ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTA D.C.

2018

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C.

SUBSECRETARIA CORPORATIVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
JULIO 2018

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARIA DE SALUD

1. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la gestión de las Entidades, se hace necesario fundamentar la planeación organizacional y estratégica, en la articulación de los procesos y procedimientos, que permitan a su vez dar cumplimiento a la misionalidad de la Secretaría Distrital de Salud e impactar de manera positiva la calidad de vida de los habitantes de la ciudad Capital.

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.

Por lo que a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de los mismos.

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el horizonte del Plan Estratégico de Recursos Humano si existe una disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente los planes y programas propuestos.

3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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 identifican los siguientes aspectos: a) Las necesidades de personal en el corto y mediano plazo b) disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes; c) calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal; d) proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros; e) proyectar oferta de personal , analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidades.

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., 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
TOTAL	**1.431**	**400**	**248**	**783**

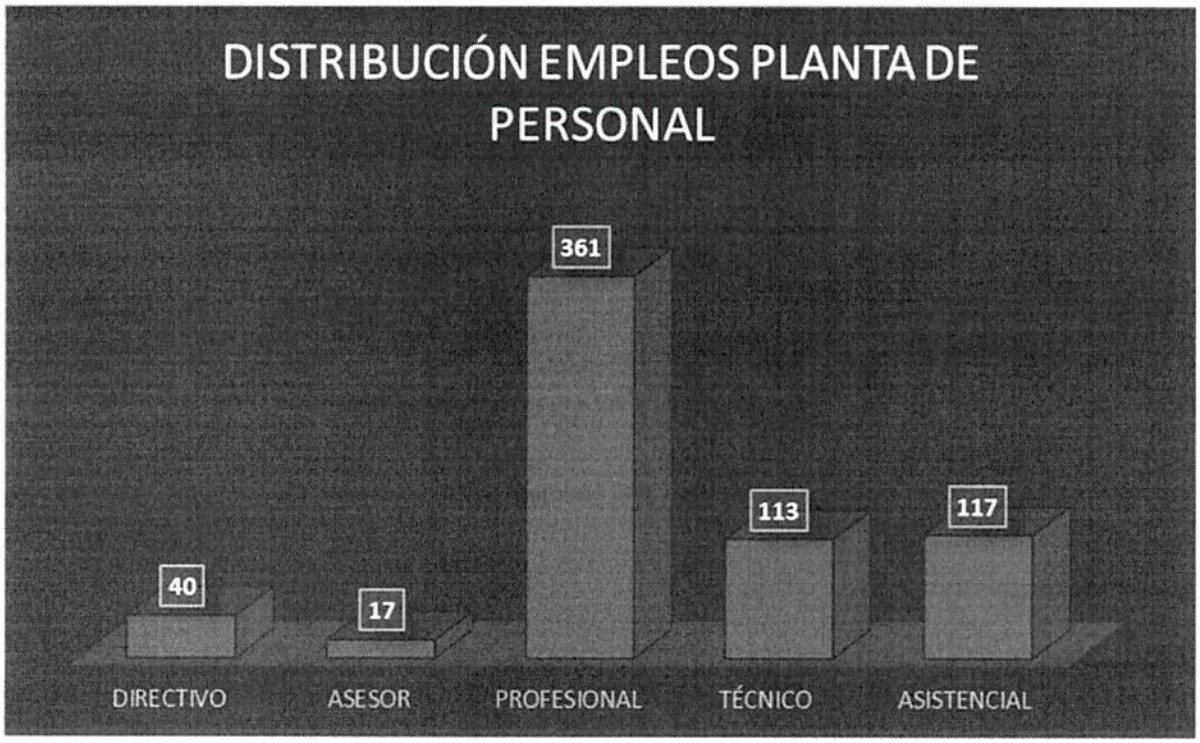
A la fecha solo se ha dado la implementación de la primera fase, es decir la planta de personal está compuesta por 648 empleos, distribuidos de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
ASESOR	05	5
	06	5
	07	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	07	2
TOTAL NIVEL ASESOR		**17**
SECRETARIO DE DESPACHO	09	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	08	5
JEFE DE OFICINA	07	2
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	07	1
DIRECTOR FINANCIERO	07	1
DIRECTOR OPERATIVO	07	8
DIRECTOR TÉCNICO	07	6
SUBDIRECTOR TÉCNICO	06	10
SUBDIRECTOR OPERATIVO	06	6
TOTAL NIVEL DIRECTIVO		**40**
TESORERO GENERAL	30	1
ALMACENISTA GENERAL	30	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	22
	24	32
	27	89
	30	32
	32	5

