

**INSTITUTO DE RECREACIÓN Y DEPORTES DEL ATLÁNTICO –
INDEPORTES ATLÁNTICO**

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

BARRANQUILLA - ATLÁNTICO

2026

ÍNDICE

- **Introducción**
- **Objetivos del Plan de Vacantes y Previsiones**
 - ✓ Objetivo General
 - ✓ Objetivos Específicos
- **Marco Normativo**
- **Análisis de la Situación Actual**
 - ✓ Planta de Personal Actual
 - ✓ Puestos en Provisionalidad
 - ✓ Puesto Pre-pensionable
- **Plan de Vacantes y Previsión para 2026**
 - ✓ Identificación de Necesidades de Talento Humano
 - ✓ Plan de Reemplazo y Sucesión
 - ✓ Procedimiento de Reposición de Vacantes
- **Proceso de Selección y Contratación**
- **Estrategia de Estabilidad y Gestión de la Provisionalidad**
- **Cronograma de Implementación**
- **Presupuesto y Recursos**
- **Evaluación y Seguimiento**
- **Conclusiones**

INTRODUCCIÓN

El Plan de Vacantes y Previsión de Talento Humano para la vigencia 2026 tiene como principal objetivo garantizar que la Planta de Personal de Indeportes Atlántico se mantenga alineada con los requerimientos normativos de la función pública colombiana, y que se asegure la disponibilidad de personal competente para el cumplimiento de la misión y funciones del Instituto. Este plan se fundamenta en la necesidad de gestionar y cubrir las vacantes existentes, especialmente las que se encuentran en situación de provisionalidad, así como las vacantes previsibles por jubilación y otras eventualidades.

Dado que actualmente existen 6 puestos en provisionalidad y un puesto en carrera administrativa pre-pensionable, este plan también aborda las acciones para regularizar los puestos en provisionalidad y prever el reemplazo de los puestos que se vacarán por jubilación en el futuro cercano. Se incorpora también la Convocatoria Territorial 001 para el Concurso de Méritos, liderada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), que abrió procesos para 5 puestos en provisionalidad durante 2024 y se llevará a cabo en el 2026.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE VACANTES Y PREVISIONES

Objetivo General:

Gestionar las vacantes y previsiones del talento humano de Indeportes Atlántico para la vigencia 2026, conforme a la normativa vigente y a los procesos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con el fin de garantizar la estabilidad, eficacia y eficiencia del Instituto.

Objetivos Específicos:

- ✓ **Regularizar los puestos en provisionalidad** mediante la ejecución del proceso de selección en el marco del Concurso de Méritos 2024 para 5 de los 6 puestos provisionales.
- ✓ **Prever el reemplazo del puesto asistencial pre-pensionable**, mediante un plan de sucesión que asegure la cobertura sin afectar la operación institucional.
- ✓ **Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y procedimentales** establecidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y el MIPG para la gestión de vacantes y la contratación de personal.
- ✓ **Garantizar la transparencia y la eficiencia** en los procesos de selección y contratación, asegurando que todos los procedimientos sean públicos y abiertos a todos los interesados.
- ✓ **Implementar una estrategia de estabilidad laboral** que favorezca la permanencia y el desarrollo de los empleados de Indeportes Atlántico.

3. MARCO NORMATIVO

Este Plan de Vacantes y Previsión se desarrollará bajo el marco de las siguientes normativas:

- ✓ **Ley 909 de 2004:** Regula la carrera administrativa, la contratación de personal y los procesos de selección en las entidades públicas de Colombia.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015:** Compilación de normas para la contratación, provisión y gestión del talento humano en las entidades públicas, especialmente en cuanto a los procedimientos de selección.

- ✓ **Política de Gestión del Talento Humano del Departamento del Atlántico:** Lineamientos específicos para las entidades descentralizadas de la región.
- ✓ **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Directrices para la gestión eficiente, ética y transparente de los recursos humanos en el sector público.
- ✓ **Convocatorias y Procesos de Selección de la CNSC:** Regulan el procedimiento de selección de personal en el sector público a través de concursos de méritos.

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Planta de Personal Actual

Indeportes Atlántico tiene una planta de personal conformada por 15 miembros, con una estructura organizativa que incluye cargos de naturaleza administrativa, operativa y de apoyo a la gestión misional. A estos funcionarios se suman contratistas que cumplen funciones específicas de apoyo.

Cargos en Provisionalidad

De los 15 cargos de la planta de personal, 6 están en provisionalidad. Estos cargos han sido ocupados de manera temporal debido a que no se han realizado los concursos de méritos correspondientes. Esta situación genera una necesidad urgente de regularización, por lo cual se inició en la vigencia 2024 Proceso para Concursos de Méritos, mediante convocatoria territorial 001 liderada por la CNSC.

Los 5 cargos que se encuentran dentro del concurso liderado por la CNSC deberán ser provistos con base en los principios de mérito y transparencia.

