



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE HACIENDA

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2019
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA**

Versión 1.

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Bogotá D.C., 2019

1 TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1 ANTECEDENTES	3
2 OBJETIVO	4
3 ANÁLISIS DE LA PLANTA.....	4
3.1 PLANTA GLOBAL DE LA SDH.....	4
3.2 PLANTA TEMPORAL DE LA SDH.....	6
3.2.1 Planta Temporal Decreto 454-16.....	6
3.2.2 Planta Temporal Decreto 836-18.....	6
4 METODOLOGÍA	7
4.1 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA TEMPORAL.....	7
4.2 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA GLOBAL	7
4.2.1 Cargos en vacancia definitiva.....	7
4.2.2 Cargos en vacancia temporal.....	8
4.2.3 Proceso de selección propio de la entidad:	9
5 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	10
5.1 PROYECCIÓN POR EDAD DE RETIRO FORZOSO	10
5.2 OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	10



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

PRESENTACIÓN

La ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.*” señala en el literal b) del artículo 15, que las áreas de talento humano deben elaborar el plan anual de vacantes de la Entidad.

- 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.

En consideración de lo anterior, el Plan Anual de Vacantes de la Secretaría Distrital de Hacienda se determina como un instrumento gerencial que facilita la planificación y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia para su posterior provisión.

2 ANTECEDENTES

Para la definición de las vacantes a proveer en la presente vigencia, es necesario tener en cuenta que el 30 de marzo de 2017, la Secretaría Distrital de Hacienda fue comunicada de una decisión proferida por el Consejo de Estado, en la cual se ordena como medida cautelar la suspensión provisional “*de la actuación administrativa que se encuentra adelantando con ocasión del concurso de méritos abierto por la convocatoria 328 de 2015 (Acuerdo 542 de 2015), y en consecuencia, abstenerse continuar con la etapa de elaboración y publicación de listas de elegibles, hasta que se profiera la decisión de fondo en el presente asunto*”.

Como consecuencia de esta decisión, la CNSC no ha realizado ninguna actuación administrativa con ocasión de la Convocatoria No. 328 de 2015, hasta tanto el Consejo de Estado levante la medida cautelar de suspensión provisional. Para la fecha en que fue notificada la Entidad de la suspensión de la convocatoria, solo existía la firmeza de 18 listas de elegibles y mediante radicado 20172130147601 del 07 de abril de 2017, la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el siguiente lineamiento: “*la CNSC informa que sobre los empleos a los cuales se les haya declarado firmeza, la SDH obedeciendo la ejecutoriedad de los actos administrativos debe proceder a su cumplimiento, que el caso que nos ocupa es el nombramiento del elegible y su respectiva posesión.*”

Así las cosas, la Secretaría Distrital de Hacienda expidió la Resolución No. SDH-000065 del 12 de abril de 2017, para reanudar las actuaciones derivadas de la firmeza de las listas de elegibles que se encontraban comunicadas, es decir, el proceso continuó solo para las 18 listas de elegibles que adquirieron firmeza y que fueron comunicadas.

Para los demás cargos que se encuentran vacantes y que no cuentan con listas de elegibles en firme, la Dirección de Gestión Corporativa a través de la Subdirección del Talento Humano desarrollará un

ciclo de provisión mediante encargo con las vacantes que sean priorizadas por las áreas y adelantará los procesos de selección de provisionales y de temporales de acuerdo con las necesidades que se encuentren consolidadas.

3 OBJETIVO

Proveer transitoriamente a través de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional o temporal en los casos que se requiera, los cargos vacantes de la Planta de Cargos de la Secretaría Distrital de Hacienda – SDH y la planta temporal creada para satisfacer las necesidades de la Dirección Distrital de Cobro, durante la vigencia 2019.

