	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 1 de 13

## 1. Objetivo

Programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, discriminando los de carrera administrativa de la planta de empleos con el propósito de facilitar la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## 2. Alcance

Inicia con la identificación de empleos en vacancia definitiva y termina con la definición y ejecución de las acciones que se programarán para la provisión definitiva del empleo.

## 3. Responsables

Comisión Nacional del Servicio Civil

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Director/a de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano

Profesional con funciones de Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

## 4. Definiciones

**BNLE:** Banco Nacional de Listas de Elegibles


**CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil

**DASCD:** Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

**ELEGIBLE:** Todo aquel concursante que se encuentra en la lista de elegibles vigente conformada y adoptada por la CNSC para proveer un empleo.

**EMPLEO PÚBLICO:** 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.

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES--MEFCL:**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 2 de 13

Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

**GERENCIA PÚBLICA:** Comprende todos los empleos del **nivel directivo** de las entidades, comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** GITGTH. De conformidad con la normatividad vigente el representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

**LISTA DE ELEGIBLES:** Es el acto administrativo que conforma y adopta la CNSC, que otorga una posición a los elegibles en estricto orden de mérito, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección, para la provisión de un empleo.

**SERVIDOR PÚBLICO:** Persona con una vinculación legal y reglamentaria, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.


**SIMO:** Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

**SIDEAP:** Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

**OPEC:** Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

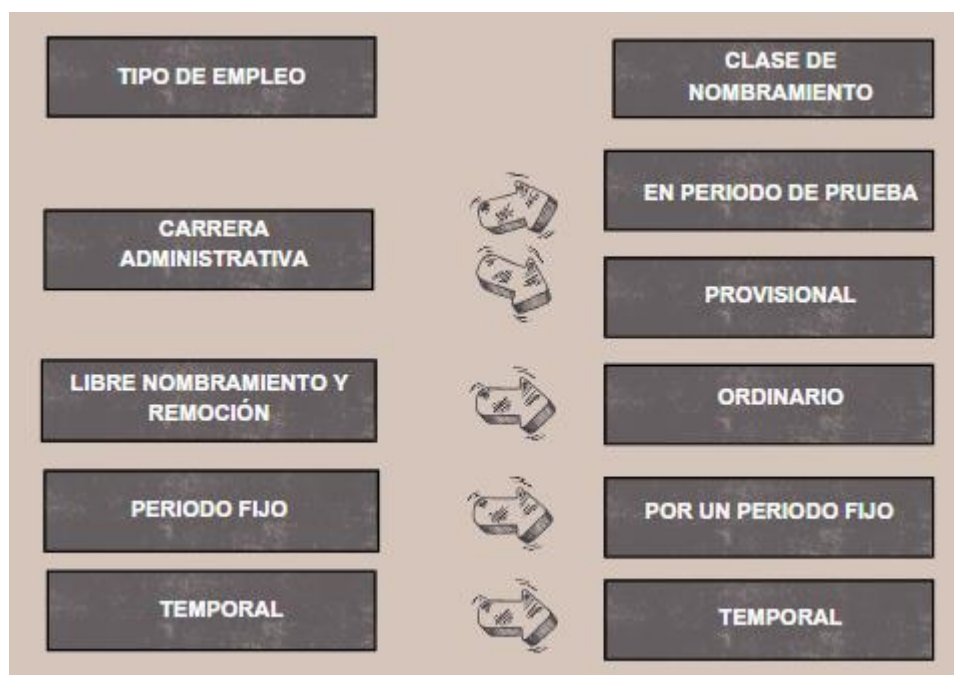
**VACANTE DEFINITIVA:** Se genera cuando el empleo queda vacante por las causales establecidas en la ley, implica la separación o retiro definitivo del servicio de quien lo venía desempeñando. En este caso, no existe titular con derechos de carrera administrativa.

