

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES 2025.....	3
CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	4
NORMATIVIDAD	4
DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA.....	7
CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES	7
ESTRUCTURA ORGANICA ACTUAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE... RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER	8
PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO.....	10

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 3 de 11

INTRODUCCION

En virtud del 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”, el Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, aplica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual integra los planes Institucionales y estratégicos, incluyendo el plan anual de vacantes (artículo 74 de la Ley 1474 de 2011).

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

METODOLOGÍA PARA EL PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

Para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos impartidos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y tiene como fin programar la provisión de los empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, de acuerdo a las necesidades internas de personal de cada una de sus dependencias de conformidad a las normas que regulan la materia. La Carrera Administrativa tiene como principios básicos la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que los servidores públicos en el ejercicio de su cargo deben cumplir, con el fin de tener oportunidades para el ascenso y promoción en el servicio, obteniendo una estabilidad en sus cargos mientras cumplan a cabalidad con sus obligaciones.

Este Plan se puede definir como el mecanismo que permite la operatividad del recurso humano y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 4 de 11

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

EL **INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACION Y DEPORTE - INDERSANTANDER**, es un Ente Departamental creado mediante Decreto No. 0054 del 18 de febrero de 1997, con el objetivo de coordinar el Plan Nacional del Deporte, la Recreación y la Educación Física, en los términos de la Ley 181 de 1995.

Objetivo: Establecer el direccionamiento estratégico y orientar la proyección de crecimiento deportivo de Santander.

NORMATIVIDAD

La Carrera Administrativa del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, se establece mediante la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Los Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagran:

Artículo 24. Encargo. “Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea 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, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07 VERSION: 01 Página 5 de 11
--	--	--

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Artículo 25 Ley 909/04. “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”.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene, Instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y/o nombramiento provisional.

Artículo 29 Ley 909/04. “Provisión empleos públicos de manera Definitiva.” Modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que: *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...).”*

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

En razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), respecto a la obligatoriedad de

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 6 de 11

la Unidad de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, se adelantarán las acciones necesarias para realizar los convenios y/o contratos interadministrativos necesarios con miras a iniciar el desarrollo del concurso de méritos.

Es de resaltar que el Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER a través de la Plataforma SIMO, realizó en el 2023 el registro de las Vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Estado Civil, saliendo a concurso cinco (5) cargos que se encontraban en provisionalidad, donde el resultado es la provisión total de los mismos fue el siguiente:

- Tres (3) cargos de auxiliares administrativos, código 407-grado 8, de los cuales dos (2) de ellos se encuentran a la fecha debidamente nombrados y posesionados, uno de ellos ya termino su periodo de prueba, y el otro funcionario se encuentra nombrado en octubre de 2024, por ende, su periodo de prueba termina en abril de 2025. El otro cargo se encuentra en proceso de habilitación de la lista de elegibles (SIMO) debido a la no aceptación del puesto del anterior elegible.
- Un (1) cargo de técnico administrativo, código 367 - grado 07, Un (1) cargo de técnico operativo, código 314 - grado 27 quienes a la fecha se encuentran nombrados y con periodos de prueba terminados en el mes de septiembre de 2024. Un (1) cargo de profesional universitario, código 219 grado 09, quienes a la fecha ya se encuentra debidamente nombrado y posesionado en periodo de prueba.

DESARROLLO DEL PLAN DE VACANTES DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

El Instituto de Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, considera que el recurso humano es el activo más valioso que posee la entidad, es por esto que pretende contribuir al desarrollo integral de los funcionarios a través de la implementación de actividades de evaluación y mejoramiento del desempeño, mejoramiento de la calidad de vida, apropiación de la cultura organizacional, prevenir los riesgos del entorno laboral e incrementar en el nivel de percepción del clima organizacional.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 7 de 11

Objetivos General: Determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

MARCO NORMATIVO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS DE LA PLANTA

- 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.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
- Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.
- Decreto 4968 de 2007. Por el cual se modifica el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Acuerdo No. 421 del 5 de diciembre de 2022. Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Departamental De Recreación Y Deporte – INDERSANTANDER Proceso de Selección No. 2459 de 2022 – TERRITORIAL 9.
- Resolución No 064 Por medio del cual se Implementan los Acuerdos de Junta Directiva No 007 “Establecer la nueva Planta de Personal del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER “y Acuerdo de Junta Directiva N°008 del 14 de marzo de 2024 “Establecer la nueva Estructura Orgánica en el Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER”.

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.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 8 de 11

