



2020

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Código: SDS-THO-PL-009 V.2</p>	<p>Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Yilda Ponce Yanci Aprobado por: Yilda Ponce Yanci</p>	
---	---	--	--

## 1. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de la gestión de las Entidades, se hace necesario fundamentar la planeación organizacional y estratégica, en la articulación de los procesos y procedimientos, que permitan a su vez dar cumplimiento a la misionalidad de la Secretaría Distrital de Salud e impactar de manera positiva la calidad de vida de los habitantes de la ciudad Capital.

Dado lo anterior dentro de la Planeación de los Recursos Humanos no solo se proyectan y suplen las necesidades de personal, 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.

Por lo que a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos se determina el número de los funcionarios necesarios para adelantar las metas y objetivos presentes y futuros, así como poder efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad de estos.

## 2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el horizonte del Plan Estratégico de Recursos Humano si existe una disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente los planes y programas propuestos.

## 3. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan de Previsión de Recursos Humanos, 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 identifican los siguientes aspectos: a) Las necesidades de personal en el corto y mediano plazo b) disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes; c) calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal; d) proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros; e) proyectar oferta de personal , analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidades.

#### 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., 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
<b>TOTAL</b>	<b>1.431</b>	<b>400</b>	<b>248</b>	<b>783</b>

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:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
ASESOR	05	5
	06	5
	07	5
JEFE DE OFICINA ASESORA	07	2
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>		<b>17</b>
SECRETARIO DE DESPACHO	09	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	08	5
JEFE DE OFICINA	07	2
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	07	1
DIRECTOR FINANCIERO	07	1
DIRECTOR OPERATIVO	07	8
DIRECTOR TÉCNICO	07	6
SUBDIRECTOR TÉCNICO	06	10
SUBDIRECTOR OPERATIVO	06	6
<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>		<b>40</b>
TESORERO GENERAL	30	1



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
ALMACENISTA GENERAL	30	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	22
	24	32
	27	89
	30	32
	32	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	24	5
	27	1
	30	1
MÉDICO GENERAL	31	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	13	20
	14	52
	15	16
	16	4
	01	27
	05	10
	09	17
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	13	6
	16	11
	09	2
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>361</b>
TÉCNICO ÁREA SALUD	12	21
TÉCNICO OPERATIVO	10	9
	12	10
	13	1
	14	12
	15	2



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO	CANTIDAD DE EMPLEOS
	16	6
	18	7
	20	3
	09	42
<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		<b>113</b>
<b>SECRETARIO EJECUTIVO</b>	23	9
	24	4
	27	3
<b>SECRETARIO</b>	11	16
	17	12
<b>AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>	10	4
	11	11
	12	4
	14	1
	15	7
	17	1
	18	8
	25	4
<b>AUXILIAR ÁREA SALUD</b>	12	8
	18	2
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</b>	04	2
	08	1
	09	1
<b>CONDUCTOR</b>	11	19
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		<b>117</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>648</b>



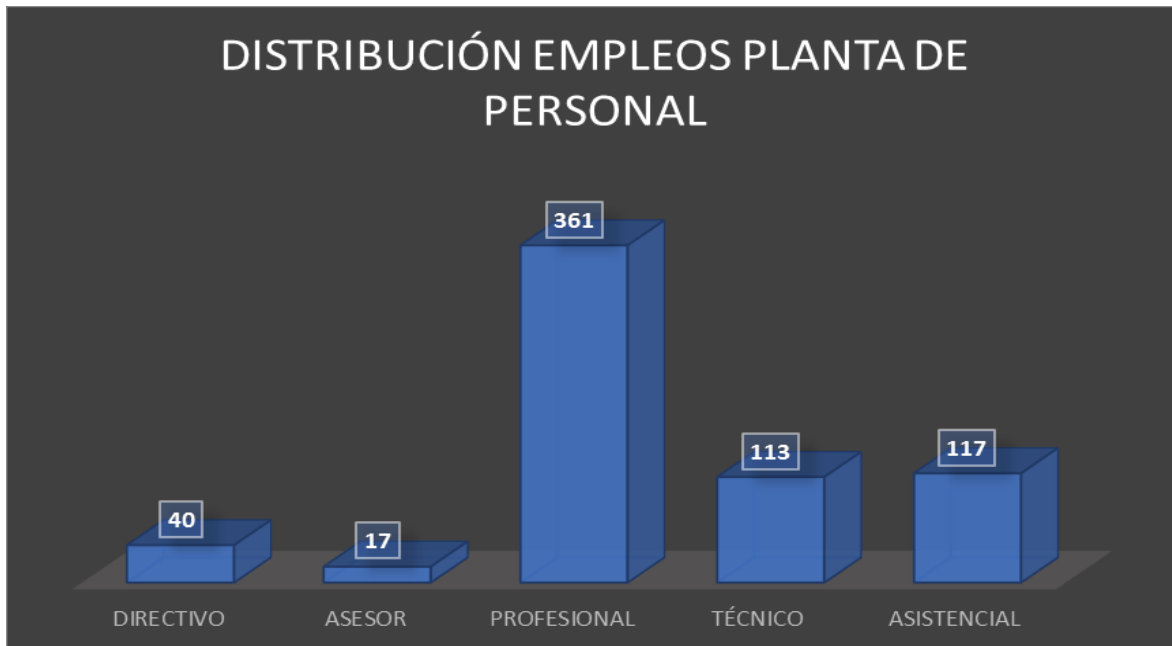
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Código: SDS-THO-PL-009 V.2

