

**FECHA:** 28/01/2026[illegible]

 	<p align="center"><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b></p> <p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b></p>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 2 de 11

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVO .....	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....	4
5.	MARCO NORMATIVO .....	6
6.	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL .....	8
7.	SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	10
8.	REPORTE DE EMPLEOS PREVISTOS Y VACANTES A CORTE 30 DE DICIEMBRE DE 2025. ....	11
9.	PLAN ANUAL DE PREVISION DE EMPLEOS. ....	11
10.	ANÁLISIS DE RIESGOS IDENTIFICADOS DE VACANTES	
11.	INDICADOR PLAN DE PREVISION DE EMPLEOS. ....	12

 	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 3 de 11

## 1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de dar cumplimiento a los requerimientos legales establecidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, relacionados con el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, el Grupo de Talento Humano orienta sus acciones mediante el presente documento. Su finalidad es presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas en los tiempos definidos, garantizando la vinculación del mejor personal a través de un proceso de selección meritocrático.

Asimismo, este plan se desarrolla conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo más valioso de las entidades, facilitando la gestión institucional y el logro de los objetivos organizacionales.

## 2. OBJETIVO

Gestionar y actualizar la información sobre los empleos vacantes, garantizando la provisión oportuna de los cargos en la vigencia fiscal.

### 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la vinculación de servidores públicos competentes mediante procesos de selección transparentes y meritocráticos, CNSC al tiempo que se implementan estrategias de previsión de empleos que aseguren la continuidad y eficiencia en el funcionamiento de las dependencias.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes se constituye en una herramienta estratégica de gestión del talento humano, orientada a garantizar la adecuada provisión de los cargos de carrera administrativa en la entidad. Su articulación con la planificación estratégica del talento humano permite identificar, de manera precisa, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y proyectar las acciones necesarias para su cobertura.

Para la vigencia 2026, el propósito del PAV es asegurar la provisión de los cargos vacantes en Función Pública, integrando a servidores públicos competentes que hayan superado exitosamente los procesos de selección meritocrática adelantados

  <b>INDER</b> Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 4 de 11

por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), tanto en la modalidad de ascenso como en la de concurso abierto.

De esta manera, el Plan Anual de Vacantes contribuye a fortalecer la transparencia, la eficiencia y la meritocracia en el acceso al empleo público, consolidando una gestión institucional orientada al cumplimiento de los objetivos misionales y al servicio de la ciudadanía.

#### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

**Carrera administrativa:** Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

**Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC:** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

**Empleo:** Se entiende por empleo 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

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

**Lista de elegibles:** 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

 	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 5 de 11

se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

**Nombramiento ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Oferta Pública De Empleos De Carrera – OPEC:** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

**Vacante definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre

 	<p><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b></p> <p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b></p>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 6 de 11

nombramiento y remoción.

3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

**Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

## 5. MARCO NORMATIVO

**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 al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

 	<p align="center"><b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b></p> <p align="center"><b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b></p>	<p>CÓDIGO: PLRH - 07</p> <p>VERSION: 02</p> <p>Página 7 de 11</p>
---	--	---

**Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004,**

quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para

proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos 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. 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. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

**Decreto 1083 de mayo de 2015. “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 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 2.2.5.3.3** 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”.

**Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

**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”.

## 6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal en el INDER SANTANDER está formada con un total de 25 cargos de la planta global.

**Tabla 1 Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 24 de noviembre de 2025**

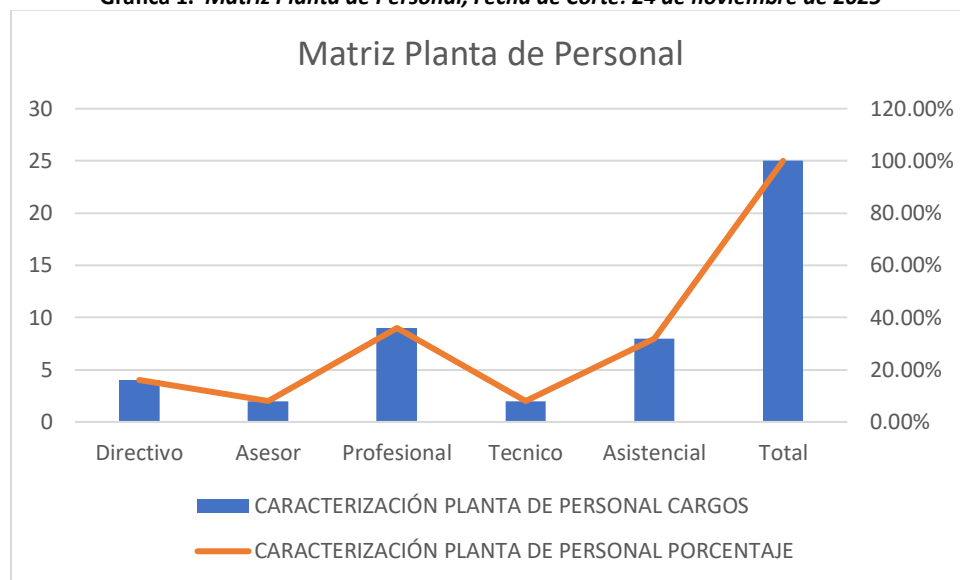
CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	4	16,00%
Asesor	2	8,00%



CARACTERIZACIÓN PLANTA DE PERSONAL		
NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Profesional	9	36,00%
Técnico	2	8,00%
Asistencial	8	32,00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Talento Humano

Grafica 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 24 de noviembre de 2025



Fuente: Grupo de Talento Humano.

