



El deporte
es de todos

Mindeporte

GIT
Talento Humano
Si le pones corazón, ¡el resultado siempre será mejor!



PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

SECRETARIA GENERAL

GIT TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.

2022

MINISTERIO DEL DEPORTE

GUILLERMO HERRERA CASTAÑO
Ministro del Deporte

ANGÉLICA VIVIANA GIRALDO PERDOMO
Secretario General

LUZ ÁNGELA LENIS GARCES
Coordinadora GIT Talento Humano

2022

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	4
2.	OBJETIVO GENERAL	4
2.1.	ESPECIFICOS	4
3.	ALCANCE	5
4.	MARCO NORMATIVO	5
5.	MARCO CONCEPTUAL	5
5.1.	Carrera administrativa	5
5.2.	Niveles Jerárquicos de la Carrera Administrativa	6
5.3.	Formas de provisión	6
5.3.1	Encargo	6
5.3.2.	Nombramiento Uso Lista Elegibles Vigentes	6
5.3.3.	Nombramiento Provisional	6
5.3.4.	Sin Proveer	7
5.3.5.	Vacante Definitiva	7
6.	VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA	7
6.1.	VACANTE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERARQUICO	7
7.	EJECUCIÓN PLAN DE VACANTES	7

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con miras al mejoramiento de los procesos de administración del talento humano del Ministerio del Deporte, presenta de manera anual el Plan Anual de Vacantes (PAV).

Así, de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de Colombia (en adelante CP) establecen el Interés General como elemento inherente de la Función Administrativa, en concordancia con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad y publicidad. Determinan la obligación en cabeza de las autoridades administrativas de coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, a partir de un efectivo diseño de sus procedimientos.

Por lo anterior, con el propósito fundamental que la Administración Municipal cuente con el adecuado talento humano para el cumplimiento de sus funciones, el presente documento pretende partir de un análisis descriptivo del total de vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico, con el fin de proveer un adecuado instrumento de gestión estratégica.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes 2022, tiene por objetivo proveer a la Administración de una herramienta estructurada y actualizada de información veraz y actualizada de los cargos vacantes de carrera administrativa asignadas en: provisionalidad, encargo y sin proveer, todas por nivel jerárquico que permita diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para la provisión del talento humano.

2.1. Objetivo Específicos

- Identificar los cargos vacantes en la planta de personal.
- Prever las necesidades de talento humano a partir de la actualización de la información de vacancias en la medida en que se configuren nuevos hechos.
- Proveer a la Administración de una herramienta que permita gestionar estratégicamente los cargos vacantes en la planta de personal.

3. ALCANCE

El Plan de Vacantes es una herramienta de caracterización y medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el Ministerio del Deporte. Sin embargo, la actualización de esta herramienta se reporta a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) con el fin de nutrir el Plan Anual de Vacantes de la Rama del orden nacional y territorial de Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 498 de 2020 que modifica el Decreto 1083 de 2015.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Carrera administrativa

Definida como *“un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes”*¹.

5.2. Niveles Jerárquicos de la Carrera Administrativa

Nivel Jerárquico	Responsabilidades
Directivo	Dirección y liderazgo Formulación de políticas institucionales. Adopción de planes, programas y proyectos
Asesor	Asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
Profesional	Ejecución y aplicación de conocimientos propios de la carrera profesional. Coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
Técnico	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.
Asistencial	Actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores. Actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Fuente: Concepto Marco. 07/2017, DAFP.

5.3. Formas de provisión

5.3.1 Encargo

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, establece que *“mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos de carrera administrativa, tendrán derecho de ser encargados los empleados de carrera que cumplan los requisitos y que se desempeñen en el cargo inmediatamente inferior.”*

5.3.2. Nombramiento Uso Lista Elegibles Vigentes

Las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos", entendiéndose por tales, aquellos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes.

5.3.3. Nombramiento Provisional

El nombramiento provisional es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004.

5.3.4. Sin Proveer

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

5.3.5. Vacante Definitiva

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. REPORTE VACANTES

6.1. Vacantes Carrera Administrativa.

En este ítem es necesario precisar que el tipo de vacantes que se están generando al interior del Ministerio son de tipo temporal y definitivo.

EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL
26	24	13	63
17%	15%	8%	40%

NIVEL JERARQUICO	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL
Profesional	22	19	11	52
Técnico	1	3		4
Asistencial	3	2	2	7
TOTAL	26	24	13	63

7. EJECUCIÓN PLAN DE VACANTES

La Secretaría General a través del GIT de Talento Humano establecerá en coordinación con la CNSC los ejes temáticos para la presentación la prueba escrita- Componentes Funcionales y Comportamentales- de dentro del Concurso de Méritos Nación 3, el cual ya se encuentra en etapa de fijación de dicha fecha.

Con el agotamiento de este concurso de méritos de busca proveer siete (7) vacantes definitivas en el nivel profesional, en la modalidad de Asenso, que se encuentran en encargo.

Ocho (8) vacantes definitivas en el nivel profesional y cuatro (4) vacantes definitivas en el nivel asistencial en la modalidad Abierto que se encuentran en provisionalidad.

Por consiguiente, finalizando el año 2022 se pretende reducir en un 50% la provisionalidad de la entidad, lo que a su vez reduciría también en un 50% los encargos.

De igual forma ante las nuevas situaciones administrativas que se generen por parte de los funcionarios, se procederá remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del SISTEMA DE APOYO PARA LA IGUALDAD, EL MERITO Y LA OPORTUNIDAD –SIMO–, la información sobre el total de vacantes definitivas, actualizando la información, buscando consolidar la Oferta Pública de Empleos –OPEC–, para próximos concursos.