



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

SUBSECRETARIA CORPORATIVA  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
ENERO 2019



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Aguilón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
---	---	--	--

## 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 estos.

## 2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el horizonte del Plan Estratégico de Recursos Humanos 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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Aguilón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
--	---	--	--

#### 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
<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:

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

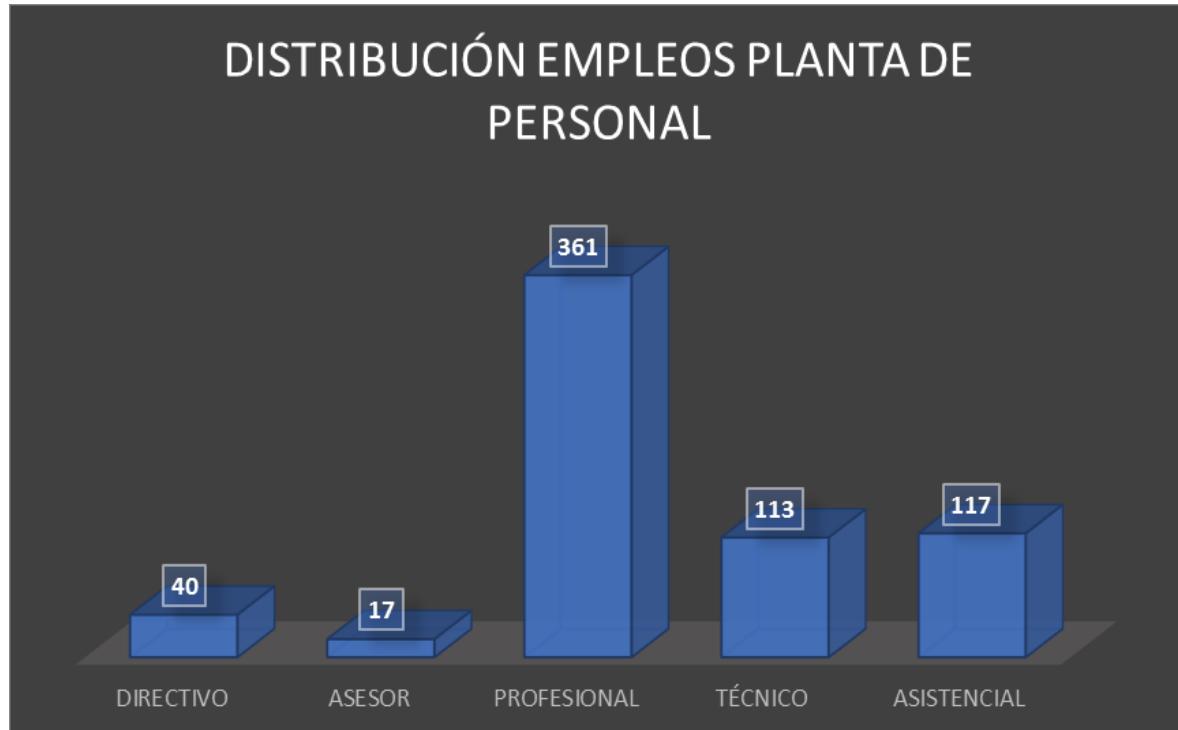
 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Agüillón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
--	---	---	--

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Aguillón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
--	---	---	--

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

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 2019, los cuales se afectarán para cubrir los costos del personal vinculado a la planta:

<b>RUBRO</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL 2019</b>	
<b>SERVICIOS PERSONALES</b>	
<b>SERVICIOS PERSONALES ASOCIADOS A LA NÓMINA</b>	<b>\$ 49.413.464.000</b>
Sueldo básico	\$ 26.490.226.405
Auxilio de maternidad y paternidad	\$ 35.000.000
Auxilio de incapacidad	\$ 133.292.595
Gastos de representación	\$ 1.835.676.000
Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo Suplementario	\$ 712.323.000
Auxilio de transporte	\$ 8.848.000

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>SECRETARÍA DE SALUD</small>	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Agüillón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
--	---	---	--

