SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Sede Principal: Carrera 7 # 32 -12 / Ciudadela San Martín
Secretaría Distrital de Integración Social
Teléfono: 3 27 97 97
www.integracionsocial.gov.co
Buzón de radicación electrónica: radicación@sdis.gov.co
Código postal: 110311

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

1. Marco Jurídico
2. Definición y terminología aplicable
3. Objetivo
   3.1. Objetivos específicos

4. Alcance
5. Reseña histórica, evolución de vacantes
   5.1. Estado de las vacantes definitivas y temporales con corte a 31/12/2023
      5.1.1. Vacancias Definitivas
      5.1.2. Vacancias Temporales
   5.2. Convocatoria 431 de 2016 (uso de listas por mismo empleo)
   5.3. Convocatoria 818-2018 (uso de listas por mismo empleo)
   5.4. Convocatoria Distrito IV (uso de listas por mismo empleo)
   5.5. Convocatoria Distrito 6
   5.6. Proceso de Encargos
      5.6.1. Provisional temporal mediante la figura de encargos

6. Estrategias de provisión de empleos

   6.1. Convocatoria de méritos
      6.1.1 Convocatoria Distrito Capital 6
      6.1.2 Convocatoria Distrito IV
      6.1.3 Convocatoria 818 de 2018
      6.1.4 Convocatoria 431 de 2016
      6.1.5 Costos de las convocatorias
   6.2. Provisión temporal mediante la modalidad de encargos
   6.3. Provisión temporal mediante nombramiento provisional

7. Estructura de la Planta y Rediseño Institucional

8. Cronograma de actividades

1. Marco Jurídico:

- 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".

- Ley 909 de 2004:

  Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe 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". (Función Pública, 2004) (https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php)[1].

  Ley 909 de 2004, de conformidad con el artículo 11, literales c) e i).

  "Corresponde a la CNSC, entre otras funciones, Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (…) y Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"

- Ley 909 de 2004 artículo 25

  "Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera".

- *Ley 909 de 2004 artículo 31" Etapas del proceso de selección o concurso"*

- Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.2.4.9

  "Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES"[2].

- Decreto Distrital 101 de 2004

[1] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861, Ley 909 de 2004
[2] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866, Decreto 1083 de 2015

Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital[3].

- 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".* ((https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php)

- Ley 1960 del 2019 Artículo 1 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004

  "*En el evento en que no haya empleos de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades*"

- Ley 1960 del 2019 Artículo 2 que modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, el cual da los lineamientos para implementar el concurso de ascenso en la entidad.

- Ley 1960 del 2019 Artículo 6 de conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, la Lista de Elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las Listas de Elegibles para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

- Ley 1955 de 2019 artículo 263

  "REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.

  PARÁGRAFO SEGUNDO. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley le falten tres (3) años o menos para causar el

[3] https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=19650 Decreto 101 de 2004

derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente Ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo".

- Decreto 498 de 2020 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

  Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil. 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad

- Decreto Distrital 189 de 2020 Articulo 7

Publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles directivo, asesor y profesional de las entidades y organismos distritales, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrá en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.

Una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante a un cargo de libre nombramiento y remoción deberá ser publicada durante cinco (5) días hábiles en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones. Para efectos de esta publicación las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante. Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente.

- Decreto 114 de marzo de 2023 “Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Integración Social”

- Acuerdo No. 0165 del 12/3/2020 de la CNSC “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”

- ACUERDO № 0408 de 30/12/2020: Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Integración Social -SDIS- Proceso de Selección No. 1486 de 2020 - DISTRITO CAPTAL 4”

- Circular Externa No. 011 del 2021 CNSC: Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)

- Criterio Unificado 16 de enero del 2020 proferido por esta Comisión Nacional: “(…) las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas qua sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron Ia Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de Ia respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos” entiéndase, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC” (Subraya y negrita fuera de texto).

- LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA: Disponibilidad de la Información. En virtud de los principios señalados, deberá estar a disposición del público la información a la que hace referencia la presente ley, a través de medios físicos, remotos o locales de comunicación electrónica. Los sujetos obligados deberán tener a disposición de las personas interesadas dicha información en la Web, a fin de que estas puedan obtener la información, de manera directa o mediante impresiones. Asimismo, estos deberán proporcionar apoyo a los usuarios que lo requieran y proveer todo tipo de asistencia respecto de los trámites y servicios que presten - Artículo 7 Ley 1712 de 2014.

2. Definición y terminología aplicable

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso[4].

CONCURSO DE ASCENSO: Tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo[5].

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 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

EMPLEO PÚBLICO: 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[6].

EMPLEO EQUIVALENTE: Cuando un cargo tiene asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grades siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

MISMO EMPLEO: Corresponde al empleo con igual denominación, Código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica, cuando así se haya ofertado en el proceso de selección, y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un numero de OPEC.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO GETH: El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral[7].

---

[4] https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=26744, Concepto 900 de 1995
[5] https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98371, Circular 0117 de 2019
[6] https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/informacion-interes/glosario/empleo-p%C3%BAblico
[7] https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano

PLANTA DE PERSONAL: es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido mediante el Decreto Ley 785 de 2005 y Decreto 1083 de 2015.