Puesto Pre-pensionable

Existe un puesto en el área asistencial que se encuentra en carrera administrativa y es pre-pensionable. Esto implica que el empleado que ocupa este puesto se retirará en un futuro cercano por jubilación, lo que representa una vacante que debe ser cubierta de manera oportuna. El Plan de Sucesión será clave para prever este reemplazo.

5. Plan de Vacantes y Previsión para 2026

Identificación de Necesidades de Talento Humano

Las principales vacantes y previsiones para la vigencia 2026 son:

1. Vacantes por Provisionalidad:

- ✓ De los 6 puestos en provisionalidad, 5 serán objeto de concurso en 2026 a través del proceso liderado por la CNSC.
- ✓ El sexto puesto en provisionalidad deberá ser evaluado de manera individual para determinar su permanencia o reemplazo según las necesidades de la institución.

2. **Puesto Pre-pensionable:**

- ✓ El puesto pre-pensionable en el área asistencial debe ser cubierto con anticipación. Esto implica realizar una planificación de sucesión, lo que incluye la identificación de un perfil de reemplazo y el inicio de un proceso de selección para garantizar la continuidad de los servicios de la entidad.

Plan de Reemplazo y Sucesión

Para el puesto asistencial pre-pensionable, se propondrán las siguientes acciones:

1. **Identificación de perfiles:** Se elaborará un perfil detallado de las competencias y habilidades requeridas para ocupar el cargo vacante.
2. **Búsqueda interna de talento:** Se promoverá el desarrollo del talento humano dentro de la entidad, priorizando el crecimiento profesional de los empleados actuales.
3. **Selección externa:** Si no se encuentra personal interno capacitado para asumir el cargo, se procederá con la convocatoria externa para cubrir la vacante.

Procedimiento de Reposición de Vacantes

Los procedimientos para la reposición de vacantes serán los siguientes:

1. **Convocatoria para Concurso de Méritos:** Se inició proceso de selección mediante convocatoria pública para los 5 puestos en provisionalidad en el marco de la Convocatoria Territorial 001 de 2024 de la CNSC.
2. **Proceso de selección interna:** Si el proceso externo no logra llenar todas las vacantes, se promoverá un proceso interno de ascenso de acuerdo con las competencias y desempeño de los empleados actuales.

3. **Planificación para reemplazo de puestos previsibles:** Se identificará y planificará el reemplazo de todos los puestos que podrían vacarse en el futuro cercano, incluyendo aquellos que estén por jubilarse.

6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El proceso de selección de personal se llevará a cabo conforme a los siguientes principios y procedimientos:

1. **Concurso Público de Méritos:** Para los puestos en provisionalidad, el Concurso de Méritos liderado por la CNSC será el procedimiento central para la provisión de vacantes.
2. **Transparencia y equidad:** Todos los procesos de selección estarán basados en el mérito, equidad y transparencia, cumpliendo con los estándares establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
3. **Publicación de vacantes:** Las vacantes se encuentran de forma pública y abierta, en las plataformas digitales dispuestas para tal fin, garantizando acceso igualitario a todos los interesados.

7. ESTRATEGIA DE ESTABILIDAD Y GESTIÓN DE LA PROVISIONALIDAD

1. **Regularización de puestos provisionales:** Se debe dar prioridad a la regularización de los puestos provisionales, transformándolos en definitivos mediante el proceso de selección de la CNSC.
2. **Garantizar la estabilidad laboral:** Durante el proceso de regularización, se fomentará un ambiente laboral estable y motivante, minimizando la incertidumbre para los empleados en provisionalidad brindando herramientas como capacitaciones de formación referente a la metodología, evaluación y publicación de los concursos de mérito.

8. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Frecuencia
Convocatoria y Proceso de Selección para 5 puestos en provisionalidad	Agosto 2024	Sujeta a Cronograma de CNSC	Única
Revisión del puesto pre-pensionable y su legalización	Marzo 2026	Diciembre 2026	Trimestral
Revisión de Vacantes y Necesidades para el resto de 2026	Marzo de 2026	Octubre de 2026	Trimestral

9. PRESUPUESTO Y RECURSOS

El presupuesto requerido para llevar a cabo este plan se ajustará al presupuesto general de Indeportes Atlántico para la vigencia 2026, priorizando los recursos necesarios para la gestión de vacantes, los procesos de concurso y selección, y las acciones de capacitación.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se implementará un sistema de monitoreo y evaluación del plan, con reuniones bimensuales para revisar el avance de los procesos de selección del concurso de mérito, la cobertura de vacantes y la efectividad de las estrategias de reemplazo y sucesión. Se elaborará un informe anual para evaluar los resultados y hacer ajustes conforme a las necesidades emergentes.

11. CONCLUSIONES

El Plan de Vacantes y Previsión para 2026 de Indeportes Atlántico se centra en la regularización de los puestos en provisionalidad a través del concurso de mérito y la previsión de vacantes futuras, especialmente en lo relacionado con el puesto asistencial pre-pensionable. A través de un enfoque transparente, eficiente y alineado con las normativas vigentes, este plan garantizará que la entidad cuente con el personal necesario para cumplir su misión institucional, asegurando estabilidad y transparencia en todos los procesos de selección y contratación.