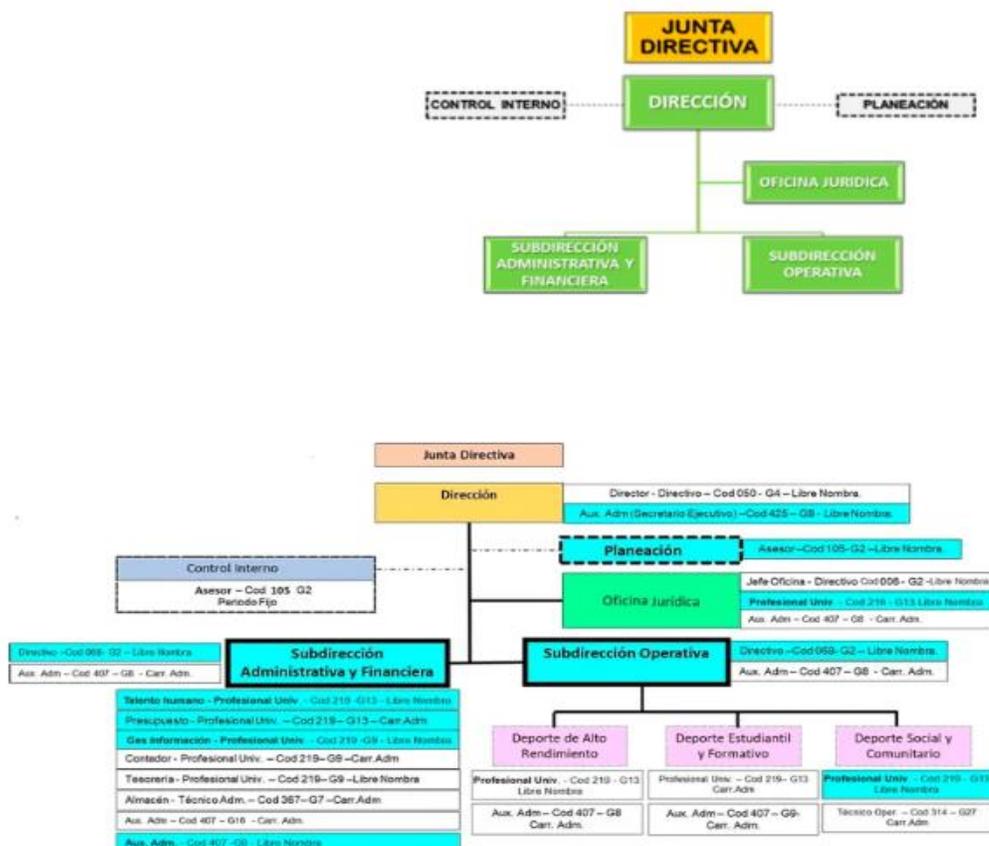
- Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten 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.

ESTRUCTURA ORGANICA ACTUAL DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE SANTANDER

Las funciones propias del Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER, serán cumplidas por la planta de personal que a continuación se describe, las cuales se agrupan en cada uno de los niveles jerárquicos ajustados al Ley



909 de 2004, el Decreto 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1800 de 2019, fijándose la siguiente la nueva estructura organizacional:



DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
N. de Cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de vinculación
Uno (1)	Director General	050	04	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Planeación	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Control Interno	105	02	Periodo de 4 años
Uno (1)	Secretario ejecutivo	425	02	Libre Nombramiento y Remoción

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
N. de Cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de vinculación
Uno (1)	Director General	050	04	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Planeación	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Asesor Control Interno	105	02	Periodo de 4 años
Uno (1)	Secretario ejecutivo	425	02	Libre Nombramiento y Remoción

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 10 de 11

PLANTA GLOBAL				
N. de Cargos	Denominación del empleo	Código	Grado	Tipo de vinculación
Uno (1)	Subdirector Administrativo y Financiero	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Subdirector Operativo	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Jefe Oficina Jurídica	068	02	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Estudiantil y Formativo	219	13	Carrera Administrativa
Uno (1)	Profesional Universitario Presupuesto	219	13	Carrera Administrativa
Uno (1)	Profesional Universitario Talento Humano	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Social y Comunitario	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Deporte Alto Rendimiento	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Jurídica	219	13	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Gestión de la información	219	09	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario Tesorero	219	09	Libre Nombramiento y Remoción
Uno (1)	Profesional Universitario	219	09	Carrera Administrativa
Uno (1)	Técnico Operativo	314	27	Carrera Administrativa
Uno (1)	Técnico Administrativo	367	07	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	16	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	09	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	08	Carrera Administrativa
Tres (3)	Auxiliar Administrativo	407	08	Carrera Administrativa
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	08	Libre Nombramiento y Remoción

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado". (Parágrafo 2º del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004).

Teniendo en cuenta el Art. 41 de la Ley 909 de 2004, en donde se establecen las causales de retiro del servicio, para los servidores públicos solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5º Pensión de Jubilación y 7º Edad de retiro forzoso.

 	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER PLAN ANUAL DE VACANTES	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 01
		Página 11 de 11

Para el caso de pensión de jubilación, estas causales de retiro del servicio tienen una regulación especial dentro del tema del régimen de seguridad social del Estado, tal como la Ley 790 de 2002, que establece condiciones especiales para los pre - pensionados, situaciones y tratos ratificados por la Corte Constitucional mediante sentencia C- 795 de 2009 y otras.

La Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, establece: “La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas en ninguna circunstancia”.

Hay otras situaciones de retiro del servicio público que no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se presenten dentro del respectivo periodo, por renuncia, suspensión en la prestación del servicio, insubsistencia, declaración de vacancia del empleo, etc. y por tanto se atenderán en su debido momento de acuerdo con las necesidades del servicio.

El Instituto Departamental de Recreación y Deporte - INDERSANTANDER para la vigencia 2025, cuenta con los recursos suficientes para efectuar los pagos de salarios y prestaciones sociales establecidos en la Ley y demás normas vigentes.

	Funcionario/Contratista	Cargo/Contrato	Firma
Proyectó –Profesional	Sandra Liliana Rueda	P.U. Talento Humano	
Revisó – Profesional	Hector Fabián Mantilla	Sub – director Administrativo y Financiero	
Aprobó- Asesor	Comité de Gestión y Desempeño - MIPG		