

En el año 2014, El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY realiza un estudio técnico para posibilitar la ampliación de la planta de cargos de la entidad, con el fin de ajustar la capacidad institucional de personal actual con el que cuenta la entidad.

6. LA PLANTA DE PERSONAL

Por medio de la resolución SUB 237603 del 20 de diciembre de 2018, se reconoció pensión por jubilación o vejez al cargo nivel ASISTENCIAL denominación AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES, Código 470, Grado 04 de la planta de personal de la entidad. Dicho cargo se encuentra en provisionalidad, designado por la Gerencia.

Mediante oficio de fecha enero tres (03) de dos mil veinte (2020), se presenta renuncia al cargo de nivel TECNICO, denominación del cargo TÉCNICO OPERATIVO, Código 314, Grado 18 de la planta de personal de la entidad el cual se encontraba en provisionalidad. Para lo cual el primero (01) de febrero de dos mil veintiuno (2021) es designado por gerencia.

Con el fin de fortalecer los diferentes procesos que se llevan a cabo, se presenta a la Junta directiva del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY, el estudio técnico de conformidad con las medidas optadas por la Junta directiva, la propuesta de ampliación de la Planta de personal de Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY, tuvo aval por parte de la Junta directiva mediante acta No. 10-01-01-04 de noviembre 24 de 2017, el cargo de denominación ASESOR, con Código 105 Grado 1 de la planta de cargos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo- IMCY, en LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION PERIODO FIJO (4 años).



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-001	TRD: 100-30.05 Página 11 de 11

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY, es pertinente proceder con el diagnostico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con dos (02) vacantes cuya nominación directa recae en la Gerencia del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY.

Es por eso que las necesidades del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo -IMCY continúan, esto explica la necesidad de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión.

Para la vigencia 2026, siguiendo los lineamientos de austeridad del Gobierno Municipal no se contempló la posibilidad de presentar proyectos de restructuración.


JOHN SEBASTIAN ECHEVERRI COLLAZOS
 Gerente

Revisó y aprobó. John Sebastián Echeverri C. - Gerente
 Elaboró. Clara Inés Barragán Tovar – Profesional de apoyo- Contratista
 GESTIÓN DOCUMENTAL
 Original: Archivo de gestión IMCY

