



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022



2022



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0003	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	2
1.1 . OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. DEFINICIONES	2
4. DESARROLLO DEL PLAN	3
4.1 MARCO LEGAL.....	3
4.1.1 NORMATIVIDAD APLICABLE	3
4.2 MARCO CONCEPTUAL	6
4.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	8
5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	14
6. BIBLIOGRAFIA.....	15
7. ANEXOS.....	15

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

1. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades y formas de provisión de los empleos de la planta de personal.

1.1 . OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos, diferenciando entre los del área de funcionamiento y de operación.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva y temporal, como insumo para el Plan de Previsión de Empleos Vacantes y el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes inicia con la verificación de las vacantes de la planta de empleos públicos de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y termina con la actualización y seguimiento permanente.

3. DEFINICIONES

Empleo: Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. (Artículo 2° del Decreto 785 de 2005).

Empleos Temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1.1. del Decreto 1083 de 2015).

Nivel Jerárquico de los Empleos: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos se clasifican en Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Artículo 3° del Decreto 785 de 2005).

Nivel Directivo: Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Vacantes Definitivas: Son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas cuyos titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

4. DESARROLLO DEL PLAN

4.1 MARCO LEGAL

4.1.1 NORMATIVIDAD APLICABLE

Constitución Política de Colombia

- **Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia.** *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.”*
- **ARTICULO 125 de la Constitución Política de Colombia.** *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

Todos los servidores públicos serán designados por concurso público de méritos, salvo aquellos respecto de quienes la Constitución o la ley establezcan un mecanismo de designación especial. De esta disposición quedan exceptuados los ministros, los viceministros, los jefes de departamento administrativo, los secretarios de despachos departamentales y municipales y los gerentes o directores de las entidades descentralizadas de todo orden.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.”

Ley 909 de 2004

- **“Literal b) artículo 15.** *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”*
- **“Artículo 29.** *Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.”*

Decreto 1227 de 2005

- **“Artículo 110.** *“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”*

Decreto 2482 de 2012.

- Literal c) artículo 3°, el cual prescribe: **“Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de**

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”

Decreto 1785 de 2014.

- **“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas.** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*
- **Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales.** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*
- **Artículo 2.2.5.5.42. Encargo en empleos de carrera.** *El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.*

Decreto 1083 de 2015.

- **“Artículo 2.2.6.3. Convocatorias.** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.*
- **Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes,** *el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional.*
- **Artículo 2.2.19.2.2. Modalidades de concursos.** *Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria.*

Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto de convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.”

Ley 1960 del 27 de junio de 2019

- **“Artículo 2º.** *El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:*

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0003	

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.”

Acuerdo No. 761 del 11 de junio de 2020, “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”

- *Artículo 63. Trabajo justo en salud. Para efectos de la ejecución eficiente y la estabilidad laboral de los trabajadores de la salud del Distrito que realizan actividades misionales en las entidades públicas de prestación de servicios de salud, se diseñará e implementará una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático del empleo, que incluya:*
 1. *Asignar progresivamente las plantas creadas vigentes que se encuentren vacantes de acuerdo a la disponibilidad presupuesta! y para la provisión de los cargos en provisionalidad se realizarán mecanismos meritocráticos con pruebas internas que prioricen a los contratistas actuales.*

4.2 MARCO CONCEPTUAL

El plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Recursos humanos y cumplir de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias debe exigir el empleo para su desempeño.

El jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

Para la elaboración del Plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacante, por lo tanto a continuación se presentan algunos conceptos y orientaciones técnicas para la administración del plan de vacantes:

Como se indicó anteriormente las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay funcionarios con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 Ley 909/04).

Las vacantes temporales son aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc), se producen cuando:

- Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
- Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.
- En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Frente a este último aspecto, las unidades de personal de las entidades deberán tener en cuenta:

- Las situaciones administrativas actuales y la fecha de su terminación.

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

- La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos de la entidad y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prórroga y discrecionalidad para otorgarla y costos.

Entre estas situaciones se pueden resaltar las contempladas en el Decreto 1083 de 2015 y demás que rigen la materia, como son: licencia, comisión, ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, prestando servicio militar, vacaciones, suspendido en ejercicio de sus funciones.

4.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, reportó la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO, en el mes de febrero de 2021, con un total de ochocientos treinta y cuatro (874) empleos.