PLANTA GLOBAL: Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

PRINCIPIO DE ULTRACTIVIDAD: expuesto en Sentencia C-763 de 2002, expone que " (…) Dentro de la Teoría General del Derecho, es clara la aplicación del principio "Tempus regit actus ", que se traduce en que la norma vigente al momento de sucederse los hechos por ella prevista, es la que se aplica a esos hechos, aunque la norma haya sido derogada después. Esto es lo que explica la Teoría del Derecho, la denominada ultractividad de las normas, que son normas derogadas, que se siguen aplicando a los hechos ocurridos durante su vigencia. Este fenómeno se presenta en relación con todas las normas jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza: civil, comercial, penal, etc.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

VIGENCIA LISTAS DE ELEGIBLES: La SDIS dará cumplimiento a los establecido en cada una de las Resoluciones que conforman y adoptan las listas de elegibles, específicamente en su artículo sexto que establece "De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, la Lista de Elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las Listas de Elegibles para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de suplir las necesidades de personal de las diferentes dependencias de la SDIS, mediante la aplicación de los procesos de vinculación, encargos y nombramientos provisionales disponiendo de la gestión del talento, como una estrategia organizacional.

3.1. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar y suplirlos, mediante movimientos internos establecidos en la norma.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Proveer de forma definitiva los cargos vacantes.
- Establecer las necesidades de personal de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad y la adecuada prestación de los servicios.
- Articular con la CNSC la planeación de las convocatorias y el uso de listas de elegibles vigentes, reportando de manera permanente en el aplicativo SIMO, las vacantes definitivas que se van generando en la planta de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio en cada una de las dependencias de la Secretaría.

4. ALCANCE

En cumplimiento al artículo 2 de la ley 1960 de 2019: "*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", e*ste documento contempla la planeación del talento humano en la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS, tanto a corto como a mediano plazo, iniciando con la identificación del número de vacantes definitivas que existen en la planta de personal, reportándolas en el aplicativo SIMO de la CNSC, dando cumplimiento a la Externa № 0011 de 2021, que indica frente a las vacantes definitivas:

> "*Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda*".

Igualmente, como lo establece la misma Ley en su Artículo 1 "*Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio* (…)".".

Por otra parte, en observancia a lo dispuesto por los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.5.3.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, las entidades tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentren en vacancia definitiva o temporal a través de encargo y, excepcionalmente, a través del nombramiento en provisionalidad.

5. RESEÑA HISTÓRICA - EVOLUCIÓN DE VACANTES

De conformidad con lo establecido en el Decreto 114 de 23 de marzo de 2023, la planta de personal de la Secretaría Distrital de Integración Social establece un total de dos mil ciento ochenta y cinco (2.185) empleos, distribuidos de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	EMPLEOS PLANTA PERMANENTE
Nivel directivo	47
Nivel asesor	30
Nivel profesional	863
Nivel técnico	609
Nivel asistencial	636
TOTAL	2.185

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

Con corte a 31 de diciembre de 2023, la planta de personal de la SDIS se encuentra provista de la siguiente manera:

PLANTA SDIS AL 31 DICIEMBRE 2023

NIVEL	CARRERA	LIBRE N Y R	PERIODO FIJO	PERIODO PRUEBA	EN PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSO	PROVISIONALIDAD	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES
Directivo	4	38	1	0	0	0	4	0
Asesor	1	27	0	0	0	0	2	0
Profesional	740	0	0	24	1	4	57	37
Técnico	371	0	0	25	1	9	32	171
Asistencial	488	0	0	43	0	50	34	21
TOTAL	1604	65	1	92	2	63	129	229
TOTAL EMPLEOS PLANTA SDIS						2185		

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

5.1 ESTADO DE LAS VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES CON CORTE A 31/12/2023 COMPARATIVO CON EL AÑO 2022

Se presenta un cuadro comparativo que permite visualizar el estado de las vacantes de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Integración Social, con corte al 31 de diciembre de 2023 con el año inmediatamente anterior, para revisar la manera en que se ha logrado suplir las vacantes existentes.

5.1.1 VACANCIAS DEFINITIVAS

ESTADO DE LAS VACANTES DEFINITIVAS CORTE 31/12/2022		ESTADO DE LAS VACANTES DEFINITIVAS CORTE 31/12/2023		DIFERENCIA EN COMPARACIÓN CON EL 2022
Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	50	Vacantes definitivas provistas en provisionalidad	32	-18

Vacantes definitivas provistas en encargo	240	Vacantes definitivas provistas en encargo	240	0
Vacantes definitivas sin ocupar	131	Vacantes definitivas sin ocupar	129	-2
TOTAL	421	TOTAL	401	-20
19,36% del total de la planta se encontraba en vacante definitiva		16.13% del total de la planta se encontraba en vacante definitiva		

Fuente: Planta de Personal a diciembre 2022 y Planta de Personal a 31 de diciembre 2023

DETALLE VACANTES DEFINITIVAS OCUPADAS EN PROVISIONALIDAD

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	4
TÉCNICO	5
ASISTENCIAL	23
TOTAL	32

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

DETALLE DE VACANTES DEFINITIVAS OCUPADAS EN ENCARGO

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	238
TÉCNICO	0
ASISTENCIAL	2
TOTAL	240

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

DETALLE DE VACANTES DEFINITIVAS SIN OCUPAR:

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	57
TÉCNICO	32
ASISTENCIAL	34
TOTAL	123*

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023
*Nota: No se incluyen las 6 vacantes: 4 de Directivos y 2 de Asesores

5.1.2 VACANCIAS TEMPORALES

ESTADO DE LAS VACANTES TEMPORALES CORTE 31/12/2022		ESTADO DE LAS VACANTES TEMPORALES CORTE 31/12/2023		DIFERENCIA EN COMPARACIÓN CON EL 2022
Vacantes temporales provistas en provisionalidad	17	Vacantes temporales provistas en provisionalidad	31	14
Vacantes temporales provistas en encargo	75	Vacantes temporales provistas en encargo	81	6
Vacantes temporales sin ocupar	236	Vacantes temporales sin ocupar	229	-7
TOTAL	328	TOTAL	341	13
15,08% del total de la planta se encontraba en vacante temporal		15.60% del total de la planta se encontraba en vacante temporal		

