

# 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. METAS 2024 .....	2
3.1.1 NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA SDS .....	3
3.1.2 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 2024.....	5
3.1.3 RESPONSABLES .....	5
3.1.4 NORMATIVIDAD .....	5
4. INDICADORES .....	6
5. SEGUIMIENTO AL PLAN 2023 .....	6
6. CONTROL DE CAMBIOS .....	7

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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					

## 1. 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.

### 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. METAS 2024:

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

- 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.
- De acuerdo con la planeación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad deberá adelantar las acciones necesarias para el desarrollo de la Convocatoria Distrito Capital 5.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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					

### 3.1 ACTIVIDADES



#### 3.1.1 NECESIDADES DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA SDS

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
<b>TOTAL</b>	<b>648</b>

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:

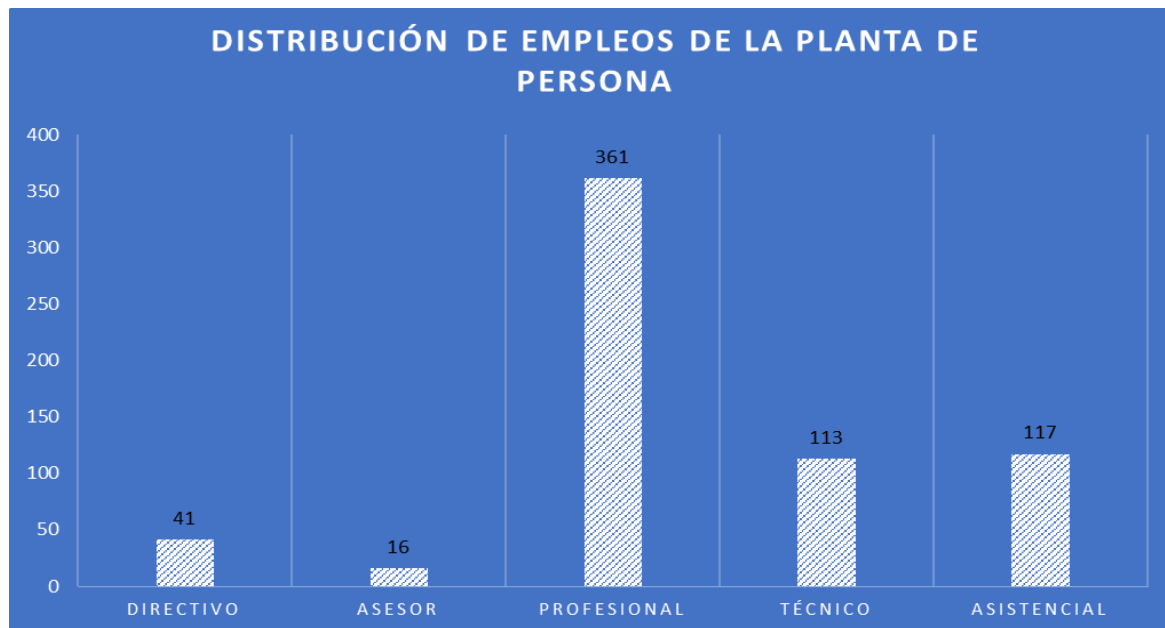
CARRERA ADMINISTRATIVA						
NIVEL	ENCARGO POR DERECHO PREFERENCIAL	TITULARIDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	82	220	11	10	36	359
TÉCNICO	30	63	3	3	14	113
ASISTENCIAL	20	63	0	18	16	117
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>315</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>589</b>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN						
TIPO DE EMPLEO Y NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LNR	EN TITULARIDAD	VACANTES	TOTAL	TOTAL PLANTA	
DIRECTIVO	2	35	5	42	648	
ASESOR	0	12	3	15		
PROFESIONAL	1	1	0	2		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>59</b>		

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL				
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>				
	Código:	SDS-THO-PL-005	Versión:	6	
Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros / Revisado por: Freddy Barrera Díaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

Por lo anterior, en el 2024 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: **22**

**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: **52**





No. TOTAL EMPLEOS PLANTA POR NORMA	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA A PROVEER			DISCRIMINADOS POR NIVEL JERARQUICO			TOTAL VACANTES
	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	ASISTENCIAL	TECNICO	PROFESIONAL	
648	12	52	13	20	10	47	77

**\* Vacantes para ofertar mediante concurso**

Mediante el Acuerdo 100 de 2023, se convoca a concurso méritos las vacantes definitivas de la planta de personal de la Entidad, durante lo corrido de la vigencia 2024.

Por otra parte y de acuerdo con lo establecido por la Ley 1960 de 2021, la provisión de las vacantes que se generen con posterioridad al Concurso de Méritos (vacantes generadas antes de noviembre de 2023), deben seguir siendo provistas a través del uso de las listas de

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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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					

elegibles vigentes, ya sea para empleos iguales o similares. Lo anterior, de acuerdo con los resultados del

análisis para el uso de las mencionadas listas que dependerá directamente de la autorización emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

### 3.1.2 ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 2024

#### 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 2024 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 y su anexo técnico.

De igual manera, se espera continuar con la provisión por mérito con listas de elegibles de las vacantes (generadas antes de noviembre de 2023) para las que los elegibles de empleos iguales o similares, así como la autorización para el uso directo de las listas de los elegibles que no aceptaron los empleos o que renunciaron al periodo de prueba.

#### PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

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.



### 3.1.3 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.

### 3.1.4 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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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				

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

#### 4. INDICADORES



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

Cantidad de vacantes provistas / Vacantes por proveer.

#### 5. SEGUIMIENTO AL PLAN 2023

Una vez revisado el Plan 2023 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 2023, se adelantaron un total de 109 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: 15.
  - Actualizaciones RPCA: 2.
- Acompañar el proceso de evaluación del desempeño, tanto para los

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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				



periodos de prueba como para los periodos ordinarios. Se emitieron las Circulares 004 del 7 de febrero de 2023 y 026 del 9 de agosto de 2023, 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.

- Con 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 permitiera el cumplimiento de los cometidos institucionales de la Secretaría Distrital de Salud, sin embargo, no se dio aprobación presupuestal por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda para la creación de cargos.
- 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.




## 6. 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
	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



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> 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 Diaz / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo					

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

Elaboró:		Revisó		Aprobó	
Nombre:	Laura Pinzón Ballesteros	Nombre:	Freddy Barrera Diaz	Nombre:	José Elías Guevara Fragozo
Firma		Firma		Firma	
Cargo:	Profesional Dirección de Gestión del Talento Humano	Cargo:	Contratista de la Dirección de Gestión del Talento Humano	Cargo:	Director Gestión del Talento Humano
Fecha:	29-01-2024	Fecha:	29-01-2024	Fecha:	29-01-2024