

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA
Versión 2.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., 2020

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 de 2016	6
3.2.2 Planta Temporal Decreto 836 de 2018	6
4 METODOLOGÍA	7
4.1 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA TEMPORAL	7
4.2 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA GLOBAL.....	8
4.2.1 Cargos en vacancia definitiva	8
4.2.2 Cargos en vacancia temporal.....	9
4.2.3 Proceso de selección propio de la entidad	9
5 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	11
5.1 PROYECCIÓN POR EDAD DE RETIRO FORZOSO	11
5.2 OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	11

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 numeral 2, 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 de acciones y la actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia para su posterior provisión.

1. ANTECEDENTES

Para la definición de las vacantes a proveer en la presente vigencia, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

En lo que respecta a la Convocatoria 328 de 2015 cuyo objeto es proveer de manera definitiva 806 empleos de carrera de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda, el 10 de octubre de 2019 el Consejo de Estado profirió fallo dentro de la Acción de Nulidad Simple, Expediente No. 11001-03-25-000-2016-00988-00 (4469-2016) que acumulaba 51 demandas de nulidad. Con la expedición de la mencionada sentencia se resolvió de fondo y de manera definitiva el objeto del proceso, cuya ejecutoria de fallo se produjo el 23 de octubre de 2019.

Como consecuencia de esta decisión, la Secretaría Distrital de Hacienda reinició el proceso correspondiente para proveer de manera definitiva las vacantes de planta que fueron ofertadas con ocasión de la mencionada convocatoria, cuyas listas de elegibles han adquirido firmeza, en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 542 de 2015. Es así como a 31 de diciembre de 2019 se habían provisto por este medio 102 de los 806 empleos ofertados y se tiene previsto para 2020 proveer los restantes.

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.

2 OBJETIVO

Proveer de manera definitiva los cargos vacantes de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda acorde con las listas de elegibles en firme remitidas por la CNSC en cumplimiento del Acuerdo 542 de 2015 y excepcionalmente mediante encargo o nombramiento provisional, en aquellos casos priorizados en los no se pueda proveer por dicho medio. Del mismo modo, proveer las vacantes existentes en la planta temporal.

3 ANÁLISIS DE LA PLANTA

3.1 PLANTA GLOBAL DE LA SDH

La planta permanente de la Secretaría Distrital de Hacienda cuenta con un total de 1443 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

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
	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	15	1
	Profesional Universitario	219	14	160
	Profesional Universitario	219	11	89
	Profesional Universitario	219	05	46
	Profesional Universitario	219	01	78
Subtotal Nivel Profesional				981
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				1402
Total Planta				1444

Dentro de esta planta, 1317 empleos son de carrera administrativa, de este grupo, con fecha de corte 31 de diciembre de 2019 habían 142 empleos ocupados en propiedad por

funcionarios de carrera; del mismo modo, habían 229 empleos vacantes no ocupados, 554 empleos ocupados con funcionarios provisionales, 216 provistos mediante modalidad de encargo y 102 con funcionarios en periodo de prueba quienes ingresaron a la entidad como consecuencia de la reactivación del proceso de la convocatoria 328 de 2015.

Como resultado de lo anterior, se encuentran en vacancia definitiva y en vacancia temporal, un número total de 829 empleos 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 comisiones, por insubsistencia, por destitución, por licencias ordinaria o de estudio, por muerte, entre otros.

3.2 PLANTA TEMPORAL DE LA SDH

En lo que corresponde a la planta temporal de la Entidad, con corte a 31 de diciembre de 2019 existían 207 empleos, de los cuales 89 se encontraban vacantes.

3.2.1 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, en la Oficina de Control Masivo, Oficina de Notificaciones y Documentación Fiscal y la Oficina de Operación del Sistema de Gestión Documental, la cual fue prorrogada mediante Decreto Distrital 841 de 2018 hasta el 30 de junio de 2020.

3.2.2 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

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
	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

4 METODOLOGÍA

4.1 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA TEMPORAL

Se seguirá el siguiente procedimiento para realizar las provisiones que sean necesarias en las plantas temporales:

- ✓ 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.
- ✓ 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* (Comunicación, aceptación y posesión).

4.2 NOMBRAMIENTOS EN PLANTA GLOBAL

Para la vigencia 2020 se planea provisionar los **692** cargos en vacancia definitiva que son objeto de la convocatoria 328 de 2015 y que, de acuerdo con la información suministrada por la CNSC, cuentan con listas de elegibles. También se provisionarán los **75** cargos disponibles producto de vacancias temporales originadas en situaciones administrativas en las que se encuentran sus titulares y 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 cuantificadas.

En todo caso se debe tener en cuenta que la planta de empleos es dinámica y constantemente se presentan movimientos que afectan las vacancias definitivas y temporales.

4.2.1 Cargos en vacancia definitiva

La provisión de los empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva y para los cuales existe lista de elegibles en firme se llevará a cabo conforme los procedimientos establecidos siguiendo en términos generales las siguientes etapas:

- ✓ Revisión de requisitos acorde con el Manual de Funciones y Competencias
- ✓ Expedición del Acto administrativo de nombramiento
- ✓ Notificación al aspirante seleccionado
- ✓ Recepción de la aceptación de nombramiento
- ✓ Solicitud de la documentación requerida para posesión
- ✓ Citación a examen médico de ingreso
- ✓ Recepción y revisión de la documentación.
- ✓ Firma del Acta de Posesión.

Para el caso de aquellos empleos en vacancia definitiva para los que no exista lista de elegibles, bien porque el concurso para dicho empleo haya sido declarado desierto o porque la lista de elegibles haya perdido vigencia, se seguirán las directrices de la CNSC del Criterio Unificado Uso de las listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019.

En caso de que los cargos no sean susceptibles de provisión atendiendo el criterio unificado, se realizará el siguiente procedimiento:

- ✓ 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.

- ✓ 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(a) 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 (Comunicación, aceptación y posesión) en provisionalidad.

4.2.2 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.
- ✓ 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 (Comunicación, aceptación y posesión) en provisionalidad

4.2.3 Proceso de selección propio de la entidad

Para provisionar las vacantes temporales de carrera administrativa y los empleos de planta temporal, 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.

5 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

5.1 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 2020 ningún servidor cumple con la edad de retiro forzoso.

5.2 OTRAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Las demás situaciones de vacancia de los empleos contempladas en el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, 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 del presente documento.

ELDA FRANCY VARGAS BERNAL
Directora de Gestión Corporativa

OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ
Subdirector del Talento Humano