Fuente: Planta de Personal a diciembre 2022 y Planta de Personal a 31 de diciembre 2023

DETALLE DE VACANTES TEMPORALES EN PROVISIONALIDAD

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	0
TÉCNICO	4
ASISTENCIAL	27
TOTAL	31

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

DETALLE DE VACANTES TEMPORALES EN ENCARGO

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	11
TÉCNICO	65
ASISTENCIAL	5
TOTAL	81

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

DETALLE DE VACANTES TEMPORALES SIN OCUPAR

NIVEL	TOTAL, VACANTES
PROFESIONAL	37
TÉCNICO	171
ASISTENCIAL	21
TOTAL	229

Fuente: Planta de Personal a 31 de diciembre de 2023

5.2 Convocatoria 431 de 2016

En la convocatoria 431 de 2016 se ofertaron 214 vacantes definitivas del nivel profesional que correspondieron a 57 empleos, de los cuales quedaron 14 vacantes desiertas que correspondieron a 7 empleos:

EMPLEOS CONVOCADOS	VACANTES OFERTADAS	EMPLEOS DESIERTOS	VACANTES DESIERTAS	FECHA FIRMEZA
57	214	7	14	16/08/2018

La SDIS ofertó 8 vacantes del nivel profesional en la convocatoria Distrito Capital IV, vacantes que se generaron en septiembre y octubre de 2019. No obstante, dichas vacantes se declararon desiertas en el concurso de ascenso.

Dado lo anterior, la CNSC determinó según radicado 2023RS143240 del 27 de octubre del 2023, teniendo en cuenta el principio de ultractividad, que las siguientes vacantes serían cubiertas con listas de elegibles de la convocatoria 431 de 2016:

OPEC SIMO	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	VACANTES AUTORIZADAS
33976	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	1
33926	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	3
33989	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	2
33987	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	2

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

5.3 Convocatoria 818 del 2018

Con corte a 31 de diciembre de 2023, el total de vacantes autorizadas por mismo empleo fueron 86 de los cuales 2 aún están pendientes por autorización por parte de la CNSC.

NÚMERO OPEC	VENCIMIENTO LISTA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES AUTORIZADAS
65186	5/10/2022	Profesional Universitario	219	16	1
65196	5/10/2022	Profesional Universitario	219	9	2
79527	5/10/2022	Profesional Universitario	219	15	1
79528	5/10/2022	Profesional Universitario	219	11	1
79530	5/10/2022	Profesional Universitario	219	9	11
79533	5/10/2022	Profesional Universitario	219	9	5
79546	5/10/2022	Profesional Universitario	219	12	1
84554	5/10/2022	Técnico Operativo	314	15	2
84566	5/10/2022	Instructor	313	14	4
84567	5/10/2022	Instructor	313	14	5
84569	10/09/2023	Instructor	313	14	21
84570	5/10/2022	Instructor	314	13	1
84571	5/10/2022	Instructor	313	11	4
84572	5/10/2022	Técnico Operativo	314	11	1
84573	5/10/2022	Técnico Operativo	314	11	1
84577	5/10/2022	Instructor	313	8	5
84580	2/06/2023	Instructor	313	5	7
84613	26/05/2023	Instructor	313	5	9
84646	5/10/2022	Instructor	313	5	3
85032	5/10/2022	Técnico Operativo	314	14	1
85087	5/10/2022	Profesional Universitario	219	15	8
TOTAL					86

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Con corte a 31 de diciembre de 2023, se encuentran pendientes por análisis y autorización por parte de la Comisión 2 vacantes distribuidas de la siguiente manera:

NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES AUTORIZADAS
79530	Profesional Universitario	219	09	1
85087	Profesional Universitario	219	15	1
TOTAL				2

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

5.4 Convocatoria Distrito IV

Con corte a 31 de diciembre de 2023, el total de vacantes autorizadas por mismo empleo corresponde a 146, de los cuales 3 están pendientes por autorización por parte de la CNSC.

NÚMERO OPEC	VENCIMIENTO LISTA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES AUTORIZADAS
137546	29/11/2023	Profesional Universitario	219	11	3
137568	29/11/2023	Instructor	313	14	4
137578	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	27	6

137583	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	24	6
137590	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	19	1
137594	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	15	1
137595	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	15	2
137596	29/11/2023	Secretario	440	15	5
137597	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	13	1
137599	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	13	4
137598	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	13	1
137600	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	13	6
137603	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	11	1
137604	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	10	1
137605	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	8	6
137606	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	8	4
137608	29/11/2023	Auxiliar Área de Salud	412	13	1
137609	29/11/2023	Auxiliar de Servicios Generales	470	8	12
137610	29/11/2023	Auxiliar de Servicios Generales	470	8	23
137612	29/11/2023	Secretario	440	13	11
137611	29/11/2023	Operario	487	13	2
137613	29/11/2023	Secretario	440	11	1
137614	29/11/2023	Secretario	440	9	3
150816	13/07/2024	Comisario de Familia	202	28	8
150817	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	6
150818	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	5
150819	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	5
150820	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	2
150821	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	8
150822	29/11/2023	Técnico Operativo	314	14	3
150825	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	19	1
150826	29/11/2023	Profesional Universitario	219	9	2
193565	29/11/2023	Auxiliar Administrativo	407	13	1
TOTAL					146

Con corte a 31 de diciembre de 2023, se encuentran pendientes por análisis y autorización por parte de la Comisión 3 vacantes distribuidas de la siguiente manera:

NÚMERO OPEC	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES AUTORIZADAS
137607	Auxiliar Área de Salud	412	13	1
150821	Profesional Universitario	219	15	1
137606	Auxiliar Administrativo	407	08	1
TOTAL				3

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

5.5 Convocatoria Distrito 6

Durante la vigencia 2023 se realizaron 3 reuniones con la Comisión Nacional del Servicio Civil; el 25 de mayo del 2023, el 26 de julio de 2023 y el 7 de septiembre del 2023 en las cuales se revisaron una a una las vacantes definitivas ingresadas por la SDIS al aplicativo SIMO, quedando el siguiente reporte de vacantes con corte al 31 de diciembre de 2023:

CONCURSO ASCENSO	CONCURSO ABIERTO	TOTAL
85	201	286

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Por información de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el valor por cada vacante ofertada corresponderá a $3.731.700 M/CTE.