**VACANTE TEMPORAL:** Se genera cuando el empleo queda vacante por las causales establecidas en la ley, implica la separación o retiro temporal del servicio del titular del empleo.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 3 de 13

## 5. Condiciones generales


De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la normatividad vigente, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

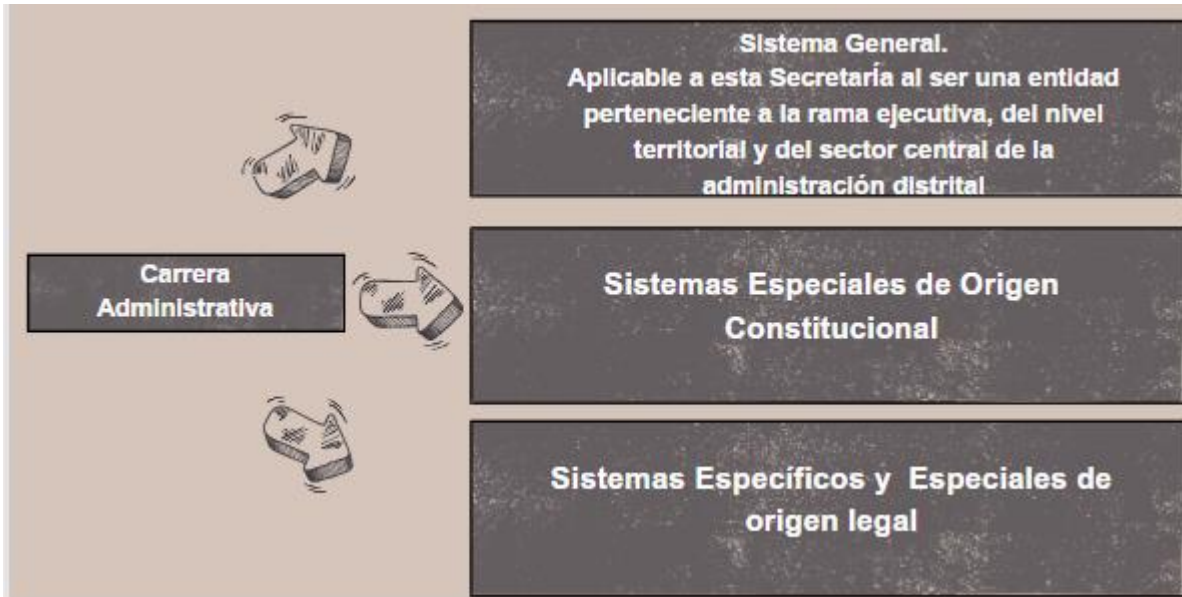


Fuente: Elaboración propia

### **CARRERA ADMINISTRATIVA:**

A la luz de lo establecido en la normatividad sobre empleo público, carrera administrativa y gerencia pública, la carrera administrativa es 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.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 4 de 13




Fuente: Elaboración propia

### PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO:

La provisión definitiva de los empleos de carrera se hará mediante procesos de selección o concursos abiertos (participan las personas que acreditan requisitos y condiciones requeridas para el desempeño de los empleos) y en ascenso (dirigido a servidores/as con derechos de carrera administrativa) adelantados por la CNSC o la entidad que esta delegue o desconcentre la función.

De llegar a cumplir los requisitos para el **concurso de ascenso** se convocará bajo esta modalidad el treinta (30%) de las vacantes a proveer y el setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de **concurso abierto de ingreso**.

### ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO:

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 5 de 13

<b>No.</b>	<b>ETAPA</b>	<b>CONSISTE EN</b>
------------	--------------	--------------------

**1. CONVOCATORIA**

Suscrita por la CNSC y el jefe de la entidad, es norma reguladora, todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.



**2. RECLUTAMIENTO**


El propósito de esta etapa es atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.



**3. PRUEBAS**

Tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.




	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 6 de 13

<b>No.</b>	<b>ETAPA</b>	<b>CONSISTE EN</b>
4.	<b>LISTAS ELEGIBLES</b>	<p>DE</p> <p>Con los resultados de las pruebas la CNSC o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles, vigente por dos (2) años. Con dicha lista y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.</p>



5.	<b>PERIODO PRUEBA</b>	<p>DE</p> <p><b>La persona no inscrita en carrera administrativa</b> que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.</p> <p>Aprobado dicho período <b>al obtener evaluación satisfactoria el empleado</b></p>
----	-----------------------	--



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 7 de 13


No.	ETAPA	CONSISTE EN
		<p><b>adquiere los derechos de la carrera</b>, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.</p>

Fuente: Ley 909 de 2004

**El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público**, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

En caso de que un servidor o servidora con derechos de carrera administrativa de la SCRD sea nombrado/a en periodo de prueba, su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba, previa solicitud de parte efectuada por el servidor o servidora de carrera de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación, para el efecto, deberá allegar acto administrativo de nombramiento en periodo prueba.