4 ANÁLISIS DE LA PLANTA

4.1 PLANTA GLOBAL DE LA SDH

La planta permanente de la Secretaría Distrital de Hacienda cuenta con un total de 1343 cargos, de los cuales, 42 se encuentran adscritos al Despacho del Secretario de Hacienda, así:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Secretario de Despacho	020	09	1
Asesor	Asesor	105	07	1
	Asesor	105	05	33
	Asesor	105	03	7
Total Planta Despacho del Secretario Distrital de Hacienda				42

A continuación, se presentan los cargos que conforman la Planta Global de cargos de la Secretaría Distrital de Hacienda:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	08	2
	Director Técnico	009	08	9
	Tesorero Distrital	091	08	1
	Subdirector Técnico	068	05	30
	Jefe de Oficina	006	06	3
	Jefe de Oficina	006	05	1
	Jefe de Oficina	006	03	27
Subtotal Nivel Directivo				73
Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	06	2



Subtotal Nivel Asesor				2
Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional	Profesional Especializado	222	30	24
	Profesional Especializado	222	28	4
	Profesional Especializado	222	27	107
	Profesional Especializado	222	24	86
	Profesional Especializado	222	21	202
	Profesional Universitario	219	18	184
	Profesional Universitario	219	14	160
	Profesional Universitario	219	11	89
	Profesional Universitario	219	05	46
	Profesional Universitario	219	01	78
Subtotal Nivel Profesional				980
Técnico	Técnico Operativo	314	17	40
	Técnico Operativo	314	12	32
	Técnico Operativo	314	09	93
	Técnico Operativo	314	04	12
Subtotal Nivel Técnico				177
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	63
	Auxiliar Administrativo	407	26	2
	Auxiliar Administrativo	407	24	5
	Auxiliar Administrativo	407	22	38
	Auxiliar Administrativo	407	19	28
	Auxiliar Administrativo	407	16	16
	Auxiliar Administrativo	407	09	1
	Auxiliar Administrativo	407	04	2
	Conductor	480	14	3
	Conductor	480	09	11
Subtotal Nivel Asistencial				169
Total Planta Global				1401
Total Planta				1443

Dentro de esta planta, se encuentran a 1 de enero de 2019 de conformidad con el Plan de Previsión de la Secretaría Distrital de Hacienda para 2019, vacantes temporales en número de 61 cargos que corresponden a empleos provistos con servidor en titularidad que está en una situación administrativa de encargo y 166 cargos que corresponden a empleos que se encuentran en vacancia definitiva sin estar provistos.

Por otro lado, se espera hacer nombramiento de 69 cargos creados mediante el Decreto Distrital 835 de 2018, de los cuales 45 están asignados a la Dirección Distrital de Cobro y 24 a la Subdirección de Gestión Documental.

Por último, de acuerdo con necesidades de la Dirección Distrital de Tesorería y definidas en el Plan de Previsión de la Secretaría Distrital de Hacienda para 2019, se espera la creación de 12 cargos para complementar la planta global de esa dependencia ante el incremento de actividades.

Como resultado de lo anterior, se encuentran en vacancia definitiva y en vacancia temporal, un número total de 308 cargos de la planta global de la Secretaría Distrital de Hacienda que serán contemplados en este documento para su provisión

Adicionalmente a ello, eventualmente podrían surgir otras vacantes originadas en situaciones administrativas que surtirán el proceso que más adelante se detalla, pero que no son cuantificadas ya que son meras expectativas. Podrán surgir por renunciaciones, retiros por edad, por incapacidad permanente, por comisión, por insubsistencia, por destitución, por licencias ordinaria o de estudio, por muerte, entre otros.

4.2 PLANTA TEMPORAL DE LA SDH

4.2.1 Planta Temporal Decreto 454 de 2016

La planta temporal de la Secretaría Distrital de Hacienda creada mediante Decreto Distrital 454 de 2016 cuenta con un total de 75 cargos, para el proceso de gestión documental de la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá y la oficina de fiscalización, la cual fue prorrogada mediante Decreto Distrital 841 de 2018 hasta el 30 de junio de 2020.

4.2.2 Planta Temporal Decreto 836 de 2018

Por otro lado, mediante el Decreto Distrital 836 de 2018, se creó una planta temporal de 132 cargos para satisfacer transitoriamente las necesidades de la Dirección Distrital de Cobro y particularmente para los procesos que se relacionan con el cobro de multas y contravenciones del Código Nacional de Policía. Esta planta se definió así:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional	Profesional Especializado	222	27	1
	Profesional Especializado	222	24	4
	Profesional Especializado	222	21	7
	Profesional Universitario	219	18	10
	Profesional Universitario	219	14	31
	Profesional Universitario	219	11	51
	Profesional Universitario	219	5	7
	Profesional Universitario	219	1	13
Técnico	Técnico Operativo	314	17	1
	Técnico Operativo	314	9	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	22	4
Total Planta Temporal				132