De acuerdo con lo establecido en las normas que rigen la administración de talento humano, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, por lo cual y de acuerdo con las necesidades de los servicios y los lineamientos de la Gerencia de la Subred, la Dirección de Gestión de Talento Humano procede a incorporar el recurso humano idóneo.

Teniendo en cuenta el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024, mediante el cual en su artículo 63 indica: “(...) *Asignar progresivamente las plantas creadas vigentes que se encuentren vacantes de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y para la provisión de los cargos en provisionalidad se realizarán mecanismos meritocráticos con pruebas internas que prioricen a los contratistas actuales. (...)*”, El Plan estratégico de talento humano se encuentra articulado al plan de desarrollo institucional en la PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS (Meta 19) y la PERSPECTIVA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (Meta 23 y 26) que responden a las metas distritales definidas en el objetivo “*avanzar gradualmente en el cumplimiento de los objetivos Distritales de formalización y dignificación laboral contenidos de artículo 63 “Trabajo justo en la salud”, (meta 26), Fortalecer la cultura organizacional y dignificar el Talento Humano, implementando acciones que promuevan el bienestar, metas que se gestionan en el PEGH a través de los diferentes planes y programas formulados y medidos a través de los indicadores de Gestión. del Plan de Acción Anual que permiten monitorear el resultado de las vacantes y lineamientos institucionales.*

Adicionalmente, mediante acuerdo Colectivo 2021, suscrito entre las Organizaciones Sindicales que hacen parte de la Subred y la Administración, se acordó en el punto No. 1, proveer 58 vacantes definitivas dando cumplimiento al artículo 63 del Plan Distrital de Desarrollo.

Así mismo, y dando cumplimiento con lo establecido en la Ley 909 de 2004, dentro de las funciones específicas de las Unidades de Personal en su artículo 15, numeral 2, literal b): “*Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;*”, se presenta a continuación el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2022:

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión:	3
Fecha de aprobación:	30/01/2022
Código:	04-00-PL-0003

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No Horas	ASIGNACIÓN BÁSICA 2021	No CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS
NIVEL DIRECTIVO							
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	09	8	\$9.032.105	1	1	0
SUBGERENTE	090	07	8	\$7.190.161	2	2	0
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	8	\$5.884.160	1	1	0
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	8	\$5.884.160	1	1	0
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	8	\$5.884.160	2	2	0
DIRECTOR TÉCNICO	009	05	8	\$5.884.160	5	5	0
JEFE DE OFICINA	006	05	8	\$5.884.160	6	6	0
TOTAL					18	18	0
NIVEL ASESOR							
ASESOR	105	04	8	\$5.331.607	3	3	0
JEFE DE OFICINA ASESORA DE DESARROLLO	115	06	8	\$6.561.345	1	1	0
JEFE DE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	06	8	\$6.561.345	1	1	0
JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	01	8	\$4.372.414	1	1	0
TOTAL					6	6	0
NIVEL PROFESIONAL							
LIDER DE PROYECTO	208	27	8	\$4.706.480	4	3	1
LIDER DE PROYECTO	208	25	8	\$4.465.599	1	1	0
LIDER DE PROYECTO	208	24	8	\$4.355.509	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	8	\$5.399.493	14	6	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	29	8	\$4.983.829	4	4	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	28	8	\$4.794.021	3	1	2

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión:	3
Fecha de aprobación:	30/01/2022
Código:	04-00-PL-0003

ALMACENISTA GENERAL	215	28	8	\$4.794.021	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	8	\$4.706.480	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	26	8	\$4.666.933	4	1	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	8	\$4.465.599	3	3	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	8	\$4.355.509	2	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	29	8	\$4.983.829	2	2	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	8	\$4.794.021	7	3	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	19	8	\$4.003.105	2	1	1
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	8	\$6.644.888	85	47	38
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	4	\$3.691.355	55	21	34
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	216	13	4	\$3.499.231	4	3	1
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	8	\$4.355.509	9	3	6
MEDICO GENERAL	211	31	8	\$5.441.140	44	37	7
MEDICO GENERAL	211	11	4	\$3.315.943	66	51	15
ODONTOLOGO	214	27	8	\$4.706.480	19	16	3
ODONTOLOGO	214	11	4	\$3.315.943	37	20	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	27	8	\$4.706.480	1	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	8	\$4.003.105	13	7	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	\$3.691.355	21	13	8
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	8	\$3.691.187	10	5	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	8	\$3.499.231	6	4	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	8	\$3.315.943	3	1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	8	\$3.731.092	47	30	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	8	\$3.691.355	6	5	1