El siguiente cuadro expone la distribución vigente de la Planta de Personal, organizada según el tipo de vinculación y el nivel jerárquico.

Tabla. 2 Matriz Planta de Personal, Fecha: 24 de noviembre de 2025

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE SIN PRESUPUESTO	TOTAL
<b>Carrera Administrativa</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
Profesional	0	3	0	0	3
Técnico	0	1	0	0	1
Asistencial	0	5	0	0	5
TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	NOMBRADO		VACANTE	TOTAL
<b>Libre Nombramiento y remoción</b>	<b>0</b>	<b>16</b>		<b>0</b>	<b>16</b>
Directivo	0	4		0	4
Asesor	0	2		0	2

 	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 10 de 11

TIPO DE CARGO Y NIVEL	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE SIN PRESUPUESTO	TOTAL
Profesional	0	6	0	0	6
Técnico	0	1	0	0	1
Asistencial	0	3	0	0	3

*Fuente: Grupo Talento Humano*

## 7. SEGUIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL

El departamento de Talento Humano realiza el seguimiento al plan anual de vacantes haciendo las siguientes acciones:

- **Planta de Personal global, temporal y por grupos internos de trabajo:** El departamento de Talento Humano del INDERSANTANDER tiene una base de datos digital, herramienta que permite identificar los empleos pertenecientes tanto a la planta global como a la planta temporal, así como su distribución en los diferentes grupos internos de trabajo. A partir de esta información, se generan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando la ubicación de los empleos y las vacantes existentes. Estos reportes constituyen un insumo fundamental para la toma de decisiones relacionadas con los movimientos de personal que, por necesidad del servicio, deban efectuarse dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** El INDERSANTANDER cuenta con una base de datos digital, en donde se identifican los empleos de la planta global, tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la institución.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** El INDERSANTANDER dispone de una base de datos digital, en la que se registran los empleos en vacancia definitiva o temporal, clasificados por niveles jerárquicos. Este instrumento permite mantener la información actualizada para su envío a la Comisión Nacional del Servicio Civil y, a su vez, identificar los cargos que serán propuestos para convocatoria a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población del INDERSANTANDER:** El departamento de Talento Humano administra una base de datos digital de caracterización que contiene información actualizada de los servidores de la Entidad, incluyendo datos personales, laborales y de emergencia. Esta herramienta

facilita la toma de decisiones en aspectos relacionados con el bienestar, la seguridad y salud en el trabajo, así como la movilidad laboral. La matriz se actualiza de manera permanente cada vez que se registra un nuevo ingreso, nombramiento, retiro o movimiento dentro de la planta de personal.

## 8. REPORTE DE EMPLEOS PREVISTOS Y VACANTES A CORTE 30 DE DICIEMBRE DE 2025.

Según la clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico la planta de personal aprobada para la vigencia 2026, está conformada por un total de veinticinco (25) empleos donde los funcionarios a la fecha ya se encuentran vinculados bajo la modalidad de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

*Tabla 3 Matriz Planta Global de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025*

TOTAL, DE VACANTES Y VACANTES SIN PRESUPUESTO PLANTA GLOBAL DEL INDERSANTANDER				
NIVEL	EN ENCARGO	EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	EN PROVISIONALIDAD	TOTAL VACANTES
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

*Fuente: Grupo Talento Humano*

## 9. PLAN ANUAL DE PREVISION DE EMPLEOS.

El departamento de talento humano realizará durante el año 2026 un seguimiento a la planta de personal, con el fin de anticipar posibles situaciones de vacantes que puedan afectar el correcto funcionamiento de la operatividad en la entidad.

Para la previsión de empleos se tendrá en cuenta los siguientes factores:

- Posibles licencias de maternidad
- Vacaciones acumuladas
- Ausencia prolongadas
- Retiros voluntarios

 	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 12 de 11

- Servidores próximos a pensionarse
- Incapacidades por tiempo prologado

En caso de identificarse riesgos de falta de funcionarios, se tomaran las siguientes acciones:

- Encargos temporales
- Nombramiento provisional
- Nombramiento provisional por vacancia definitiva

## 10. ANALISIS DE RIESGOS IDENTIFICADOS DE VACANTES

*Tabla 4 Matriz Riesgo Identificado de Vacantes*

RIESGO IDENTIFICADO	PROBABILIDAD	ACCIÓN
Licencia de maternidad	Baja	Nombramiento provisional
Vacaciones acumuladas	Baja	Programación anticipada de vacaciones
Ausencias prolongadas	Baja	Encargo temporal
Retiros voluntarios	Baja	Nombramiento provisional
Jubilación de servidores	Baja	Nombramiento provisional por una vacancia definitiva
Incapacidades por tiempo prologado	Baja	Encargo temporal

*Fuente: Grupo Talento Humano*

De esta manera el plan de previsión de talento humano permitirá adoptar medidas anticipadas para garantizar una correcta función en los procesos operativos en el INDERSANTANDER.

## 11. INDICADOR PLAN DE PREVISION DE EMPLEOS.

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.

  <b>INDER</b> Santander Instituto Departamental De Recreación y Deporte	<b>INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - INDERSANTANDER</b>  <b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE EMPLEADOS</b>	CÓDIGO: PLRH - 07
		VERSION: 02
		Página 13 de 11

- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en la actividad definida para el plan de vacantes y previsión de empleos.

El presente Plan Institucional de vacantes rige a partir de su expedición, aprobación de Dirección, seguimiento por parte de la Subdirección administrativa y financiera y posterior publicación por los miembros del Comité MIPG y sistemas.