5 METODOLOGÍA

5.1 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA TEMPORAL

Se seguirá el siguiente procedimiento para entrar a provisionar la planta temporal creada de 132 cargos para la Dirección Distrital de Cobro, así:

- ✓ Preparación y aprobación del Manual de Funciones y Competencias para los empleos de la planta temporal de personal.
- ✓ Refrendación del Manual de Funciones y Competencias por parte del DASCD.
- ✓ Solicitud de listas de elegibles sobre los empleos de la planta temporal de personal a la CNSC.
- ✓ De acuerdo con una respuesta negativa por parte de la CNSC frente a listas de elegibles, se adelantará proceso de “Encargo” con funcionarios vinculados a la Carrera Administrativa que manifiesten interés en participar de la provisión de estos cargos. Esto se hará de conformidad con el procedimiento de selección propio de la entidad, contemplado de igual manera para provisionar la planta global de personal en cargos de vacancia temporal o definitiva que se detalla en el punto 5.2.3
- ✓ Si no se provisiona el cargo con nombramiento en Encargo, se hará Convocatoria Pública para ofertar los empleos de la planta temporal de personal.
- ✓ Se hará estudio de las hojas de vida de postulantes que cumplan con requisitos mínimos habilitantes, verificando competencias y experiencia.
- ✓ Se citará a pruebas de conocimientos y de competencias a los aspirantes preseleccionados y quienes obtengan el puntaje total más alto, serán seleccionados para ocupar las vacantes existentes.
- ✓ Validación definitiva de cumplimiento de requisitos para el cargo.
- ✓ Se inicia proceso de vinculación *temporal* (Notificación, aceptación y posesión).

5.2 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA GLOBAL

Para provisionar los 69 cargos creados en la Resolución 835 de 2018 que se definieron con el fin de proveer la Dirección Distrital de Cobro y la Subdirección de Gestión Documental de la Dirección de Gestión Corporativa; y los 92 cargos que están en vacancia definitiva que se encuentran priorizados, que forman parte de los 166 cargos con vacancia definitiva en la planta global; también se provisionarán los 61 cargos disponibles producto de vacancias temporales originadas en situaciones administrativas en las que se encuentran sus titulares; por otro lado, las vacantes que eventualmente se originen como resultado de otras situaciones administrativas que puedan surgir en el transcurso del año sobre la planta global y que no están cuantificada.

Adicionalmente, también se proyecta la creación y provisión de 12 cargos para la Dirección Distrital de Tesorería, trámite que se espera finalizar en la presente vigencia. Para todo ello, se define el siguiente procedimiento:

5.2.1 Cargos en vacancia definitiva

- ✓ Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte.

- ✓ Se adelantará proceso de “Encargo” con funcionarios vinculados a la Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos de cada cargo de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias vigente. Esto se hará de conformidad con el procedimiento de selección propio de la entidad contemplado de igual manera para provisionar la planta global de personal que se detalla en el punto 5.2.3
- ✓ Si no surge nombramiento en encargo por no haber funcionario que cumpla requisitos o que esté interesado, se evaluarán hojas de vida que reposan en la Subdirección del Talento Humano (Banco), verificando el cumplimiento de requisitos para el cargo y se seleccionarán aquellas de quienes cumplan con las especificaciones del cargo.
- ✓ Se citará a prueba de competencias a los preseleccionados para la vacante definitiva, prueba que se desarrollará On-line.
- ✓ Se citará a entrevista a quienes superen la prueba de competencias, que contará con evaluadores, como mínimo de psicólogo de la Subdirección del Talento Humano, un representante de la Dirección de Gestión Corporativa y un representante de la dependencia a la cual pertenece el cargo.
- ✓ Validación definitiva de cumplimiento de requisitos para el cargo.
- ✓ Se inicia proceso de vinculación (Notificación, aceptación y posesión) en provisionalidad

