

PLAN ANUAL DE VACANTES SDS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

Tabla de contenido

| | |
|--|---|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| OBJETIVO..... | 4 |
| METODOLOGÍA..... | 4 |
| 1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA | 5 |
| 2. ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS | 7 |
| 2.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. | 7 |
| 2.3 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES. | 7 |
| 3. RETOS 2022 | 7 |
| 4. NORMATIVIDAD | 8 |
| 5. CONTROL DE CAMBIOS | 8 |

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la premisa que las personas son el recurso más valioso con el que cuentan las organizaciones y que a través de estas 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 a dar cumplimiento a la misionalidad de esta.

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 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.

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

OBJETIVO

El Plan de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual de la previsión 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.

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.

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

Mediante el Decreto 183 del 4 de agosto del 2020, el cual señala “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C” y el Decreto 182 del 4 de agosto del 2020, “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, D.C”, a continuación, damos a conocer la planta vigente así:

| NIVEL | PLANTA ACTUAL |
|--------------|---------------|
| DIRECTIVO | 41 |
| ASESOR | 16 |
| PROFESIONAL | 361 |
| TÉCNICO | 113 |
| ASISTENCIAL | 117 |
| TOTAL | 648 |

Así las cosas, 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:

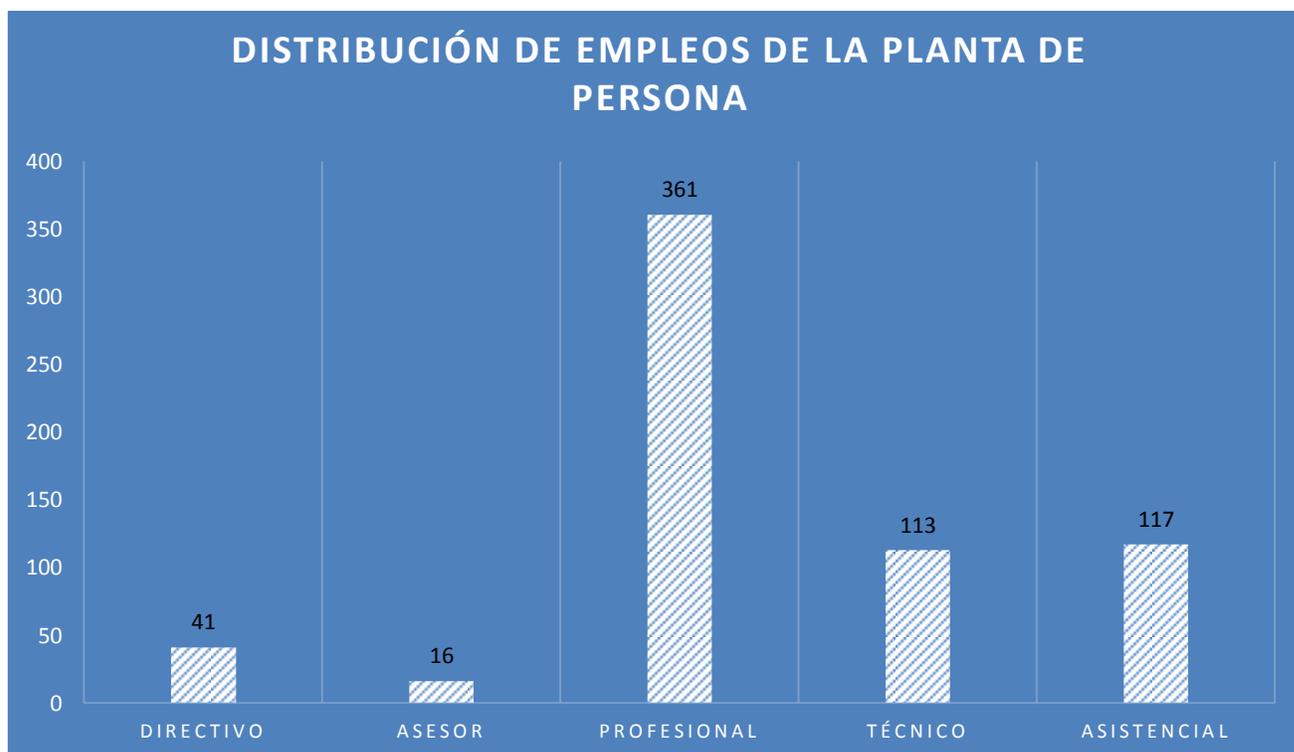
| CARRERA ADMINISTRATIVA | | | | | | |
|-------------------------------|---|----------------|-------------------|-----------------|--------------|------------|
| NIVEL | ENCARGO POR DERECHO PREFERENCIAL | TITULARIDAD | PERIODO DE PRUEBA | PROVISIONALIDAD | VACANTE | TOTAL |
| PROFESIONAL | 74 | 149 | 67 | 24 | 45 | 359 |
| TÉCNICO | 24 | 41 | 22 | 8 | 18 | 113 |
| ASISTENCIAL | 9 | 66 | 10 | 19 | 13 | 117 |
| TOTAL | 107 | 256 | 99 | 51 | 76 | 589 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | | | | | | |
| TIPO DE EMPLEO Y NIVEL | CARRERA ADMINISTRATIVA PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LNR | EN TITULARIDAD | VACANTES | TOTAL | TOTAL PLANTA | |
| DIRECTIVO | 4 | 37 | 0 | 41 | 648 | |
| ASESOR | 0 | 14 | 2 | 14 | | |
| PROFESIONAL | 1 | 1 | 0 | 2 | | |
| TOTAL | 5 | 52 | 2 | 59 | | |