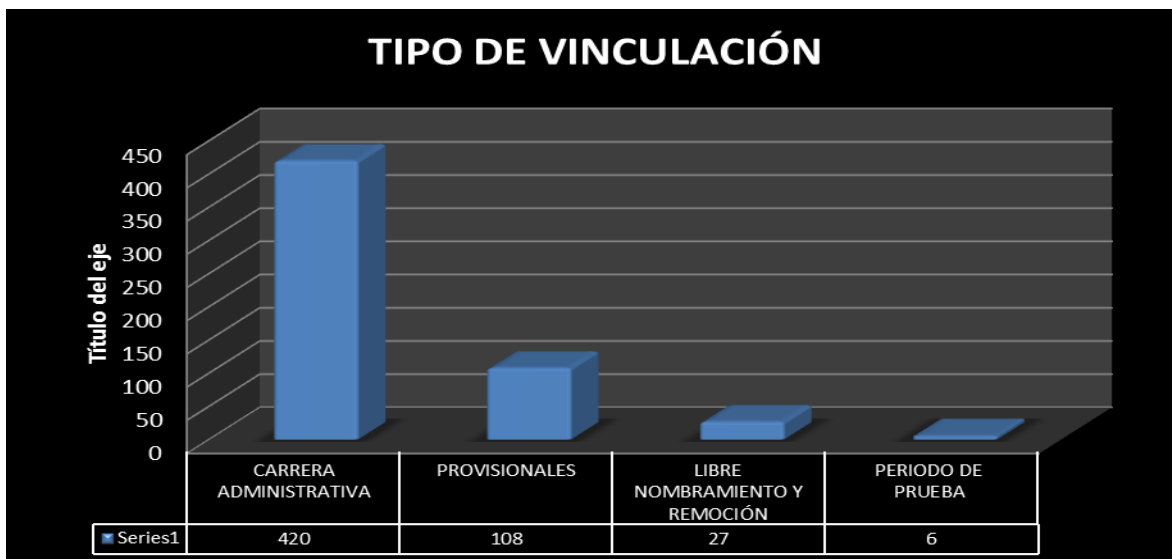
Elaborado por:  
Laura Pinzón  
Ballesteros  
Revisado por:  
Yilda Ponce Yanci  
Aprobado por:  
Yilda Ponce Yanci





Es decir que la composición de la planta se encuentra de la siguiente manera:



Por otra parte, también se tiene el análisis de la planta de personal a partir de la vinculación de sus servidores públicos:



 <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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Código: SDS-THO-PL-009 V.2</p>	<p>Elaborado por: Laura Pinzón Ballesteros Revisado por: Yilda Ponce Yanci Aprobado por: Yilda Ponce Yanci</p>	
---	---	--	--

## 5. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se describen las apropiaciones disponibles dentro del presupuesto aprobado para la vigencia 2020, los cuales se afectarán para cubrir los costos del personal vinculado a la planta:

CODIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2020
<b>3-1-1</b>	<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>70.349.301.155</b>
<b>3-1-1-01</b>	<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>70.349.301.155</b>
<b>3-1-1-01-01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>52.046.265.323</b>
<b>3-1-1-01-01-01</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>38.238.485.842</b>
3-1-1-01-01-01-0001	Sueldo Básico	28.398.079.577
3-1-1-01-01-01-0002	Auxilio de Maternidad y Paternidad	45.500.000
3-1-1-01-01-01-0003	Auxilio de Incapacidad	450.000.000
3-1-1-01-01-01-0004	Gastos de Representación	1.944.854.380
3-1-1-01-01-01-0005	Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo Suplementario	715.235.000
3-1-1-01-01-01-0006	Auxilio de Transporte	60.340.000
3-1-1-01-01-01-0007	Subsidio de Alimentación	50.079.150
3-1-1-01-01-01-0008	Bonificación por Servicios Prestados	850.351.000
3-1-1-01-01-01-0010	Prima de Navidad	3.866.686.735
3-1-1-01-01-01-0011	Prima de Vacaciones	1.857.360.000
<b>3-1-1-01-01-02</b>	<b>Factores salariales especiales</b>	<b>13.807.779.481</b>
3-1-1-01-01-02-0001	Prima de Antigüedad	633.440.016
3-1-1-01-01-02-0002	Prima Técnica	8.940.649.330
3-1-1-01-01-02-0003	Prima Semestral	4.211.241.450
3-1-1-01-01-02-0005	Prima de Riesgo	22.448.685
<b>3-1-1-01-02</b>	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA</b>	<b>17.002.309.380</b>



CODIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2020
	<b>NÓMINA</b>	
<b>3-1-1-01-02-01</b>	<b>Aportes a la Seguridad social en Pensiones</b>	<b>5.114.748.150</b>
3-1-1-01-02-01-0001	Aportes a la Seguridad social en pensiones públicas	2.950.350.000
3-1-1-01-02-01-0002	Aportes a la Seguridad social en pensiones privadas	2.164.398.150
<b>3-1-1-01-02-02</b>	<b>Aportes a la Seguridad social en Salud</b>	<b>3.280.000.000</b>
3-1-1-01-02-02-0001	Aportes a la Seguridad social en Salud pública	50.000.000
3-1-1-01-02-02-0002	Aportes a la Seguridad social en Salud privada	3.230.000.000
<b>3-1-1-01-02-03</b>	<b>Aportes de Cesantías</b>	<b>4.090.279.450</b>
3-1-1-01-02-03-0001	Aportes de Cesantías a fondos públicos	2.490.279.450
3-1-1-01-02-03-0002	Aportes de Cesantías a fondos privados	1.600.000.000
<b>3-1-1-01-02-04</b>	<b>Aportes a Cajas de Compensación Familiar</b>	<b>1.900.350.000</b>
3-1-1-01-02-04-0001	Compensar	1.900.350.000
<b>3-1-1-01-02-05</b>	<b>Aportes generales al Sistema de Riesgos Laborales</b>	<b>0</b>
3-1-1-01-02-05-0001	Aportes generales al Sistema de Riesgos laborales públicos	0
3-1-1-01-02-05-0002	Aportes generales al Sistema de Riesgos laborales privados	335.839.845
<b>3-1-1-01-02-06</b>	<b>Aportes al ICBF</b>	<b>1.477.179.640</b>





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Código: SDS-THO-PL-009 V.2

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



CODIGO	CONCEPTO	PRESUPUESTO 2020
3-1-1-01-02-06-0001	Aportes al ICBF de funcionarios	1.477.179.640
<b>3-1-1-01-02-07</b>	<b>Aportes al SENA</b>	<b>329.556.070</b>
3-1-1-01-02-07-0001	Aportes al SENA de funcionarios	329.556.070
<b>3-1-1-01-02-08</b>	<b>Aportes a la ESAP</b>	<b>329.556.070</b>
3-1-1-01-02-08-0001	Aportes a la ESAP de funcionarios	329.556.070
<b>3-1-1-01-02-09</b>	<b>Aportes a escuelas industriales e Institutos técnicos</b>	<b>480.640.000</b>
3-1-1-01-02-09-0001	Aportes a escuelas industriales e Institutos técnicos de funcionarios	480.640.000
<b>3-1-1-01-03</b>	<b>REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL</b>	<b>1.300.726.452</b>
3-1-1-01-03-01	Indemnización por vacaciones	<b>721.661.539</b>
3-1-1-01-03-02	Bonificación por Recreación	170.300.000
3-1-1-01-03-05	Reconocimiento por permanencia en el servicio público- Bogotá D.C.	388.294.913
3-1-1-01-03-06	Prima Secretarial	20.470.000



De lo anterior se deduce que la Secretaría Distrital de Salud, cuenta con los recursos suficientes para la provisión de los empleos durante el 2020.

## 6. ANÁLISIS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se proyecta la provisión de los empleos, durante la vigencia fiscal 2020, a través de las siguientes medidas:

### 6.1 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 DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Código: SDS-THO-PL-009 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 continuar con el uso de las listas de elegibles de las personas que no aceptaron el nombramiento en periodo de prueba, que superan el periodo de prueba en otras entidades o por renuncia debidamente aceptada.

## 6.2 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.

## 6.3 MEDICIÓN DE CARGAS LABORALES

Mediante Contrato 1050 de 2017 se realizó el proceso de rediseño institucional de la estructura organizacional y la modificación de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud y entre sus productos se encontraba el diagnóstico de carga laboral para la Entidad, las cuales se encuentran pendientes la validación técnica y presupuestal emitidas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría de Hacienda Distrital. Por lo anterior, actualmente se tiene en cuenta la carga laboral establecida en el estudio técnico del 2012, la cual arrojó un total de 1431 cargos.

## 7. RETOS 2020

- Identificar las variables que salen a concurso abierto de méritos y establece 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.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE SALUD

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN  
CONTROL DOCUMENTAL  
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Código: SDS-THO-PL-009 V.2

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



## 8. NORMATIVIDAD

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

## 9. 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 de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta la disponibilidad suficiente de personal en 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)