



Gobernación del
MAGDALENA

 **RESULTADOS
DEL CAMBIO**

INDEPORTES
Instituto Departamental del Deporte

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEOS

INDEPORTES 2025



JORGE ARMANDO LAVALLE CHARRIS
DIRECTOR



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	3
2.1	MISIÓN.....	3
2.2	VISIÓN.....	3
2.3	OBJETIVO GENERAL INDEPORTES.....	3
2.4	OBJETIVOS ESPECIFICOS INDEPORTES.....	4
2.5	ORGANIGRAMA.....	5
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
4.	OBJETIVOS.....	7
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	7
4.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
5.	ESTRUCTURA.....	7
6.	ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	8
7.	SEGUIMIENTO A PLANTA DE PERSONAL.....	11
8.	REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES.....	12
9.	INDICADOR.....	12





1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la dirección general guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de Indeportes.

2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 MISIÓN

La misión de Indeportes es servir a las organizaciones deportivas de las comunidades del Departamento del Magdalena, en su deseo de organizar, financiar capacitar asesorar y fomentar la educación física, la recreación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre atreves de sus recursos tecnológicos físicos y financieros.

En este propósito se continuara en la búsqueda y adopción de los sistemas más avanzados de la ciencia y conocimiento en medicina y desarrollo deportivo, investigación e informática en construcción de escenarios deportivos, ambientales y en la gestión nacional e internacional de proyectos que permitan un crecimiento constante y planeado en el servicio de la comunidad con base en los recursos del estado y en los que genere en desarrollo de sus propias actividades.

2.2 VISIÓN

El Instituto Departamental de Deportes del Magdalena INDEPORTES, es un ente componente del Sistema Nacional del Deporte; y propenderá para un modelo de desarrollo deportivo acorde con los intereses de las comunidades, especialmente las más vulnerables y de mayores necesidades básicas insatisfechas adoptando planes y programas en el campo formativo, recreativo y de infraestructura deportiva que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los Magdalenenses.

2.3 OBJETIVO GENERAL INDEPORTES

El crecimiento planeado y dirigido del Instituto para una mayor cobertura, con mejor calidad y cantidad de servicio a través de una organización descentralizada con base en la dimensión de regiones del





Departamento del Magdalena y la obtención de excedentes en la relación ingresos egresos para atender ese crecimiento y así dar cumplimiento al artículo 300 de la Constitución política de Colombia. La Ley 181 de 1995 y demás disposiciones que regulen el desarrollo del deporte y la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

2.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS INDEPORTES

- Adoptar los planes y programas que, en el deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre, establezcan el Instituto Colombia de deporte-Coldeportes y el Gobierno Nacional.
- Estimular la participación comunitaria y la integración funcional en los términos de la Constitución Política, la presente ordenanza y las demás normas que lo regulen.
- Coordinar y desarrollar programas de actividades que permitan la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el territorio Departamental.
- Prestar asistencia técnica y administrativa a los municipios y a las demás entidades del sistema nacional del deporte en el territorio de su jurisdicción.
- Proponer y aprobar en lo de su competencia para el desarrollo del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.
- Participar en la elaboración y ejecución de programas de cofinanciación de la construcción, ampliación y mejoramiento de construcciones deportivas de los municipios.
- Promover y difundir y fomentar la práctica de la educación física, el deporte y la recreación en el territorio departamental.
- Cooperar con los municipios y las entidades deportivas recreativas en promoción y difusión de la actividad física, el deporte la recreación y atender a su financiamiento de acuerdo con los planes y programas que aquellos presenten.
- Coordinar y promover la ejecución de programas recreativos para la comunidad en asocio con entidades públicas o privadas que adelanten esta clase de programas en su respectiva jurisdicción.
- Diseñar conjuntamente con la secretaria de educación departamental los programas necesarios para lograr el cumplimiento de los objetivos de la Ley general de la Educación y concurrir financieramente para el adelanto de programas específicos tales como Centros de educación Física, Centros de iniciación y Formación Deportiva, festivales escolares, Juegos Intercolegiados y Casa de la juventud.
- Ejecutar programas de recreación con participación comunitaria, aplicando principios de universidad, integración funcional, democratización y ética deportiva.
- Celebrar convenios con las cajas de compensación familiar para dar cumplimiento al artículo 21 de la Ley 50 de 1999, así como programas de fomento y recreación.
- Fomentar la participación de las personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas en programas deportivos, recreativos y aprovechamiento del tiempo libre y de educación física, orientándolos a su rehabilitación e integración social, trabajando conjuntamente con las organizaciones que los agrupan.
- Promover la regionalización y especialización deportiva considerando los perfiles morfológicos la idiosincrasia y las tendencias culturales de las comunidades.