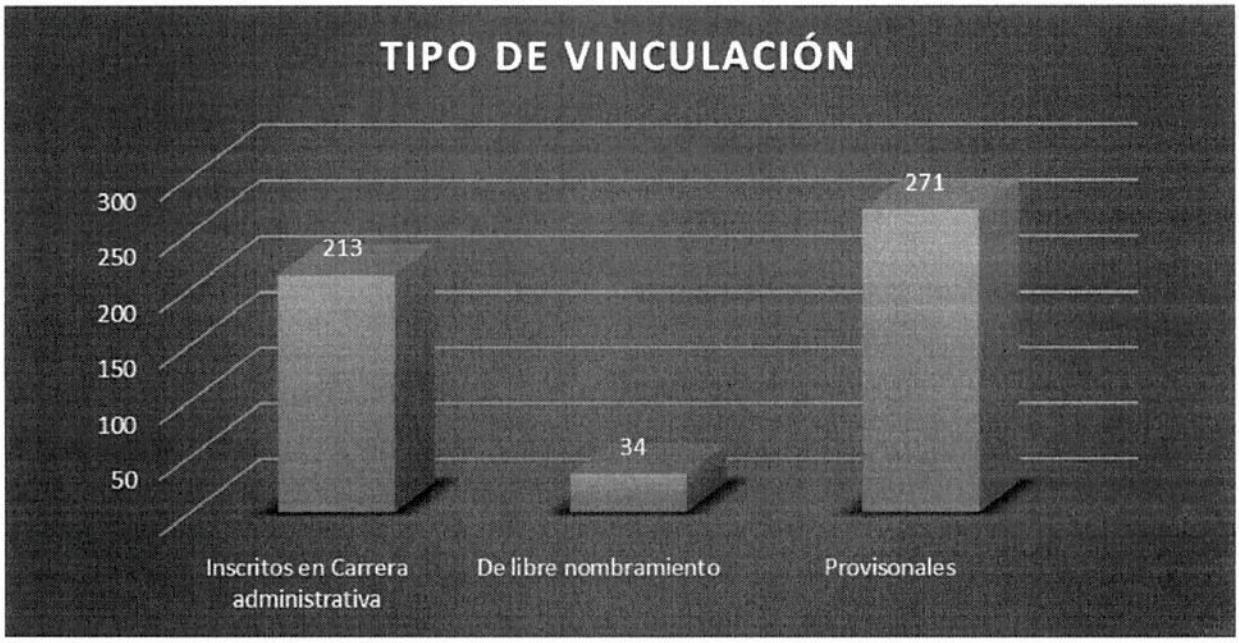
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	24	5
	27	1
	30	1
MÉDICO GENERAL	31	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13	20
	14	52
	15	16
	16	4
	01	27
	05	10
	09	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	13	6
	16	11
	09	2
TOTAL NIVEL PROFESIONAL		**361**
TÉCNICO ÁREA SALUD	12	21
TÉCNICO OPERATIVO	10	9
	12	10
	13	1
	14	12
	15	2
	16	6
	18	7
	20	3
	09	42
TOTAL NIVEL TÉCNICO		**113**
SECRETARIO EJECUTIVO	23	9
	24	4
	27	3
SECRETARIO	11	16
	17	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	4
	11	11
	12	4
	14	1

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
	15	7
	17	1
	18	8
	25	4
AUXILIAR ÁREA SALUD	12	8
	18	2
	04	2
	08	1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	09	1
CONDUCTOR	11	19
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		**117**
TOTAL GENERAL		**648**

Es decir que la composición de la planta se encuentra de la siguiente manera:



Por otra parte también se tiene el análisis de la planta de personal a partir de la vinculación de sus servidores públicos:



5. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se describen las apropiaciones disponibles dentro del presupuesto aprobado para la vigencia 2018, los cuales se afectarán para cubrir los costos del personal vinculado a la planta:

RUBRO	
DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL 2018	
SERVICIOS PERSONALES	
SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NÓMINA	**$47.902.917.000**
Sueldos Personal de Nómina	$25.721.870.000
Gastos de Representación	$1.770.759.000
Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo Suplementario.	$789.165.000
Auxilio de Transporte	$8.700.000
Subsidio de Alimentación	$48.164.000
Bonificación por Servicios Prestados	$828.350.000
Prima Semestral	$4.012.824.000

RUBRO	
DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL 2018	
Prima de Navidad	$3.578.117.000
Prima de Vacaciones	$1.717.486.000
Prima Técnica	$8.159.340.000
Prima de Antigüedad	$676.745.000
Prima Secretarial	$20.703.000
Prima de Riesgo	$20.039.000
Vacaciones en Dinero	$0
Bonificación especial por recreación	$142.526.000
Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público	$408.129.000
APORTES PATRONALES AL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO	**$16.460.606.000**
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	**$10.428.752.000**
Cesantías Fondos Privados	$2.904.998.000
Pensiones Fondos Privados	$2.562.430.000
Salud EPS Privadas	$3.212.610.000
Caja de Compensación	$1.748.714.000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	**$6.031.854.000**
Cesantías Fondos Públicos	$1.519.282.000
Pensiones Fondos Públicos	$2.003.747.000
Salud EPS Públicos	$33.986.000
Administradora de Riesgos Profesionales ARL Sector PÚBLICO	$280.607.000
ESAP	$220.068.000
ICBF	$1.320.353.000
SENA	$220.068.000
Institutos Técnicos	$422.450.000
Comisiones	$11.293.000

De lo anterior se deduce que la Secretaría Distrital de Salud, cuenta con los recursos suficientes para la provisión de los empleos durante el 2018.

6. ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se proyecta la provisión de los empleos, durante la vigencia fiscal 2018, a través de las siguientes medidas:

6.1 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.

6.2 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.

De igual manera se realizarán los nombramientos provisionales que permitan cubrir ya sea vacantes definitivas o temporales en los empleos de la Secretaría Distrital de Salud.

6.3 MEDICIÓN DE CARGAS LABORALES

A través del contrato celebrado con la Fundación CREAMOS Colombia, se busca llevar a cabo una nueva medición de cargas laborales que permita identificar el número de funcionarios que se requieren para atender los nuevos retos establecidos en el Acuerdo 641 de 2016 y la normatividad vigente, permitiendo con esto el logro de la misionalidad de la Entidad.

7. 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.

8. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015

APROBADO POR: LILIANA ROCÍO BOHÓRQUEZ HERNÁNDEZ
Directora de Gestión del Talento Humano

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