La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución sin previa autorización del proceso que lo genera, excepto en los requisitos de ley.

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

Vacantes definitivas: 28

Vacantes temporales: 50



| No. TOTAL EMPLEOS PLANTA POR NORMA | TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA A PROVEER | | | DISCRIMINADOS POR NIVEL JERÁRQUICO | | | TOTAL VACANTES |
|------------------------------------|--|---------|-------------|------------------------------------|---------|-------------|----------------|
| | PROVISIONAL | ENCARGO | SIN PROVEER | ASISTENCIAL | TÉCNICO | PROFESIONAL | |
| 648 | 24 | 38 | 25 | 14 | 12 | 61 | 87 |

- Vacantes para ofertar mediante concurso.

| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

Teniendo en cuenta lo establecido por la Ley 1960 de 2021, la provisión de las vacantes que se generen con posterioridad al Concurso de Méritos, deberán ser provistas a través del uso de las listas de elegibles vigentes, ya sea para empleos iguales o similares. Sin embargo, cabe resaltar que el análisis para el uso de las mencionadas listas dependerá directamente de la autorización emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

2. ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

2.1 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2022, se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de las vacantes para las que los elegibles solicitaron prórroga para tomar posesión o para las que los elegibles decidieron no aceptar los nombramientos. De igual manera el uso de listas para la provisión definitiva de las vacantes que se generaron con posterioridad a la Convocatoria de Méritos.

2.3 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

La Dirección de Gestión del Talento Humano sigue adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial, mientras se los funcionarios en ascenso cursan sus periodos de prueba o las vacantes definitivas para las cuales no ha sido aprobado el uso de listas de elegibles vigentes.

3. RETOS 2022

- Continuar con la provisión de empleos convocados, a través del uso de listas de elegibles.
- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de lista de elegibles vigentes.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Llevar a cabo el proceso de inscripción y actualización en carrera administrativa, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los periodos de prueba como para los periodos ordinarios.
- Continuar los estudios técnicos, el estudio de cargas laborales, la determinación del tamaño óptimo de personal y la actualización del manual de funciones de tal forma que permita el cumplimiento de los cometidos institucionales de la Secretaría Distrital de Salud.

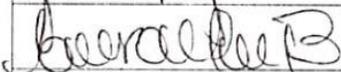
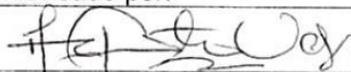
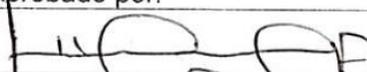
| | | | | |
|---|---|----------------|----------|--|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL | | |  |
| | PLAN ANUAL DE VACANTES SDS | | | |
| | Código: | SDS-THO-PL-005 | Versión: | |
| Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros/ Revisado por: Hugo Alberto Vega C./ Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo | | | | |

4. NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018
- ❖ Ley 909 de 2004

5. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA DE APROBACIÓN | RAZÓN DE ACTUALIZACIÓN |
|---------|---------------------|---|
| 1 | 01/02/2019 | Creación del documento |
| 2 | 27/01/2020 | Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2020 |
| 3 | 19/01/2021 | Se realizan ajustes en la introducción, se incluye tabla de contenido, se actualizan datos numéricos, logros y normatividad |
| 4 | 26/01/2022 | Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2022 |

| | | |
|---|--|---|
| Elaborado por: | Revisado por: | Aprobado por: |
|  Laura Pinzón Ballesteros |  Hugo Alberto Vega C |  José Elías Guevara Fragozo |
| Profesional Universitario | Profesional Especializado | Director Gestión del Talento Humano |