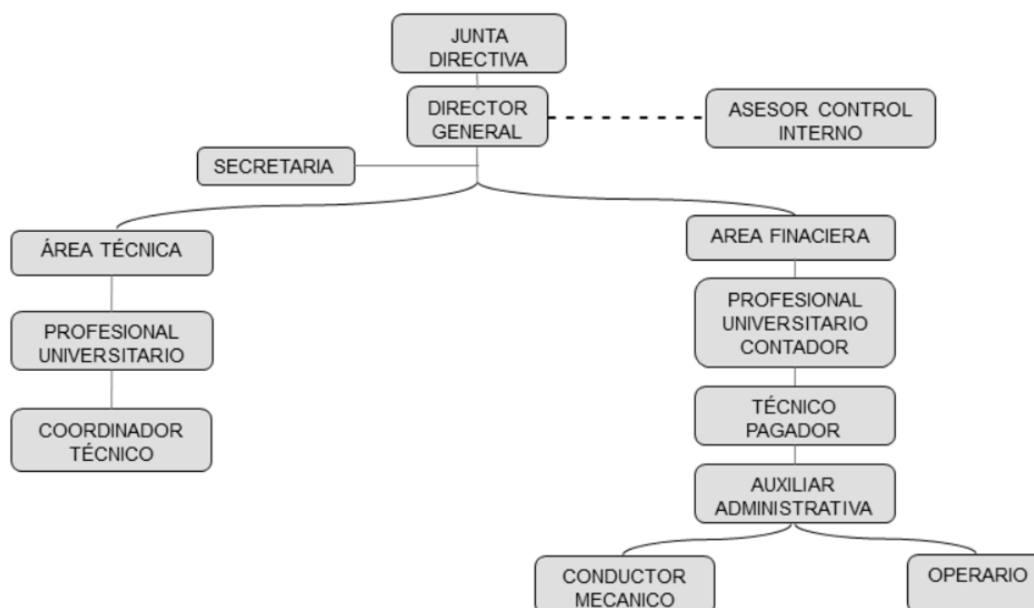




- Adoptar las medidas necesarias para facilitar la preparación técnica, la incorporación al sistema educativo y a la plena integración social y profesional de los deportistas de alto rendimiento durante su carrera deportiva y al final de la misma.

2.5 ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA INDEPORTES MAGDALENA



3. 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”.

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.

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”.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y dar prioridad a las áreas clave de la institución que requieren una atención más focalizada en relación con la gestión de personal.
- Potenciar la administración del talento humano mediante la puesta en marcha de programas de formación y capacitación dirigidos al equipo de trabajo de la institución.
- Optimizar la eficacia en la gestión de personal, acortando los tiempos de respuesta y mejorando la calidad en los procesos de reclutamiento y selección.
- Reforzar la cultura organizacional promoviendo principios como la ética, la transparencia y el compromiso con los objetivos y metas de Indeportes Magdalena.

5. ESTRUCTURA

AREA	COMPUESTA	RESPONSABILIDADES
DIRECTIVA	Director general /Junta Directiva	Mantener la Unidad de objetivos e intereses, de la organización en torno a la misión y objetivos empresariales; identificar las necesidades y expectativas de los usuarios; determinar los mercados a atender; definir la estrategia del servicio; asignar recursos; y adoptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional; y las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento del Instituto.





AREA	COMPUESTA	RESPONSABILIDADES
TECNICA	Profesional universitario/Tecnico/ Operario	Se realizan todos los procesos y procedimientos de planeación institucional y la prestación de servicios de asesoría deportiva, que incluyen la atención administrativa, demandada por el usuario, la definición de políticas institucionales, el tipo de recursos humanos necesarios para lograr los objetivos de la entidad, conforme a su misión y su visión, las formas, características de la atención, dirección y la prestación del servicio
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Secretaria ejecutiva/Profesional Universitario/Tecnico/Auxiliar administrativo/Conductor	Se encarga de diseñar y coordinar políticas destinadas a la eficiente administración de los recursos humanos, tecnológicos y documentales. Asimismo, supervisa la coordinación administrativa, contable y el mantenimiento de las instalaciones físicas de la entidad, con el objetivo de optimizar las funciones de los servicios ofrecidos por el Instituto en áreas como deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre

6. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal en el Instituto Departamental del Deporte está conformada con un total de Diez (10) cargos.