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión:	3
Fecha de aprobación:	30/01/2022
Código:	04-00-PL-0003

PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	8	\$3.691.187	23	19	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	5	\$2.984.342	5	2	3
ENFERMERO	243	20	8	\$4.097.138	95	90	5
TESORERO GENERAL	201	15	8	\$3.691.355	1	1	0
TESORERO GENERAL	201	11	8	\$3.315.943	1	0	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	8	\$3.315.943	42	24	18
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	8	\$2.714.697	18	4	14
TOTAL					661	434	227
NIVEL TÉCNICO							
TECNICO OPERATIVO	314	22	8	\$2.990.759	3	0	3
TECNICO OPERATIVO	314	21	8	\$2.990.659	2	1	1
TECNICO OPERATIVO	314	16	8	\$2.760.710	3	2	1
TECNICO OPERATIVO	314	15	8	\$2.703.301	17	10	7
TECNICO OPERATIVO	314	14	8	\$2.689.234	9	6	3
TECNICO OPERATIVO	314	12	8	\$2.534.506	3	1	2
TECNICO OPERATIVO	314	10	8	\$2.430.126	1	1	0
TECNICO OPERATIVO	314	08	8	\$2.269.299	3	1	2
TECNICO AREA SALUD	323	16	8	\$2.760.710	2	1	1
TECNICO AREA SALUD	323	14	8	\$2.689.234	3	1	2
TECNICO AREA SALUD	323	13	8	\$2.608.823	57	33	24
TECNICO AREA SALUD	323	10	8	\$2.430.126	3	2	1
TECNICO AREA SALUD	323	09	8	\$2.358.651	8	2	6
TECNICO AREA SALUD	323	01	5	\$1.434.236	1	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	8	\$2.430.126	4	4	0

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión:	3
Fecha de aprobación:	30/01/2022
Código:	04-00-PL-0003

TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	8	\$2.358.651	2	0	2
TOTAL					121	65	56
NIVEL ASISTENCIAL							
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	8	\$2.689.234	2	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	8	\$2.197.821	7	4	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	8	\$2.054.865	18	11	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	8	\$1.992.315	13	7	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	8	\$1.829.454	7	1	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	8	\$1.793.810	20	10	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	8	\$1.767.260	2	2	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	8	\$1.711.246	4	1	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8	\$1.710.664	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	8	\$1.561.538	1	1	0
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	8	\$2.269.299	3	1	2
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	8	\$2.197.821	404	317	87
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	8	\$2.135.270	13	6	7
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	8	\$1.929.771	34	17	17
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	8	\$1.829.454	48	28	20
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	8	\$1.710.664	45	25	20
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	8	\$1.616.338	27	12	15
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	\$2.608.823	9	3	6
SECRETARIO	440	17	8	\$2.197.821	12	4	8
SECRETARIO	440	14	8	\$1.992.315	24	7	17
SECRETARIO	440	11	8	\$1.793.810	24	5	19

	PLAN ANUAL DE VACANTES			Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
				Fecha de aprobación:	30/01/2022	
				Código:	04-00-PL-0003	

CONDUCTOR	480	11	8	\$1.793.810	2	0	2
TOTAL					720	465	255
TRABAJADORES OFICIALES							
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	8	\$1.815.486	15	6	9
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVB	8	\$1.896.548	2	2	0
CELADOR	5160	IIIA	8	\$1.575.351	9	4	5
CONDUCTOR	5155	IVC	8	\$1.949.975	33	20	13
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	8	\$1.575.351	72	10	62
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IVA	8	\$1.815.486	32	15	17
TECNICO	4100	01	8	\$2.371.599	1	0	1
TOTAL					164	57	107

SERVIDORES	No. TOTAL DE EMPLEOS	TOTAL EMPLEOS OCUPADOS	TOTAL VACANTES
SUBTOTAL PÚBLICOS	1526	988	538
SUBTOTAL OFICIALES	164	57	107
TOTAL PLANTA	1690	1045	645

Durante la vigencia 2021 y con el objetivo de dar cumplimiento con lo establecido al punto No. 1 del Acuerdo Sindical 2021, en el marco del artículo 63 “*Trabajo justo en la salud*”, del Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 la Dirección de Talento Humano coordinó y gestionó el proceso de invitación para la provisión interna de los empleos definidos para la vigencia: 58 nombramientos en provisionalidad de los siguientes perfiles de profesionales de la salud así

- (30): Empleos de Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 17,
- (8) Empleos Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 12,
- (6) Empleos de Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 08,
- (6) Empleos de Médico General Código 211 Grado 11(4 horas) y Ocho
- (8) Empleos de Enfermero Código 243 Grado 20,

Es importante indicar que la entidad en esta vigencia 2021 Por derecho preferencial realizo los siguientes encargos, los cuales fueron debidamente comunicados al personal de carrera administrativa para su información y manifestación de hacer valer su derecho e interés de participar en el encargo.