5.6 Proceso de Encargos

5.6.1. Provisión temporal mediante la figura de encargos

En el año 2023, la SDIS adelantó los procesos de encargos que se detallan a continuación:

- Proceso 2 de 2022: NIVEL PROFESIONAL

Con fundamento en la Circular 021 del 08 de julio de 2022, se ofertaron 5 vacantes del empleo Profesional Universitario, Código 219, Grado 01, debido a renuncia al encargo, los servidores fueron nombrados mediante Resolución 0154 del 01 de febrero de 2023, de la siguiente manera:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
5	VACANTES DEFINITIVAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-01	JINF BUENAVENTURA JINF VERBENAL JINF RIONEGRO JINF CASA DE LAS HADAS JINF DEJANDO HUELLA

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

- Proceso 4 de 2022: NIVEL TÉCNICO

En atención a la priorización de las necesidades del servicio, se realizó ampliación de estudios del Perfil 15, establecido en la Circular 031 del 03 de octubre de 2022, por lo cual se ofertaron 09 vacantes del empleo Instructor, Código 313, Grado 05, nombradas en encargo mediante Resolución 0297 del 16 de febrero de 2023, de la siguiente manera:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
9	VACANTES TEMPORALES	INSTRUCTOR 313-05	- SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA: CP ÁLVARO LÓPEZ CP BELLO HORIZONTE CP ALVARO LÓPEZ CP CURNN CP CURNN SLIS USME CP LA MARIA CP CURNN CP ALVARO LÓPEZ

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

- Proceso 1 de 2023: NIVEL PROFESIONAL

Mediante Circular 018 del 12 de mayo de 2023, se ofertaron 11 vacantes del empleo Profesional Universitario, Código 219, Grado 01, nombradas en encargo con Resolución No. 1289 del 09 de junio de 2023, de la siguiente manera:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
11	VACANTES DEFINITIVAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-01	UNIDADES OPERATIVAS – PRIMERA INFANCIA - JARDINES INFANTILES SDIS.

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Posteriormente se presentaron 3 renuncias al encargo del empleo Profesional Universitario, Código 219, Grado 01.

- Proceso 2 de 2023: NIVEL PROFESIONAL

Con fundamento en la Circular 022 de 30 de junio de 2023, se ofertaron 12 vacantes del empleo profesional especializado, nombrados en encargo mediante Resolución 1807 de 14 de agosto de 2023, de la siguiente forma:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
1	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-28	SUBDIRECCIÓN PARA LA VEJEZ
5	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-23	-DIRECCIÓN POBLACIONAL -SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO-ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO -DIRECCIÓN PARA LA INCLUSIÓN Y LAS FAMILIAS -SUBDIRECCIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN CARACTERIZACIÓN E INTEGRACIÓN (SUBICI) -SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN
6	VACANTE DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-21	-DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS -SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INFORMACIÓN DE TRANSFERENCIAS - DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS - DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS - SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INFORMACIÓN DE TRANSFERENCIAS - OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES - NIVEL CENTRAL

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

- Proceso 3 de 2023: NIVEL PROFESIONAL

A partir de la Circular 032 del 03 de octubre de 2023, se ofertaron 22 vacantes del nivel profesional, de las cuales 6 fueron desiertas, 2 vacantes fueron excluidas del proceso, y 14 fueron nombrados mediante Resolución 2519 del 02 de noviembre 2023, de la siguiente manera:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
1	VACANCIA TEMPORAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-23	DIRECCIÓN TERRITORIAL-NIVEL CENTRAL
2	VACANCIA TEMPORAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-21	--SUBDIRECCIÓN LOCAL KENNEDY EQUIPO TERRITORIAL -SUBDIRECCIÓN LOCAL BOSA EQUIPO PLANEACIÓN
5	VACANCIA TEMPORAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-16	- SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN - SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN -SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA CUENTAS -SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO -SUBDIRECCIÓN LOCAL DE ENGATIVÁ
1	VACANCIA DEFINITIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-23	DIRECCIÓN TERRITORIAL– SUBDIRECCIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN, CARACTERIZACIÓN E INTEGRACIÓN -SUBICI
1	VACANCIA DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-17	SUBDIRECCIÓN LOCAL CIUDAD BOLÍVAR

4	VACANCIA DEFINITIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-16	-COMISARÍA DE FAMILIA KENNEDY 1 -COMISARÍA DE FAMILIA SUBA 2 -OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES -SUBDIRECCIÓN LOCAL DE BOSA

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Posteriormente se presentó 1 desistimiento de una servidora el encargo del empleo Profesional Universitario, Código 219, Grado 16.