ITEM	AREA	CARGO	PERFIL	CODIGO	GRADO	No CARGOS	NIVEL
1	Control Interno	Jefe de Control Interno	Estudios: Título profesional en el área Administrativa, Ingenierías, Administración Deportiva y carreras afines, título de especialización o postgrado.	105	1	1	Directivo



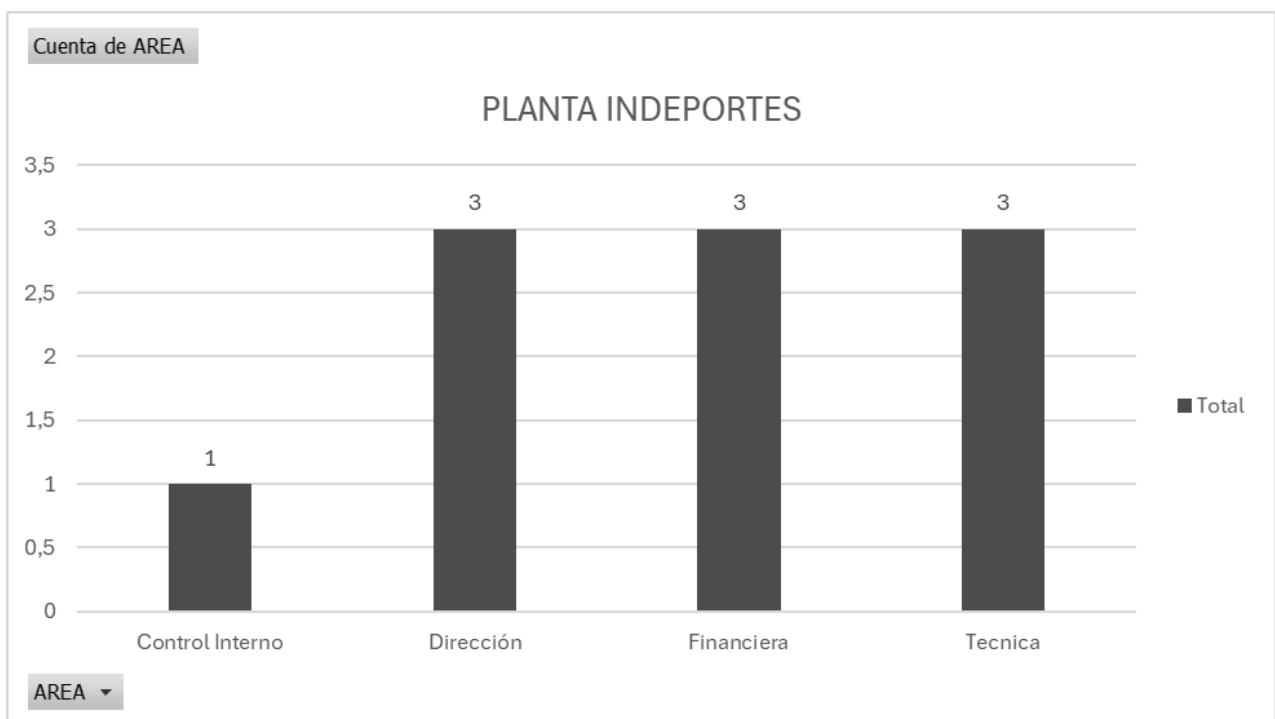


ITEM	AREA	CARGO	PERFIL	CODIGO	GRADO	No CARGOS	NIVEL
			Experiencia: u (1) año de experiencia profesional				
2	Dirección	Director General	Estudios: Título profesional en el área Administrativa, Ingenierías, Administración Deportiva y carreras afines, título de especialización o postgrado. Experiencia: Dos (2) años de experiencia profesional en cargos del nivel Directivo o Asesor.	50	2	1	Directivo
3	Dirección	Secretaria Ejecutiva	Estudios: Diploma de bachiller en cualquier modalidad Experiencia: Dos (2) años de experiencia relacionada	54	3	1	Administrativo
4	Dirección	Conductor Mecánico	Estudios: Bachiller en cualquier modalidad. Experiencia: Un (1) año de experiencia laboral.	482	2	1	Administrativo
5	Financiera	Profesional Universitario	contaduría publica y dos de experiencia profesional	219	1	1	Administrativo
6	Financiera	Técnico	Tecnico con un año de experiencia	367	1	1	Administrativo
7	Financiera	Auxiliar administrativo	Profesional o auxiliar contable	407	2	1	Administrativo
8	Tecnica	Profesional Universitario	Estudios: Título profesional en el área Administrativa, Ingenierías, Administración Deportiva y carreras afines, título de especialización o postgrado.	219	2	1	Administrativo



