

2020

PLAN ANUAL DE VACANTES SDS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN ANUAL DE VACANTES SDS Código: SDS-THO-PL-005 V.2</p>	<p>Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Yilda Ponce Yanci Aprobado por: Yilda Ponce Yanci</p>	
---	--	--	--

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 éstas 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 la cual se articulen los procesos y procedimientos para dar cumplimiento a la misionalidad de ésta.

Dado lo anterior, dentro de la Planeación de los Recursos Humanos no solo se proyectan y suplen las necesidades de personal, sino que 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 servidores 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 provisión y provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano 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
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, según tipo de vinculación, nivel jerárquico y situación administrativa de los funcionarios:

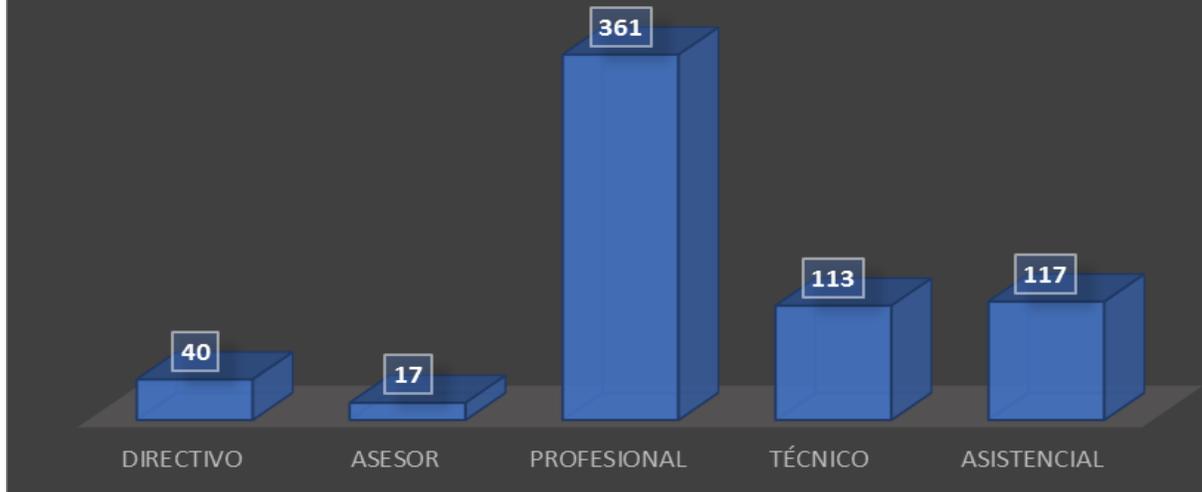
CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL	ENCARGO POR DERECHO PREFERENCIAL	TITULARIDAD	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	61	201	64	35	361
TÉCNICO	12	67	19	23	121
ASISTENCIAL	12	57	25	13	107
TOTAL	85	325	108	71	589
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN					
TIPO DE EMPLEO Y NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DEL LNR	EN TITULARIDAD	VACANTES	TOTAL	TOTAL PLANTA
DIRECTIVO	14	6	10	30	648
SESOR	1	20	6	27	
PROFESIONAL	1	1	0	2	
TOTAL	16	27	16	59	

Vacantes definitivas: 38

Vacantes temporales: 49



DISTRIBUCIÓN EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL



FECHA ULTIMA ACTUALIZACIÓN MANUAL DE FUNCIONES	No. TOTAL EMPLEOS PLANTA POR NORMA	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA A PROVEER			DISCRIMINADOS POR NIVEL JERARQUICO			TOTAL VACANTES AL 10 DE ENERO DE 2020
		PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	ASISTENCIAL	TECNICO	PROFESIONAL	
MAYO DE 2019	648	58	54	30	17	25	100	142*

* Vacantes a ofertar mediante concurso.

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 2020, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de las vacantes que fueron reportadas a la OPEC durante la vigencia 2019 en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019, por medio de la cual se modifica la Ley 909

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD</p>	<p>DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL PLAN ANUAL DE VACANTES SDS Código: SDS-THO-PL-005 V.2</p>	<p>Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Yilda Ponce Yanci Aprobado por: Yilda Ponce Yanci</p>	
---	--	--	--

de 2004 en lo relacionado con la provisión de empleos a través de concursos abiertos o de internos de ascenso.

Así mismo se proyecta continuar con el uso de las listas de elegibles de las personas que no aceptaron el nombramiento en periodo de prueba de los que superan el periodo de prueba en otras entidades o por renuncia debidamente aceptada.

5.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, sigue adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial, mientras se adelantan los concursos abiertos o cerrados de méritos para desempeñar los empleos que fueron reportados a la OPEC durante la vigencia 2019.

Una vez culminado dicho proceso y con el fin de garantizar la prestación del servicio, se identificarán las vacantes que pueden ser provistas a través de nombramientos provisionales.

6. RETOS 2020

- Identificar las variables que salen a concurso abierto de méritos y establecer qué vacantes salen a concurso cerrado o de ascenso; lo anterior atendiendo lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital, en cuanto a que el porcentaje de vacantes para ascenso debe corresponder al 30% del total de las vacantes.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Una vez se establezcan las nuevas metas institucionales, se deben establecer nuevos compromisos laborales dentro de la evaluación del desempeño laboral.

7. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
CONTROL DOCUMENTAL
PLAN ANUAL DE VACANTES SDS
Código: SDS-THO-PL-005 V.2

Elaborado por: Laura
Pinzón Ballesteros
Revisado por: Yilda
Ponce Yanci
Aprobado por: Yilda
Ponce Yanci



8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN
1	01/02/2019	Creación del documento
2	27/01/20120	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2020

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Laura Pinzón Ballesteros Profesional Universitario	Yilda Ponce Yanci Directora Gestión del Talento Humano (e)	Yilda Ponce Yanci Directora Gestión del Talento Humano (e)