- Proceso 4 de 2023: NIVEL TÉCNICO

Con fundamento en la Circular 036 del 14 de noviembre de 2023, se ofertaron 55 vacantes, del nivel técnico, de las cuales 27 fueron desiertas, 20 fueron nombrados mediante Resolución 2519 del 02 de noviembre 2023. Como consecuencia de las vacantes desiertas, se amplió el estudio con los servidores que superaron el período de prueba y 8 servidores aceptaron el encargo, con resolución de nombramiento en trámite, distribuidos de la siguiente manera:

No. VACANTES	TIPO DE VACANTE	EMPLEO	ÁREA FUNCIONAL
20	TEMPORALES	INSTRUCTOR 313-05	-SUBDIRECCIÓN LOCAL BARRIOS UNIDOS- TEUSAQUILLO -SUBDIRECCIÓN LOCAL CHAPINERO (2) -SUBDIRECCIÓN LOCAL CIUDAD BOLÍVAR -COMISARIA DE FAMILIA SUMAPAZ -OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO -SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA-CURNN -SUBDIRECCIÓN LOCAL DE KENNEDY -COMISARIA DE FAMILIA KENNEDY 4 -SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA - CP LA MARIA (2) -SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA - CP ANTONIA SANTOS -SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA-CURNN (2) -CENTRO DE AUTOCUIDADO VOTO NACIONAL -CENTRO DIA AMARU -COMISARIA DE FAMILIA SAN CRISTÓBAL 1 -SEDID-PV -SUBDIRECCIÓN LOCAL BOSA -SUBDIRECCIÓN LOCAL USME-SUMAPAZ- CDC JULIO CESAR SANCHEZ
8	TEMPORALES	INSTRUCTOR 313-05	SUBDIRECCIÓN PUENTE ARANDA ANTONIO NARIÑO "SUBDIRECCIÓN PARA LA ADULTEZ- COMUNIDAD DE VIDA EL CAMINO " SLIS BOSA CDC PORVENIR SUBDIRECCIÓN PARA LA DISCAPACIDAD LOS BALCANES" CENTRO UNICO DE RECEPCIÓN DE NIÑOS Y NIÑAS " INTEGRARTE - CENTRO CRECER MÁRTIRES SUBDIRECCIÓN DE DISCAPACIDAD" " CENTRO PROTEGER LA MARIA SUBDIRECCIÓN DE LA FAMILIA" " CENTRO PROTEGER LA MARIA SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA"

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Como consecuencia de los procesos de encargos desarrollados durante el año 2023, se evidencia la siguiente distribución de vacantes adjudicadas por nivel:

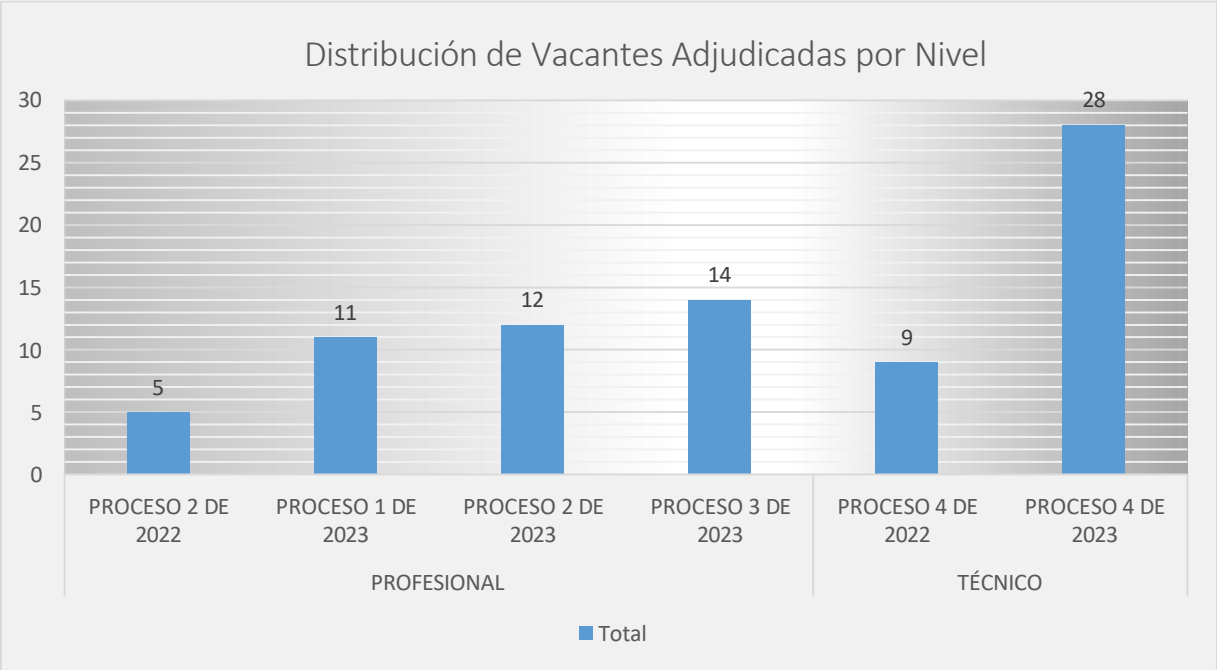

Gráfico No. 1 Distribución de vacantes por nivel
Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Así las cosas, para los procesos de encargos adelantados en el 2023, el 31,65% de las personas que aceptaron encargos contaba con un cargo en titularidad de nivel profesional, el 25,32% contaba con un cargo en titularidad en nivel técnico, y el 34% contaba con un cargo en titularidad en nivel asistencial.