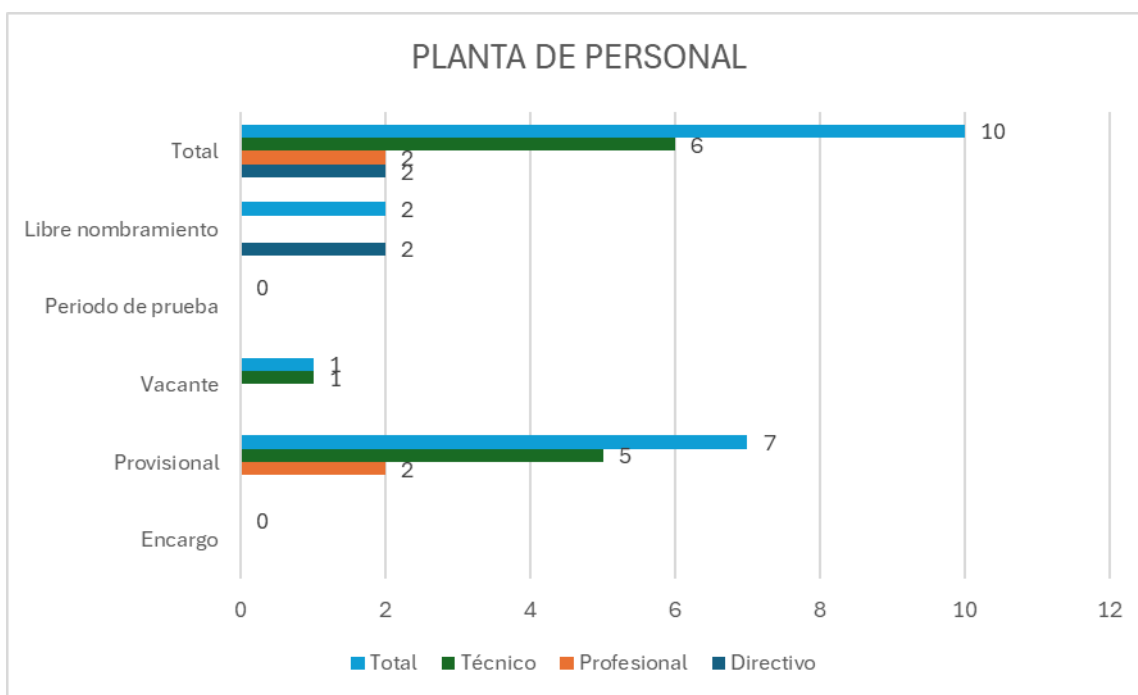


ITEM	AREA	CARGO	PERFIL	CODIGO	GRADO	No CARGOS	NIVEL
			Experiencia: Cinco (5) años de experiencia profesional en sector deportivo				
9	Técnica	Técnico	Tecnólogo, licenciado en educación física	367	1	1	Administrativo
10	Técnica	Operario	Estudios: Básica primaria. Experiencia: Seis (6) meses de experiencia laboral.	487	2	1	Administrativo



Actualmente el Instituto Departamental de Deportes del Magdalena cuenta con diez (10) empleos; que de acuerdo con su naturaleza dos (2) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, (7) en provisionalidad, 1 vacante.

NIVEL CARGO	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	PERIODO DE PRUEBA	LIBRE NOMBRAMIENTO	TOTAL
Directivo					2	2
Profesional		2				2
Técnico		5	1			6
Total	0	7	1	0	2	10



7. SEGUIMIENTO A PLANTA DE PERSONAL

La dirección General efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado: Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.

Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles: Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.





Caracterización de la población de Indeportes: La dirección General administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

8. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES

Se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global:

NIVEL CARGO	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
Profesional		2		2
Técnico		5	1	6
Total	0	7	1	8

9. INDICADOR

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.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

Proyectó	Oscar Iván Polo Villamil- Contratista Planeación
Revisó	Jorge Armando Lavallo Charris- Director General Indeportes
Aprobó	Acta 001 - Comité de Gestión y desempeño