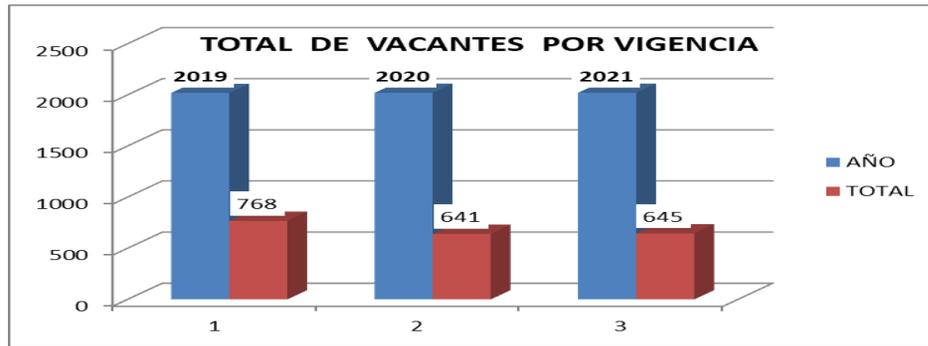
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión:	3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	30/01/2022	
		Código:	04-00-PL-0003	

- (02) Médico General Código 211 Grado 31
- (01) Médico Especialista Código 213 Grado 32
- (02) Profesional Universitario Código 219 Grado 15

Nombramiento en provisionalidad

- (01) Auxiliar Área Salud Código 412 Grado 17
- (03) Médico Especialista Código 213 Grado 32

De acuerdo con lo anterior se presenta el siguiente comportamiento entre la vigencia 2019, 2020 y 2021 se observa en siguiente resultado:



Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano 2021

En la vigencia 2021, se evidencia un aumento en el número de vacantes (4) con relación a la vigencia inmediatamente anterior, teniendo en cuenta la provisión de vacantes realizada en la vigencia reportada.

5. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrolla con base en las directrices que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, imparta sobre el caso.

Una vez realizado el análisis de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y temporal de la planta de empleos, se procede a realizar el seguimiento, teniendo en cuenta el siguiente indicador:

Porcentaje de empleos vacantes: $\text{Número de empleos vacantes} / \text{Total de empleos} * 100$

A 31 de diciembre de 2021, la planta de la Subred cuenta con el 38% de vacantes tanto Definitivas como Temporales.

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
-------------	-------------	---------------------------	--------------

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0003	

Autocontrol	Dirección de Gestión del Talento Humano	Seguimiento a la actualización de la planta de personal	Mensual
Auditoría interna			
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

Indicadores
Porcentaje de empleos vacantes: Número de empleos vacantes / Total planta de empleos * 100

6. BIBLIOGRAFIA

- ✓ Secretaría del Senado de la República. Ley 909 de 2004. Recuperado de www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Decreto 2482 de 2012. Recuperado de www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes. Recuperado de http://www.funcionpublica.gov.co/noticias//asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/lineamientos-para-la-elaboracion-del-plan-anual-de-empleos-vacantes?from=2011/10.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Decreto 1785 de 2014. *Recuperado de* www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61493.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Decreto 1227 de 2005. *Recuperado de* www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestor Normativo. Decreto 1083 de 2015. *Recuperado de* www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866.

7. ANEXOS

No aplica.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 3	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 30/01/2022	
		Código: 04-00-PL-0003	

No	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2020	Emisión del Plan
2	31/01/2021	Emisión del Plan
3	28/01/2022	

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
No aplica.

CAMPO DE APLICACIÓN
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)
 Disposición final: Archivo central

	ELABORÒ	REVISÒ	AVAL DE CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca	Mónica Adriana Flórez Bonilla	Juan Carlos Espitia Moncada	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Dirección de Gestión de Talento Humano	Director Operativo – Dirección de Gestión de Talento Humano	Jefe Oficina de Calidad	Gerente
Fecha:				