Durante el término que dure tal vacancia temporal no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, lo que significa que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba y se tome una decisión con respecto a la continuidad en dicho cargo. Por el contrario, en la nueva entidad, a partir del momento de la posesión en período de prueba inicia un nuevo conteo para efectos de la liquidación de elementos salariales y prestacionales.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 8 de 13

Superado el periodo de prueba el servidor o servidora deberá informar mediante oficio si obtuvo calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral y en consecuencia si su decisión es aceptar el nombramiento en propiedad del cargo del cual superó el periodo de prueba, esto con el fin de declarar la vacancia definitiva, en este caso deberá allegar calificación del periodo de prueba, anexando evidencia de su firmeza o en su defecto reintegrarlo al empleo del cual es titular, caso en el cual, si hay lugar a ello, deberá darse por terminado el encargo o nombramiento provisional.

## **6. Desarrollo**

### **6.1 Composición de la planta de personal:**

Mediante el Decreto 341 de 2020 modificado por el Decreto Distrital 401 de 2022<sup>1</sup>, se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, como consecuencia del ajuste de estructura organizacional efectuado mediante el Decreto Distrital 400 de 2022.

En virtud de lo anterior, la planta de empleos de la SCRD se adaptó al modelo de operación interno derivado del proceso de rediseño organizacional implementado en el último trimestre de la vigencia 2022, para los temas relacionados con cultura ciudadana, control disciplinario interno y control urbano.

Así las cosas, está compuesta así:

---

<sup>1</sup> <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=128304&dt=S>





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE CULTURA,  
RECREACIÓN Y DEPORTE

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

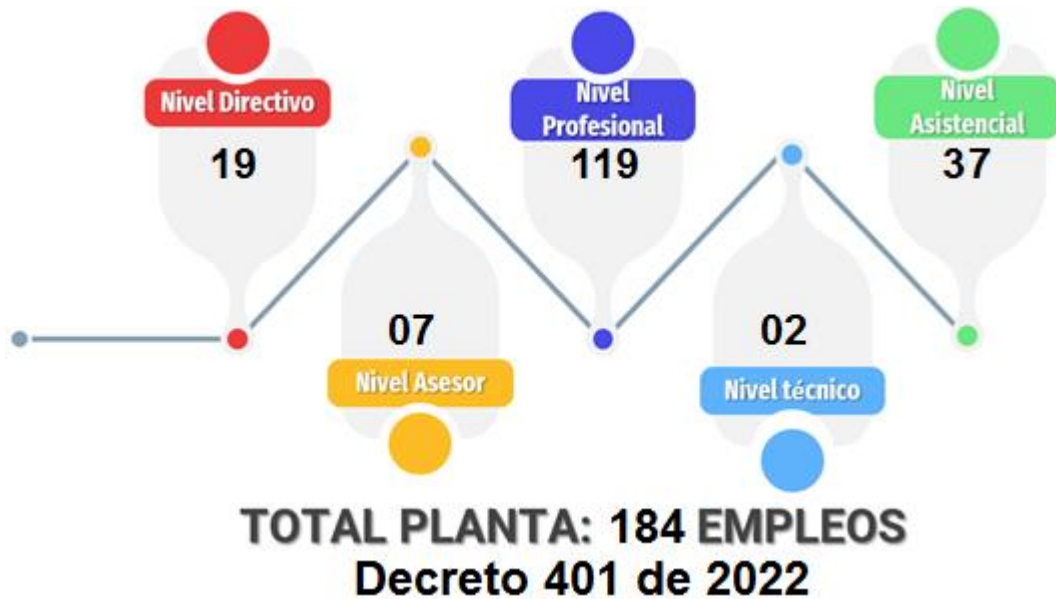
Código: HUM-PN-04

Fecha: 26/12/2023


## PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión: 01

Página 9 de 13



Fuente: Elaboración propia

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 10 de 13

## 6.2 Vacancias definitivas

En el transcurso de la presente vigencia (2023) se han generado las siguientes vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, reportadas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo la periodicidad y lineamientos de la referida Comisión.


