

PLAN ANUAL DE VACANTES

Aprobó
SANDRA QUIROZ VILLA
Gerente

Revisó
DANIEL MONTOYA HERRERA
Líder Administrativo y Operativo

ENERO DE 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta estratégica de gestión del talento humano que permite identificar, consolidar y actualizar de manera sistemática la información relacionada con los cargos vacantes de la entidad, tanto en vacancia definitiva como temporal. Su formulación responde a la necesidad de planear de forma anticipada y organizada la provisión de empleos, garantizando la continuidad en la operación institucional y el adecuado cumplimiento de las funciones misionales y administrativas.

Este plan se articula con los objetivos estratégicos del instituto y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano, y se constituye en un insumo fundamental para la toma de decisiones en materia de provisión de personal. A través de este instrumento se definen los empleos a proveer, los perfiles requeridos, los mecanismos y procedimientos de selección aplicables, así como el número de cargos que deben ser cubiertos durante la vigencia correspondiente.

El Plan Anual de Vacantes busca contribuir al fortalecimiento de la eficiencia, transparencia y meritocracia en la gestión del empleo público, permitiendo a la entidad anticipar riesgos asociados a la falta de personal, optimizar el uso de los recursos humanos y asegurar la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía.



MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- Ley 1960 de 2019: Modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece los procesos de provisión de empleos de carrera administrativa, priorizando el mérito y la movilidad interna.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de Desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, abril 2021
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Decreto 618 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.

Diagnóstico de Administración de personal

Actualmente la planta de empleos, corresponde a la necesaria de acuerdo a la capacidad financiera que tiene el Instituto para el Deporte y la recreación de Sabaneta INDESA (acuerdo de la Junta Directiva No.001, junio 27 de 2023).

Nivel Directivo	Código	Grado	No. de Plazas
Gerente	039	02	1
Líder Operativo y Administrativo	222	02	1
Dirección Administrativa	009	01	1
Nivel Profesional			
Tesorero	201	01	1

Para suplir la necesidad del personal que se requiere para alcanzar su objetivo estratégico, el INDESA realiza la contratación bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, con las siguientes características:

Nivel del Cargo	No. de Cargos
Profesional	65
Tecnólogo	21
Técnico	23
Asistencial - bachiller	7
TOTAL	116

Plan de vacantes:

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de gestión cuyo propósito es consolidar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de una entidad, permitiendo programar su provisión de manera ordenada y eficiente. Este instrumento facilita la identificación de empleos con vacancia definitiva o temporal, los perfiles requeridos, los procedimientos de selección aplicables y el número de cargos que deben ser provistos, garantizando así la continuidad y calidad en la prestación de los servicios institucionales.

Su existencia y aplicación se enmarcan en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente en la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual establece que las entidades públicas deben administrar sus plantas de personal atendiendo criterios de racionalidad, eficiencia, mérito y transparencia, asegurando que la disponibilidad de cargos sea coherente con las necesidades institucionales y con la provisión de los servicios a su cargo.

No obstante, debido a las condiciones financieras del Instituto para el Deporte y la Recreación de Sabaneta – INDESA, actualmente no es viable la ampliación de su planta de personal, dado que si bien, se formula el presente plan, se cuenta con un diagnóstico de "cero vacantes disponibles" por austeridad y estructura para la vigencia 2026; y, en consecuencia, el recurso humano necesario para alcanzar los objetivos estratégicos se vincula mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios.