

**INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y EL DEPORTE  
ALCALDÍA DE PASTO  
PASTO DEPORTE  
NIT 814000385-3**

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

**Fecha publicación: noviembre de 2021**

Original firmado por:

**CLAUDIA MARCELA CANO RODRIGUEZ**  
**Directora**

**PLAN DE DESARROLLO: PASTO LA GRAN CAPITAL 2020-  
2023**

**Código: PA-A1.H1-01**

**Versión:01**

**Vigencia: 2021-12-31**

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 2 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

## INTRODUCCIÓN

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades.

Conforme a lo establecido en el Título 22 del Decreto 1083 de 2015, donde disponen los lineamientos para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, específicamente, en el literal c) del artículo 2.2.22.3 se establece que la gestión del Talento Humano se encuentra “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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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

El Plan 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.

### 1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes, busca diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del recurso humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del recurso como una estrategia organizacional, estructurando y actualizando la información de los cargos vacantes de PASTO DEPORTE, con el fin de programar la provisión de los empleos en la vigencia siguiente o inmediata, para que no afecte el servicio al público y el desarrollo de las actividades misionales en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

	<b>PROCESO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 3 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Planear las necesidades del recurso humano, de manera que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal en la planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Proveer a la entidad de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar la gestión necesaria para su provisión, cuando se requiera.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta de personal para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

## 3. ALCANCE

El plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos es una herramienta de aplicación general que tiene el propósito de estructurar y mantener actualizado la información vacante del instituto PASTO DEPORTE con el fin de provisionar los empleos con vacancia definitiva o temporal, siempre y cuando así se determine y exista la respectiva disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto para la Recreación y el deporte PASTO DEPORTE, desarrollara el plan anual de vacante, 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.

## 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 NO 785 de 2005, por el cual se establece el sistema de nomenclatura, clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

- **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"

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 4 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

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.

### ➤ **CARRERA ADMINISTRATIVA**

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

- **Encargo:** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.
- **Nombramiento en Período de Prueba:** Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)
- **Empleo Público:** 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.
- **Empleo Temporal Y/O Transitorio:** Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.
- **Concurso:** Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

	<b>PROCESO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 5 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

- **Convocatoria:** Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)
- **Evaluación del Desempeño:** Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).
- **Lista de Elegibles:** Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)
- **Período de Prueba:** Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).
- **OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativo

## 5. MARCO NORMATIVO

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados de la institución para la recreación y el deporte PASTO DEPRTE, es entre otras las siguientes:

- **Ley 909 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 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”,

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página <b>6</b> de <b>11</b>
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

- **artículo 3º.** dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “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 815 DE 2018:** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- **DECRETO 648 DE 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **DECRETO 612 DE 2018** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Artículo 2.2.22.3.14.** Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

	<b>PROCESO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 7 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

## 6. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS 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.

**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.

## 7. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Transferencia del Conocimiento; etc.).

Para la elaboración de los presentes Planes (plan Anual de Vacantes y de previsión de recursos humanos), se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin, se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias que exigen para el desempeño del empleo.

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 8 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

La Administración elabora el Plan Anual de Vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva para gestionar a su interior, la apropiación y disponibilidad presupuestal y se efectúe la provisión para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes van acompañadas 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.

La subdirección proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier situación administrativa que pueda generar una vacante.

## 7.1. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Instituto para la recreación y el deporte PASTO DEPORTE está conformada por un total de noventauno (91) empleados, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PLANTA	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Apoyo Administrativo	0	0	0	0	0
Contratistas					
Especialista	0		0		
Profesional	0		0		
Técnico	0		0		
<b>Libre Nombramiento Y Remoción</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Directivo	1				
Subdirectora	1				
Profesional Contable		1			
Técnico		1			
<b>Prestación De Servicio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>87</b>
Especialista			2		
Profesional			46		
Técnico			39		

Analizando la tabla anterior se pudo evidenciar que la planta de personal esta provista en un 97% para el funcionamiento de la entidad, también cabe resaltar que se necesita contratar profesional de manera temporal para cubrir la demanda de nuevas disciplinas deportivas que desea adoptar PASTO DEPORTE.

	<b>PROCESO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página 9 de 11
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

## **7.2. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Para la vigencia 2022, no se espera provisión de empleos por méritos debido a que la entidad no cuenta con vacantes abiertas al momento.

## **7.3 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

## **7.4 PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Grupo de Gestión de Talento Humano del Instituto analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación de los que cumplen con la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento

## **8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PROYECTOS**

El seguimiento y el control se realizará a través de cada vigencia por el área encargada de la ejecución de este. Igualmente, el área de Control Interno hace el monitoreo y evaluación de los resultados obtenidos en la ejecución y cumplimiento de este proyecto.

## **9. CONTROL DE RIESGOS**

Nombre del Riesgo	Causas	Consecuencias	Clasificación

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A7.C1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página <b>10</b> de <b>11</b>
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

## 10. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL

Control de Documentos									
IDENTIFICACIÓN		1ra. FASE: ARCHIVO DE GESTIÓN				2da. FASE: DISPOSICIÓN INICIAL (Archivo Central)			3ra. FASE: DISPOSICIÓN FINAL
COD	NOMBRE	ORDENACION DOCUMENTAL	RESPONSABLE	LUGAR	TIEMPO DE RETENCION	METODO UTILIZADO	RESPONSABLE	TIEMPO	METODO UTILIZADO

## 11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Plan de Vacantes y Provisión de Empleo Alcaldía Municipal de Acacias. Versión 3. Vigencia 2021.
- Plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos instituto municipal de deporte y recreación de Villavicencio -IMDER. Versión 1. Vigencia 2020.
- Plan Anual de Vacantes instituto nacional de salud. Versión 1. Vigencia 2019.
- Plan Anual de Vacantes Escuela Superior de Administración Pública – ESAP. Vigencia 2020.
- Plan Anual de Vacante Alcaldía mayor de Bogotá. Versión 05. Vigencia 2021
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- MIPG:2017
- NTC-GP 1000:2009.
- MECI 1000:2014.
- Normas Técnicas Colombianas sobre Documentación, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 1996.
- Normas APA – Edición 6 – 2016

## 12. CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA			RESPONSABLE	MOTIVO CAMBIO	EXTRACTO
	AA	MM	DD			
01	2022	10	30	Control Interno, Contratista Auxiliar MIPG	Creación del Documento	

	<b>PROCESO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	Código: PA-A1.H1-01	Versión: 01	Vigencia: 2021-12-31	Página <b>11</b> de <b>11</b>
<b>Misión:</b> PASTO DEPORTE contribuye a la formación y el desarrollo integral del ser humano a través de la práctica del deporte, la actividad física, la recreación y el buen uso del tiempo libre.				

### 13. ANEXOS

<b>NOTA:</b> <i>Copia Controlada: si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la dirección de PASTO DEPORTE.</i>		
<b>Elaborado por:</b>  Nombre: Cargo: Fecha:  Firma:	<b>Revisado por:</b>  Nombre: Cargo: Fecha:  Firma:	<b>Aprobado por:</b>  Nombre: Cargo: Fecha:  Firma: