

2025

PLAN ANUAL DE VACANTES



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE SALUD

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO:.....	2
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	2
2. ALCANCE:.....	2
3. NORMATIVIDAD	2
4. METAS 2025:	2
4.1.1 NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA SDS	3
4.1.2 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 2025.....	5
4.1.3 RESPONSABLES	6
5. INDICADORES.....	6
6. SEGUIMIENTO AL PLAN 2024	6
7. CONTROL DE CAMBIOS.....	7

 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			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

1. OBJETIVO:

Planificar, administrar y actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y su forma de provisión; permitiendo la toma de decisiones en tiempo real de acuerdo con oferta de empleos de la entidad.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Los resultados y beneficios cuantificables y cualificables que se esperan obtener del Plan Anual de Vacantes son:

- Contar con el talento humano necesario durante la vigencia para el cumplimiento de las funciones de la entidad para la prestación eficiente de los servicios.
- Proveer los empleos en su diferente naturaleza en atención a los principios de la función pública y evitando la afectación de la prestación del servicio.
- Reportar las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera.

2. ALCANCE:

Permite aplicar de forma sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión de los empleos vacantes, a través de la identificación de las necesidades de personal para la vigencia y estimando los costos de personal de los empleos vacantes y asegurando su financiación con el presupuesto estimado.

3. NORMATIVIDAD

Teniendo en cuenta el marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos que pertenecen a la Secretaría Distrital de Salud – SDS, se señalan las siguientes:

- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Decreto 648 de 2017
- ❖ Decreto 612 de 2018
- ❖ Decreto 815 de 2018
- ❖ Acuerdo 617 de 2018
- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Acuerdo 19 de 2024

4. METAS 2025:

Para esta vigencia, se establecieron las siguientes actividades para el Plan Anual de Vacantes:

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				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	6	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

- De acuerdo con la planeación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad deberá adelantar las acciones necesarias para la provisión de empleos a través del uso de las listas de elegibles producto de la Convocatoria Distrito Capital 6.
- Proveer vacantes definitivas generadas con posterioridad al concurso de méritos, a través del uso de lista de elegibles vigentes, adelantando el análisis preliminar y la solicitud de autorización ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Adelantar el proceso de encargos por derecho preferencial.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño.
- Adelantar el proceso de nombramientos en provisionalidad de acuerdo con la facultad del nominador.

4.1 ACTIVIDADES

4.1.1 NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA SDS

Mediante el Decreto 202 del 31 de mayo de 2023, 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 201 del 31 de mayo de 2023, “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	42
ASESOR	15
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	116	188	3	10	42	359
TÉCNICO	37	56	0	3	17	113

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				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	6	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

ASISTENCIAL	20	51	0	22	24	117
TOTAL	173	295	3	35	83	589
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN						
TIPO DE EMPLEO Y NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LNR	EN TITULARIDAD	VACANTES	TOTAL	TOTAL PLANTA	
DIRECTIVO	1	37	4	42	648	
ASESOR	0	13	2	15		
PROFESIONAL	0	2	0	2		
TOTAL	1	52	6	59		

Por lo anterior, en el 2025 se encuentran las siguientes vacantes:

Definitivas, entendiéndose estas como aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción, debido a las causales establecidas en la normativa: **25**

Temporales, debido a que los titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras: **64**



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTION DEL TALENTO HUMANO DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN ANUAL DE VACANTES			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Diaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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	16	66	18	26	13	61	100

* Vacantes para ofertar mediante concurso

Mediante el Acuerdo 100 de 2023, se convocó a concurso méritos las vacantes definitivas de la planta de personal de la Entidad, sin embargo, dicho documento fue modificado a través del Acuerdo No. 161 del 03 de julio de 2024 incluyendo las vacantes definitivas que se generaron durante el primer semestre de 2024, es decir se pasó tener 65 a 83 vacantes ofertadas.