5.2.2 Cargos en vacancia temporal

- ✓ Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte.
- ✓ Se adelantará proceso de “Encargo” con funcionarios vinculados a la Carrera Administrativa que cumplan con los requisitos de cada cargo de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias vigente.
- ✓ Se seguirá el proceso de selección propio de la entidad, de acuerdo con el numeral 4.2.3
- ✓ Si no surge nombramiento en encargo por no haber funcionario que cumpla requisitos o que esté interesado, se evaluarán hojas de vida que reposan en la Subdirección de Talento Humano (Banco), verificando el cumplimiento de requisitos para el cargo y se seleccionarán aquellas de quienes cumplan con las especificaciones del cargo.
- ✓ Se citará a prueba de competencias a los preseleccionados para la vacante definitiva, prueba que se desarrollará On-line.
- ✓ Se citará a entrevista a quienes superen la prueba de competencias, que contará con evaluadores, como mínimo de psicólogo de la Subdirección del Talento Humano, un representante de la Dirección de Gestión Corporativa y un representante de la dependencia a la cual pertenece el cargo.
- ✓ Validación definitiva de cumplimiento de requisitos para el cargo.
- ✓ Se inicia proceso de vinculación (Notificación, aceptación y posesión) en provisionalidad

5.2.3 Proceso de selección propio de la entidad

Para provisionar las vacantes de carrera administrativa y temporales, se invitará a participar a todos los servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos de estos cargos y que se encuentren habilitados de acuerdo con las condiciones propias de la figura de encargo, esto es, que estén en el cargo inmediatamente anterior, que tengan calificación sobresaliente, que no tengan sanciones disciplinarias y que cumplan con los requisitos del cargo ofertado, entre otros.

El proceso de selección para provisionar en encargo se desarrolla luego de satisfacer el orden de prioridad definido en el artículo 2.2.5.3.2 y posteriormente mediante el siguiente proceso:

- ✓ Se verificará que la vacante temporal esté priorizada por la dependencia de la cual hace parte.
- ✓ Se publicará el consolidado de los cargos que fueron priorizados por parte de las dependencias.
- ✓ Se verificarán todos los cargos de la planta global que tengan el mismo nivel y código y el cargo inmediatamente anterior.
- ✓ Se evaluarán las hojas de vida de los funcionarios que ocupan el cargo objeto de selección (Cargo del cual es titular), revisando que cumplan con las especificaciones del cargo vacante.
- ✓ Se hará oferta a cada uno de los funcionarios individualmente por el correo electrónico institucional para participar en el proceso de encargo.
- ✓ Se recibirán de cada uno de los seleccionados la respuesta sobre su intención de participar en el proceso de encargo para la vacante temporal.
- ✓ Una vez recibidas las aceptaciones de intención de participar del proceso de selección en la vacante, se verificará quien tiene el mejor derecho, entendido este como que cumple en estricto orden con: - estar en el cargo inmediatamente anterior; si no hay candidato, se sigue con el inmediatamente anterior y seguido, hasta encontrar candidato posible; - Tener el mayor puntaje por capacitación; - tener el mayor puntaje en experiencia profesional; - desempate por prueba de competencias.
- ✓ Selección del servidor de carrera administrativa que tiene la mejor evaluación en las variables revisadas.
- ✓ Nombramiento en encargo.

En cada vacante definitiva o temporal que se presente en los cargos de carrera administrativa priorizados, se invitarán a participar a todos los servidores públicos de carrera administrativa que puedan estar habilitados de acuerdo con el estudio de sus hojas de vida que reposan en la Entidad.

En todo caso, la provisión de los empleos correspondientes a la planta global de cargos se realizará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoriamente mediante la figura de encargo o nombramiento provisional.

De acuerdo con la situación actual de la Convocatoria No. 328 de 2015, la cual fue descrita en la parte de antecedentes del presente documento, la provisión de los cargos priorizados será a través del proceso de encargos y de ser necesario mediante la vinculación en la modalidad provisional.

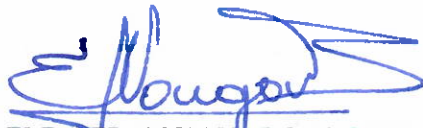
6 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

6.1 PROYECCIÓN POR EDAD DE RETIRO FORZOSO

La Subdirección del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Hacienda, en consideración de la normatividad vigente, evaluó las hojas de vida de sus servidores encontrando que para la vigencia 2019 ningún servidor cumple con la edad de retiro forzoso.

6.2 OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las demás situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no se pueden predecir, sin embargo, en el momento en que se produzcan será analizada la necesidad de su provisión bajo las condiciones señaladas en las disposiciones normativas, con la finalidad de evitar la afectación del servicio, cumpliendo la rutina definida para la provisión de vacantes definitivas según el numeral 4.2.1 del presente documento.



ELDA FRANCY VARGAS BERNAL
Directora de Gestión Corporativa



OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ
Subdirector del Talento Humano