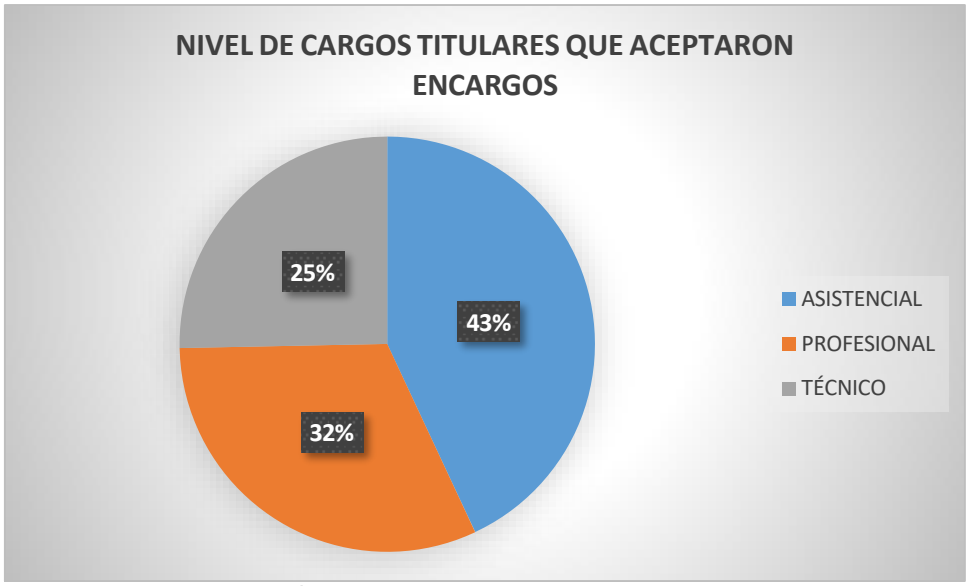

Gráfico No. 2 Encargos aceptados por niveles
Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

6. Estrategias de provisión de empleos

6.1 Convocatorias de mérito

6.1.1 Convocatoria Distrito 6

La meta, previo a la etapa de inscripciones para la convocatoria Distrito 6, es ingresar al SIMO las nuevas vacantes definitivas, solicitar a la CNSC que sean asociadas a la convocatoria Distrito 6, para el cierre definitivo de la OPEC que hará parte de dicha convocatoria.

6.1.2 Convocatoria Distrito IV

La meta en el 2024 es ingresar al SIMO 4.0 las derogatorias que se presenten de los elegibles previamente autorizados, para que la CNSC realice el estudio técnico y las autorizaciones correspondientes.

6.1.3 Convocatoria 818 de 2018

La meta en el 2024 es ingresar al SIMO 4.0 las derogatorias que se presenten de los elegibles previamente autorizados para que la CNSC realice el estudio técnico y las autorizaciones correspondientes

6.1.4 Convocatoria 431 de 2016

La meta en el 2024 es ingresar al SIMO 4.0 las derogatorias que se presenten de los elegibles previamente autorizados en la vigencia 2023 para que la CNSC realice el estudio técnico y las autorizaciones correspondientes

6.1.5 COSTOS DE LAS CONVOCATORIAS Y SALDOS A LA FECHA POR CUBRIR CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

- CONVOCATORIA 431 DE 2016

Los costos de la convocatoria se encuentran a paz y salvo, a la fecha solo se encuentra pendiente el valor a pagar por las 8 vacantes autorizadas por la CNSC que corresponderán a medio salario mínimo legal vigente que regirá para el año 2024.

- CONVOCATORIA 818 DE 2018

Los costos de la convocatoria se encuentran a paz y salvo, y por Uso de Listas mismo empleo se canceló el valor de 88 vacantes autorizadas por valor de $46.342.630, en el 2024 la meta es pagar las vacantes autorizadas en proceso de nombramiento.

- Convocatoria Distrito IV

Los costos de la convocatoria se encuentran a paz y salvo y por Uso de Listas mismo empleo se canceló el valor de 62 vacantes autorizadas por valor de $31.080.000, en el 2024 la meta es pagar las vacantes pendientes autorizadas en proceso de nombramiento.

- Convocatoria Distrito 6

La CNSC publicó el 20/12/2023 el acuerdo de la Convocatoria Distrito Capital 6 que para la SDIS corresponde al acuerdo No. 116 de 2023.

CONCURSO ASCENSO	CONCURSO ABIERTO	TOTAL
85	201	286

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Por información de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el valor por cada vacante ofertada corresponderá a $3.731.700 M/CTE.

TOTAL, VACANTES	VALOR DE CADA VACANTE	TOTAL
286	$3.731.700	$1.044.876.190

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Abonos realizados vigencia 2023 a la Convocatoria Distrito Capital 6

CDP No.	VALOR DEL CDP	RESOLUCIÓN ORDENA PAGO SDIS	VALOR
SALDO A FAVOR CONVOCATORIA 431 DE 2016	O		$ 64.359.002,00
No. 8425 de 3/3/ 2023	$ 164.101.188,00	RESOLUCIÓN No. 2069 del 12/9/2023 RESOLUCIÓN No. 2353 DEL 12/10/2023 corrige error formal de la Resolución 2069 del 12/9/2023	$ 164.101.188,00
No. 18283 del 28/11/2023	$ 816.416.000,00	RESOLUCIÓN 2853 DEL 13/12/2023	$ 816.416.000,00
TOTAL			$ 1.044.876.190

6.2 Provisión temporal mediante figura de encargos

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizará los procesos de encargos durante el año 2024 de manera progresiva, dando cumplimiento a la provisión de vacantes en los términos establecidos legalmente y de conformidad con la movilización de la planta de personal de la entidad y según la priorización de necesidades del servicio reportadas por los jefes de las diferentes dependencias, a través de los gestores de talento humano.

Para lo anterior, es importante tener en cuenta que cada proceso de encargos requiere un análisis particular de la hoja de vida publicada en SIDEAP de todos los servidores de planta con derecho preferencial con el fin de realizar la correspondiente ficha de estudios, por lo cual cada proceso se realizará de manera progresiva.

Es importante anotar, que previo al desarrollo de cada una de las fases que se planteen para el Proceso de Encargos 2024 se tendrá en cuenta el ACUERDO № 0013 DE 2021 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil con respecto al uso de lista de elegibles así: "*Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos: 1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se posesione en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba. 2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. 3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad*".