Así las cosas, durante la vigencia 2024 se abrieron las inscripciones tanto para la modalidad de abierto como en ascenso, para las cuales se espera la expedición de listas de elegibles durante el segundo semestre de la vigencia 2025.

Sin embargo, es importante resaltar que las vacantes que han surgido con posterioridad al corte realizado para el inicio de las inscripciones de la Convocatoria deberán ser estudio de análisis por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para determinar si su provisión definitiva puede ser a través del uso de listas de elegibles vigentes, de lo contrario deberán ser objeto de un nuevo concurso de méritos. Lo anterior, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1960 de 2021 y el Acuerdo 19 del 16 de mayo de 2024.

4.1.2 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 2025

PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

De acuerdo con lo informado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, durante la vigencia 2025 se llevará a cabo la provisión definitiva de los empleos mediante la expedición de listas de elegibles, por lo que se expidió el Acuerdo 100 de 2023, el Acuerdo 161 de 2024 y su anexo técnico.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

 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				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	6	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

La Dirección de Gestión del Talento Humano sigue adelantando el proceso de encargo por derecho preferencial, sin embargo, están sujetas a la provisión definitiva de las vacantes.

4.1.3 RESPONSABLES

La Dirección de Gestión del Talento Humano a través del equipo de Administración del Personal serán los responsables de elaborar y solicitar la publicación y actualización anual en la página Web de la Entidad.

5. INDICADORES

Acciones adelantadas para la provisión de empleos / acciones planteadas para la provisión de empleos

Cantidad de vacantes provistas / Vacantes por proveer.

6. SEGUIMIENTO AL PLAN 2024

Una vez revisado el Plan 2024 se valida el cumplimiento de los objetivos planteados con el fin de proveer los empleos, así:

- Se hizo uso de la lista de elegibles para continuar con la provisión de empleos convocados, en este caso dicha situación obedece a la no aceptación de los elegibles o la no posesión de estos, en cuyo caso se debe solicitar autorización por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para realizar los nombramientos de las personas que continúan en el orden de elegibilidad.
- Durante la vigencia 2024, se adelantaron un total de 114 procesos de encargo por derecho preferencial, para proveer tanto vacantes definitivas como vacantes temporales.
- Teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones en periodo de prueba, tanto de funcionarios que concursaron para la convocatoria abierta o de ascenso, desde el grupo de Administración de Personal gestiona ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Registro Público de Carrera Administrativa, un total de:
 - Inscripciones RPCA: 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			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Diaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- Actualizaciones RPCA: 3.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los periodos de prueba como para los periodos ordinarios. Se emitió la Circular 005 del 8 de febrero de 2024 y el memorando 2024-IE-24031 del 13 de agosto de 2024, en las cuales se establecían las recomendaciones para llevar a cabo el proceso de concertación de compromisos, evaluación en periodo de prueba y evaluación en periodo ordinario. De igual manera se realiza la creación y actualización de los usuarios dentro del aplicativo, así como las gestiones necesarias ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para el correcto uso de la plataforma EDL.APP, se realiza acompañamiento personalizado y seguimiento a través de correo electrónico.
- Se inició el proceso de actualización del manual de funciones con los representantes de cada dependencia y con los responsables de cada proceso, para que quede ajustado a la normatividad y requisitos vigentes.
- En cuanto a las vacantes definitivas que surgieron con posterioridad al reporte realizado para el concurso de méritos, se solicitó el uso de listas de elegibles para vacantes iguales y para vacantes equivalentes a las vacantes ofertadas dentro de la Convocatoria Distrito Capital 4.
- La provisión de las vacantes temporales se dio a través de los encargos por derecho preferencial, así como la realización de nombramientos en provisionalidad.

7. 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 actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2020

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			
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

	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
4	16/01/2023	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes 2023 de conformidad con los nuevos lineamientos de la estructura establecida por la DPIC
5	29-01-2024	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2024
6	13-01-2025	Se actualiza el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta la planeación anual de la previsión y provisión del talento humano para el 2025