<b>RUBRO</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL 2019</b>	
Subsidio de alimentación	\$ 49.830.000
Bonificación por servicios prestados	\$ 868.852.000
Prima de navidad	\$ 3.747.947.000
Prima de vacaciones	\$ 1.798.961.000
<b>Factores salariales especiales</b>	<b>\$ 13.732.508.000</b>
Prima de antigüedad	\$ 723.215.000
Prima Técnica	\$ 8.796.666.000
Prima Semestral	\$ 4.190.290.000
Prima de Riesgo	\$ 22.337.000
<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>\$ 17.148.192.000</b>
Aportes a la seguridad social en pensiones	\$ 4.756.683.000
Aportes a la seguridad social en salud	\$ 3.369.298.000
Aportes de cesantías	\$ 4.595.354.000
Aportes a cajas de compensación familiar	\$ 1.827.087.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 334.169.000
Aportes al ICBF	\$ 1.370.328.000
Aportes al SENA	\$ 228.414.000
Aportes a la ESAP	\$ 228.414.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	\$ 438.445.000
<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>\$ 518.641.000</b>
Bonificación por recreación	\$ 148.155.000
Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	\$ 349.012.000
Prima Secretarial	\$ 21.474.000
<b>Adquisición de servicios</b>	<b>\$ 10.019.000</b>
Servicios de administración de fondos de pensiones y cesantías	\$ 10.019.000

De lo anterior se deduce que la Secretaría Distrital de Salud, cuenta con los recursos suficientes para la provisión de los empleos durante el 2019.

## 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 2019, a través de las siguientes medidas:

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Aguillón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
---	---	---	--

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

Para la vigencia 2019, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles para (16) vacantes ofertadas a la OPEC en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 431 de 2016, que continúan en revisión por parte de la CNSC. Así mismo continuar con el uso de las listas de elegibles de las personas que no aceptaron el nombramiento en periodo de prueba.

## 6.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

Dado que a la fecha ya se conocen las vacantes tanto definitivas como temporales que no se verán afectadas por los resultados de la convocatoria 431 de 2016, la Dirección de Gestión del Talento Humano, se encuentra adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial.

Una vez culminado dicho proceso se identificarán las vacantes que pueden ser provistas a través de nombramientos provisionales.

## 6.3 MEDICIÓN DE CARGAS LABORALES

A través del Contrato 1050 de 2017 celebrado con la Fundación CREAMOS Colombia, se realizó una nueva medición de cargas laborales que permita identificar el número de funcionarios que se requieren para atender los retos establecidos en el Acuerdo 641 de 2016 y la normatividad vigente, permitiendo el logro de la misionalidad de la Entidad.

## 7. RETOS 2019

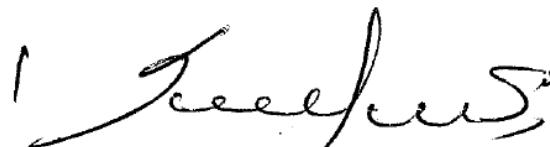
- Inscribir a los servidores que superen satisfactoriamente el periodo de prueba, en el Registro Público de Carrera administrativa a cargo de la CNSC.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Superado el periodo de prueba, realizar la concertación de compromisos laborales y comportamentales para la evaluación de carácter ordinario.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	<b>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL</b> <b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b> <b>SDS-THO-PL-009 V.1</b>	Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Consuelo Aguillón, Magda Amaya Aprobado por: Sonia Luz Flórez Gutiérrez	
---	---	---	--

- Continuar con las gestiones frente al Departamento Administrativo del Servicio Civil a fin de que sean aprobados los documentos que contienen la nueva estructura y planta de personal.
- Ajustar el Manual de Funciones y Competencias de los empleos de la Secretaría Distrital de Salud de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018

## 8. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018



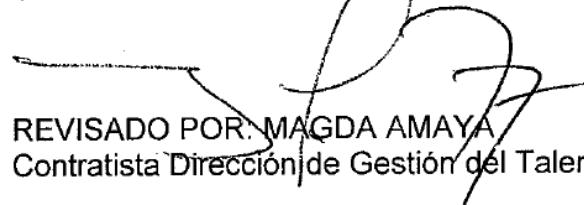
APROBADO POR: SONIA LUZ FLÓREZ GUTIERREZ  
 Directora de Gestión del Talento Humano (E)



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



REVISADO POR: CONSUELO AGUILÓN  
 Contratista Dirección de Gestión del Talento Humano



REVISADO POR: MAGDA AMAYA  
 Contratista Dirección de Gestión del Talento Humano