**Tabla No.1 Vacancias definitivas y provisión**

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisional		
Profesional Especializado	222	32	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	26	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	22	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	21	3	2	1	0	3
Profesional Especializado	222	19	19	10	8	1	19
Profesional Universitario	219	12	1	1	0	0	1
Profesional Universitario	219	10	1	0	1	0	1
Profesional Universitario	219	7	2	1	1	0	2
Auxiliar Administrativo	407	27	3	3	0	0	3
Auxiliar Administrativo	407	23	1	1	0	0	1
Auxiliar Administrativo	407	22	3	2	0	1	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	1	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>			<b>37</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>37</b>

Fuente: SIDEAP- Reporte detalle plan anual de vacantes 10/12/2023

## 6.3 Acciones desarrolladas para la provisión de empleos de carrera

En virtud del principio de planeación y colaboración armónica, para los empleos descritos con anterioridad se han efectuado las siguientes acciones entre la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y la Comisión Nacional del Servicio Civil:

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 11 de 13



Fuente: Elaboración propia


En virtud de lo anterior, continuaremos aunando esfuerzos, disponiendo de los recursos humanos, tecnológicos, así como financieros para cumplir estrictamente los lineamientos de la CNSC, encaminados al agotamiento de todas las fases propias de los procesos de selección, a la luz de la normatividad vigente y honrando por supuesto, el principio del mérito que gobierna el acceso al empleo público.

#### 6.4 Indicadores

Indicador 1 =  $\frac{\text{Total de cargos provistos de carrera administrativa}}{\text{Total cargos de planta global}} \times 100$ .

#### 6.5 Conclusiones

- La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte **a la fecha cuenta con el 100%** de recursos presupuestales para financiar el proceso de selección que se adelante para proveer de manera definitiva los empleos pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de su planta de empleos.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-04
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 01
		Página 12 de 13

- Es probable que al finalizar la vigencia se genere una vacancia definitiva en virtud del periodo de prueba que cursa un servidor nombrado en ascenso, debido al uso de lista de elegibles para un “mismo empleo” por renuncia de quien ocupó el primer lugar en orden de elegibilidad, esto dependerá de la calificación de dicho periodo.

Así las cosas, en caso de ubicarse en el nivel satisfactorio se deberá declarar la vacancia definitiva del empleo del que es titular el servidor y efectuar el reporte en la OPEC de la CNSC.

- El 23% de los empleos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva, de este porcentaje el 62% se encuentra provisto mediante encargo, en tanto que, el 30% en provisionalidad, el 8% restante corresponde a las vacantes sin proveer.

## 7. Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Emisión inicial. Ver solicitud de creación del documento anexa al radicado 20237300565983 del 20/12/2023.

## 8. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBADO POR <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	REVISADO POR <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALADO POR <i>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</i>
NOMBRE: Bibiana Quesada Mora	NOMBRE: Alba Nohora Díaz Galán  Adriana María Cruz Rivera	NOMBRE: Nelson Javier Velandia Castro	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Especializado Código 222 Grado 19	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano  Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario	CARGO: N/A



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE CULTURA,  
RECREACIÓN Y DEPORTE

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: HUM-PN-04

Fecha: 26/12/2023

Versión: 01

Página 13 de 13

FIRMA:  
Electrónica

FIRMA:  
Electrónica

FIRMA:  
Electrónica

FIRMA:  
Acta de sesión del 18 de  
diciembre de 2023

Radicado:  
20231700564053

**El Documento 20237300565983 fue firmado electrónicamente por:**

<b>Nelson Javier Velandia Castro</b>	<b>Profesional Universitario,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 11:53:15
<b>Carlos Alfonso Gaitán Sánchez</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79788044, carlos.gaitan@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 11:12:00
<b>Adriana María Cruz Rivera</b>	<b>Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52243458, adriana.cruz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 08:16:40
<b>Alba Nohora Díaz Galán</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 40367914, alba.diaz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-12-2023 16:54:48
<b>Bibiana Quesada Mora</b>	<b>Profesional Especializado,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52887944, bibiana.quesada@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-12-2023 16:49:18
<b>Aurora Camila Crespo Murillo</b>	<b>Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032414317, aurora.crespo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-12-2023 16:38:16



3926a2b3fd6012a925f666f54357dfc20ec62a3b1ba57736bcbb833ef880d627

Código de Verificación CV: 175e3