



ALCALDIA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

2018

PLAN ANUAL DE VACANTES  
SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD DE  
BOGOTÁ D.C.

SUBSECRETARIA CORPORATIVA  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
ENERO 2018



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARIA DE SALUD



## 1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la premisa que las personas son el recurso más valioso con el que cuentan las organizaciones y que a través de las mismas se logra el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, se hace necesario que la gestión de las entidades públicas se fundamente en una planeación organizacional en el cual se articulen los procesos y procedimientos a dar cumplimiento a la misionalidad de la misma.

Dado lo anterior dentro de la Planeación de los Recursos Humanos no solo se proyectan y suplen las necesidades de personal, también se armonizan los planes y programas a través de los cuales se impactará desde la gestión del talento humano integrando así las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización.

Ahora bien, el proceso de planeación de recursos humanos debe establecer su impacto dentro de los planes operativos o los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Salud, por lo cual es necesario contar con sistemas de información que permitan identificar las características principales de los funcionarios que laboran en la entidad, así como identificar las variables que pueden afectar el comportamiento de lo planteado desde la gestión del talento humano.

De lo anterior se concluye que el Plan Anual de Vacantes, es la herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar su provisión en el transcurso de la vigencia.

## 2. OBJETIVO

El Plan de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

## 3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tomó como base el lineamiento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. De esta forma, en éste se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.



#### 4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Mediante el Decreto 516 del 8 de noviembre de 2013, se modificó la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C., que propuesta de la siguiente manera:

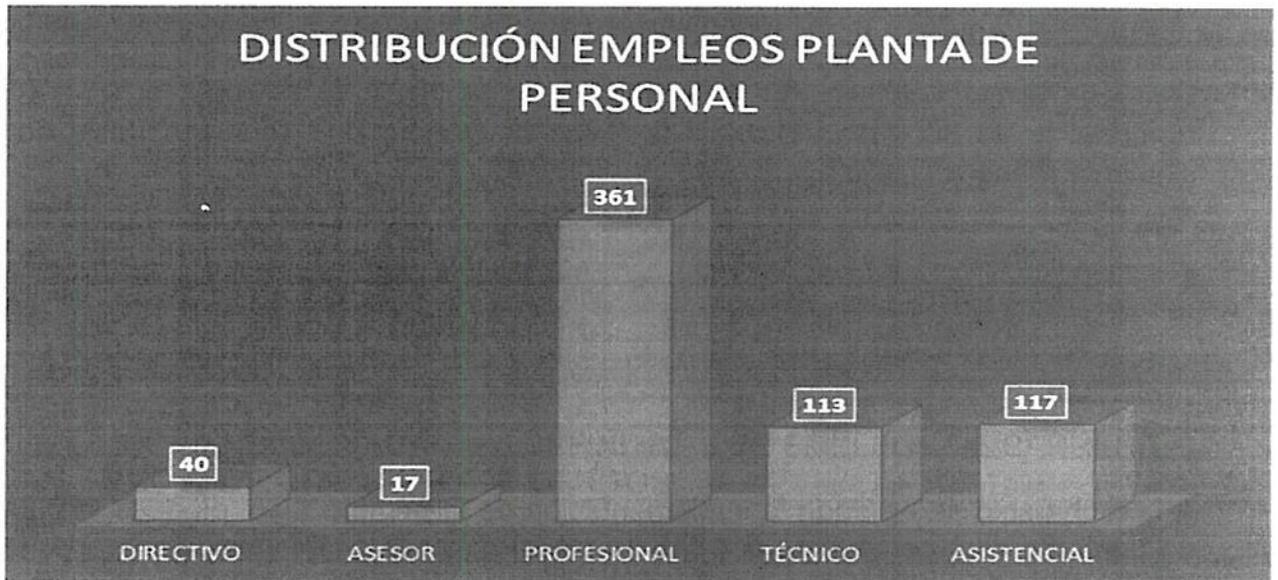
NIVEL	RESULTADO CARGAS	PLANTA ACTUAL	1ERA FASE	2DA FASE
DIRECTIVO	40	16	24	0
ASESOR	17	5	12	0
PROFESIONAL	998	229	132	637
TÉCNICO	240	60	53	127
ASISTENCIAL	136	90	27	19
<b>TOTAL</b>	<b>1.431</b>	<b>400</b>	<b>248</b>	<b>783</b>

A la fecha solo se ha dado la implementación de la primera fase, es decir la planta de personal está compuesta por 648 empleos, distribuidos de la siguiente manera, según tipo de vinculación, nivel jerárquico y situación administrativa de los funcionarios:

CARRERA ADMINISTRATIVA					
TIPO DE EMPLEO Y NIVEL	ENCARGO POR DERECHO PREFERENCIAL	DESEMPEÑANDO EMPLEO EN TITULARIDAD	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESIONALES	97	45	161	56	359
TECNICO	11	5	40	57	113
ASISTENCIAL	18	20	72	7	117
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>70</b>	<b>273</b>	<b>120</b>	<b>589</b>
LIBRE NOMBRAMIENTO					
TIPO DE CARGO EMPLEO Y NIVEL	FUNCIONARIOS DE CARRERA EN COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LN	EN TITULARIDAD	VACANTES	TOTAL	TOTAL PLANTA
DIRECTIVO	16	23	1	40	648
ASESOR	1	7	9	17	
PROFESIONAL	1	1	0	2	
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	

Vacantes definitivas: 92

Vacantes temporales:38



TOTAL, VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL TOTAL			TOTAL, VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TÉCNICO			TOTAL, VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL			TOTAL, VACANTES A 31 DIC 2017
PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	
51	12	4	23	10	42	117	78	36	373

## 5. ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

### 5.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2018, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de doscientos ochenta y cuatro (284) vacantes ofertadas a la OPEC en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 431 de 2016.

### 5.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Una vez culmine la provisión definitiva de los empleos a través del uso de las listas de elegibles publicadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se adelantarán

los procesos de encargo por derecho preferencial en las vacantes que queden sin cubrir.

## 6. RETOS 2018

De acuerdo con las listas de elegibles enviadas por la CNSC, la Secretaría Distrital de Salud procederá a:

- Realizar el plan de transición dirigido a los servidores vinculados en provisionalidad que se verán afectados por la provisión en periodo de prueba de quienes superaron las pruebas de la convocatoria 431.
  - Nombrar en periodo de prueba, realizar las evaluaciones de desempeño del periodo de prueba. (6 meses a partir de la posesión en el empleo)
- Inscribir al servidor en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.
- Superado el periodo de prueba, realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.

## 7. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto 1083 de 2015



APROBADO POR: LUZ MARINA LÓPEZ SALAMANCA  
Directora de Gestión del Talento Humano



ELABORADO POR: LAURA PINZÓN BALLESTEROS  
Profesional Dirección de Gestión del Talento Humano