Así mismo, en cuanto a los procesos de encargos que se requieran adelantar en el año 2024,

iniciarán con la publicación de la circular correspondiente y se efectuarán siguiendo cada una de las actividades que se encuentran descritas en el Procedimiento Convocatoria a Encargos, Código PCD-TH-010 versión 6, de la Secretaría Distrital de Integración Social.

6.3 Provisión Temporal Mediante Nombramiento Provisional

Se debe tener presente lo determinado en la ley 1955 de 2019, por medio de la cual se establece que todo cargo en vacancia definitiva debe ser cubierto con listas de elegibles vigentes, actualmente, la Secretaria Distrital de Integración Social actualmente dispone de todas las listas vigentes de la Convocatoria Distrito 4 de 2021.

Así mismo, mientras se proveen las vacantes definitivas por uso de lista de elegibles de convocatorias vigentes o futuras, se realiza la etapa de estudios para los procesos de encargos de los servidores con derecho preferencial. En el evento que existan empleos declarados desiertos en las respectivas audiencias de encargos, se podrán realizar los nombramientos en provisionalidad, conforme a la necesidad del servicio.

Para los nombramientos en vacantes temporales mediante provisionalidad, se debe tener en cuenta que normativamente, todos los cargos deben de suplirse a través de la figura de encargos, y si mediante esta figura no se logra cubrir, la entidad puede recurrir a nombramiento provisional; en todo caso, es claro que los empleos auxiliar administrativo código 407 grado 08 y auxiliar de servicios generales código 470 grado 08, no son susceptibles de proceso de encargos, razón por la cual el nominador está en la potestad de nombrar directamente en provisionalidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la entidad.

7. Estructura de la Planta y Rediseño institucional

Mediante Decreto 607 de 2007 “Por el cual se determina el objeto, la estructura Organizacional y Funciones de la Secretaria Distrital de integración Social”, en su artículo 1° estableció como Objeto “La Secretaria Distrital de Integración Social, tiene por objeto orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, con especial énfasis en la prestación de servicios sociales básicos para quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales básicos de atención a aquellos grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o en situación de exclusión social”.

Para cumplir con su misionalidad, la Secretaría Distrital de Integración Social tiene a su disposición una planta de personal actual de dos mil ciento ochenta y cinco (2.185) empleos planta adoptada mediante Decreto Distrital 114 de 2023.

Para la vigencia 2024 se tiene proyectado adoptar e implementar al interior de la entidad la Ampliación de la planta de personal para las Comisarías de Familia en cumplimiento de la Ley 2126 de 2021 “*Por el cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las Comisarias de Familia, se establece el órgano rector y se dictan otras disposiciones”,* Esta ampliación de planta de empleos corresponde al desarrollo de la Primera fase progresiva de cumplimiento de la citada Ley 2126 de 2021, en el sentido de disponer el 100% de los empleos de carrera administrativa para los equipos interdisciplinarios requeridos en las treinta y siete

(37) Comisarias y cincuenta y un (51) grupos comisiariales con los que cuenta el Distrito Capital actualmente.

En este sentido y conforme al Estudio técnico previamente elaborado por la Subdirección para la Familia y la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano se proyecta la necesidad de creación de quinientos setenta y seis (576) empleos (De los cuales 72 corresponden al empleo Comisario de Familia Código 202 Grado 28 existentes actualmente en la planta de empleos de las SDIS los cuales se proyectan suprimir proyectando la creación de 73 empleos con la denominación de Comisario de Familia Código 202 Grado 32)

En este sentido los quinientos setenta y seis (576) empleos proyectados a crear para el funcionamiento y operación de las actuales comisarías de familia de las SDIS son los siguientes:

EMPLEOS PROYECTADOS A CREAR VIGENCIA 2024 - COMISARÍAS DE FAMILIA POR DENOMINACIÓN DE EMPLEO

DENOMINACIÓN EMPLEO (CODIGO-GRADO)	NUMERO DE EMPLEOS
NIVEL PROFESIONAL	
Comisario de Familia Código 222 Grado 32	Setenta y tres (73)
Profesional Universitario Código 219 Grado 16	Ciento noventa y tres (193)
Profesional Universitario Código 219 Grado 09	Ciento cuarenta y Nueve (149)
Profesional Universitario Código 219 Grado 05	Setenta y Uno (71)
TOTAL, EMPLEOS NIVEL PROFESIONAL	Cuatrocientos ochenta y seis (486)
NIVEL TÉCNICO	
Técnico Operativo Código 314 Grado 14	Ochenta y cuatro (84)
TOTAL, EMPLEOS NIVEL TÉCNICO	Ochenta y Cuatro (84)
NIVEL ASISTENCIAL	
Auxiliar de Servicios Generales Código 470 Grado 08	Seis (6)
TOTAL, EMPLEOS NIVEL ASISTENCIAL	Seis (6)
TOTAL, EMPLEOS REQUERIDOS	Quinientos setenta y Seis (576)

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

*Aunque se crean 576 empleos en el Acto Administrativo por la supresión de 72 empleos de Comisario de Familia 202-28, los empleos de comisarios nominalmente ya están en la planta de empleos se crean nuevamente 72 empleos con nuevo grado salarial 32 y se crea 1 empleo nuevo de comisario de familia, por lo que la creación efectiva es de 414 empleos nuevos en el Nivel profesional y en total 504 empleos.

Con la proyección de la creación de los cargos propuestos, la nueva planta de personal de la Secretaría Distrital de Integración Social quedaría integrada por Dos mil seiscientos ochenta y nueve (2689) empleos de los cuales cuarenta y siete (47) corresponden al nivel Directivo, treinta (30) al nivel asesor, mil doscientos setenta y siete (1277) al nivel profesional, seiscientos noventa y cuatro (694) al nivel técnico y seiscientos cuarenta y dos (642) al nivel asistencial, el siguiente cuadro se muestra la distribución por niveles tanto de la planta actual como de la planta propuesta:

NIVEL	Planta actual (Decreto 114 de 2023)		Planta propuesta 2024		Inc.
	No cargos	Porcentaje	No cargos	Porcentaje	Cargos
Directivo	47	2,15	47	1,74	0
Asesor	30	1,37	30	1,11	0

Profesional	863	39,49	1277	47,48	414*
Técnico	609	27,87	693	25,77	84
Asistencial	636	29,10	642	23,87	6
TOTAL	2185	100	2689	100	504

Fuente: Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

No obstante lo anterior se indica que la aprobación de la citada ampliación de planta para las Comisarías de Familia de la SDIS debe surtir para su adopción formal en la vigencia 2024 los trámites ante los organismos e instancias del nivel distrital como lo son: el concepto técnico favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD; el concepto favorable de viabilidad presupuestal expedido por la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda el cual asigne los recursos presupuestales para la creación de los nuevos empleos (Se resalta que los recursos presupuestales para la citada ampliación de planta están previamente aprobados en el anteproyecto de presupuesto de la SDIS para la vigencia 2024, por un término de tres meses por lo que la ampliación de planta podría hacerse efectiva solo a partir del 1 de Octubre de 2024); finalmente los tramites de formalización del proyecto de Decreto Distrital que modifica la planta de empleos de la entidad mediante la presentación de la exposición de motivos de la modificación de la planta ante la Secretaria Jurídica Distrital y la adopción, firma y publicación del Decreto Distrital ante el Despacho del Alcalde Mayor de Bogotá.

De aprobarse la citada modificación de planta de empleos mediante la ampliación de cargos en las Comisarías de Familia se efectuara la incorporación de los Comisarios de Familia y la provisión de los nuevos empleos se efectuara conforme a la constitución y la Ley, reportando inicialmente los nuevos empleos a la Oferta Pública de empleos de carrera (OPEC) Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras se efectúa y convoca el concurso de méritos se efectuará internamente en primer término los procesos de encargos por derecho preferencial para los servidores público de carrera administrativa, en caso de no existencia de servidores con derecho preferencial se efectuarán nombramientos en provisionalidad tal como lo determina la norma, y finalmente se procederá a generar y entregar los insumos para estructurar y planear el proceso de concurso de méritos y de ascenso y abierto de acuerdo a los lineamientos y directrices por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

8. Cronograma de actividades

En el anexo No 1 se pueden observar las actividades contenidas en el cronograma del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de la SDIS para la vigencia 2024. Su ejecución y desarrollo, podrá ser modificado previa justificación y el visto bueno del (la) Subdirector(a) de Gestión y Desarrollo de Talento Humano.

El presente plan hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual fue adoptado mediante la Resolución 0235 del 30 de enero de 2024.

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Dora Meneses Poveda		Martha Clemencia Díaz Téllez

		Ruby Elena Blanco Galindo	
	DIEGO ANDRES DIAZ Diego Andrés Díaz Rodríguez Leonardo Arias Jimena Realpe Bolaños	Fabián Andrés Mafla Díaz	
Cargo/Rol	Profesionales Universitarios Profesionales Especializados Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Contratista Gestora SG – Subdirección Gestión de Talento Humano Contratista - Subdirección Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Talento Humano

Anexo No 1

CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024																																																	
N° SEGÚN PLAN ANUAL DE VACANTES	ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6.1 Oferta Pública de Empleos de Carrera uso de listas por derogatoria (convocatoria 431 de 2016, 818 de 2018, distrito IV)	Ingresar al SIMO 4.0 las novedades que se presenten por derogatoria y estar pendiente de la respectiva autorización por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil e iniciar el proceso de nombramiento en los términos establecidos																																																
6.2 Oferta Pública de Empleos de Carrera convocatoria Distrito 6	Pendiente por establecer de acuerdo con el cronograma definido por la CNSC																																																
6.3 Provisión temporal mediante la figura de encargos	Realizar el análisis de las vacantes temporales y definitivas viables para ser provistas mediante la figura de encargos conforme a la priorización de las necesidades del servicio de las diferentes dependencias de la SDIS.																																																
	Realizar los procesos de encargos de manera progresiva, dando cumplimiento al procedimiento de Convocatoria a Encargos, Código PCD-TH-010- versión 6 de la Secretaría Distrital de Integración Social (*).																																																
6.4 Provisión Temporal	Realizar los nombramientos																																																

CRONOGRAMA PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024																																																	
N° SEGÚN PLAN ANUAL DE VACANTES	ACTIVIDADES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mediante Nombramiento Provisional	en provisionalidad cuando por orden judicial se inste a la SDIS dar cumplimiento a acciones afirmativas. Realizar nombramiento en provisionalidad para cubrir vacantes declaradas desiertas, en la finalización de proceso de encargos.																																																
7. Rediseño institucional	Formular y ejecutar el plan de Rediseño Institucional																																																

(*) NOTA: En el período comprendido entre febrero y marzo de 2024, se realiza la evaluación definitiva de desempeño de la vigencia 2023 – 2024, requisito para dar continuidad a los procesos de encargos de la vigencia 2024.

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Dora Meneses Poveda Diego Andrés Díaz Rodríguez Leonardo Arias Jimena Realpe Bolaños	Ruby Elena Blanco Galindo Fabián Andrés Mafla Díaz	Martha Clemencia Díaz Téllez
Cargo/Rol	Profesionales Universitarios Profesionales Especializados Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Contratista Gestora SG – Subdirección Gestión de Talento Humano Contratista - Subdirección Gestión y Desarrollo de Talento Humano	Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Talento Humano