



SECRETARÍA DE LA
MUJER

PLAN ANUAL DE VACANTES AÑO 2021

Enero de 2021

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER
SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Página 1 de 14

Edificio Elemento Av. el Dorado, Calle 26 N° 69-76 Torre 1
(Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo
electrónico: servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	OBJETIVO	4
4.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	5
5.	PLANTA DE EMPLEOS	5
5.1	Planta Permanente:.....	6
5.2	Planta Temporal:	7
6.	LINEAMIENTOS PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS	8
6.1.	Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	9
6.2.	Provisión de Empleos de Carrera Administrativa.....	9
6.3.	Provisión de empleos de carácter temporal	11
7.	VACANTES	13
7.1.	Vacantes definitivas:	13
7.2.	Vacantes temporales:.....	13
7.3.	Vacantes en empleos de carácter temporal:.....	13
7.4.	Estado de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020.....	13

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*, se formula el presente Plan de Vacantes en la Secretaría de la Mujer.

El Decreto 1083 de 2015, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los cuales se encuentran el Plan Anual de Vacantes.

El presente documento de Plan Anual de Vacantes, es presentado como un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Secretaría Distrital de la Mujer con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos para la presente vigencia fiscal, lo que va permitir adelantar los procesos de provisión definitiva de las vacantes existentes en la planta permanente de personal de la entidad de manera oportuna y definir la provisión temporal de los empleos cuando a ello diere lugar.

2. MARCO NORMATIVO

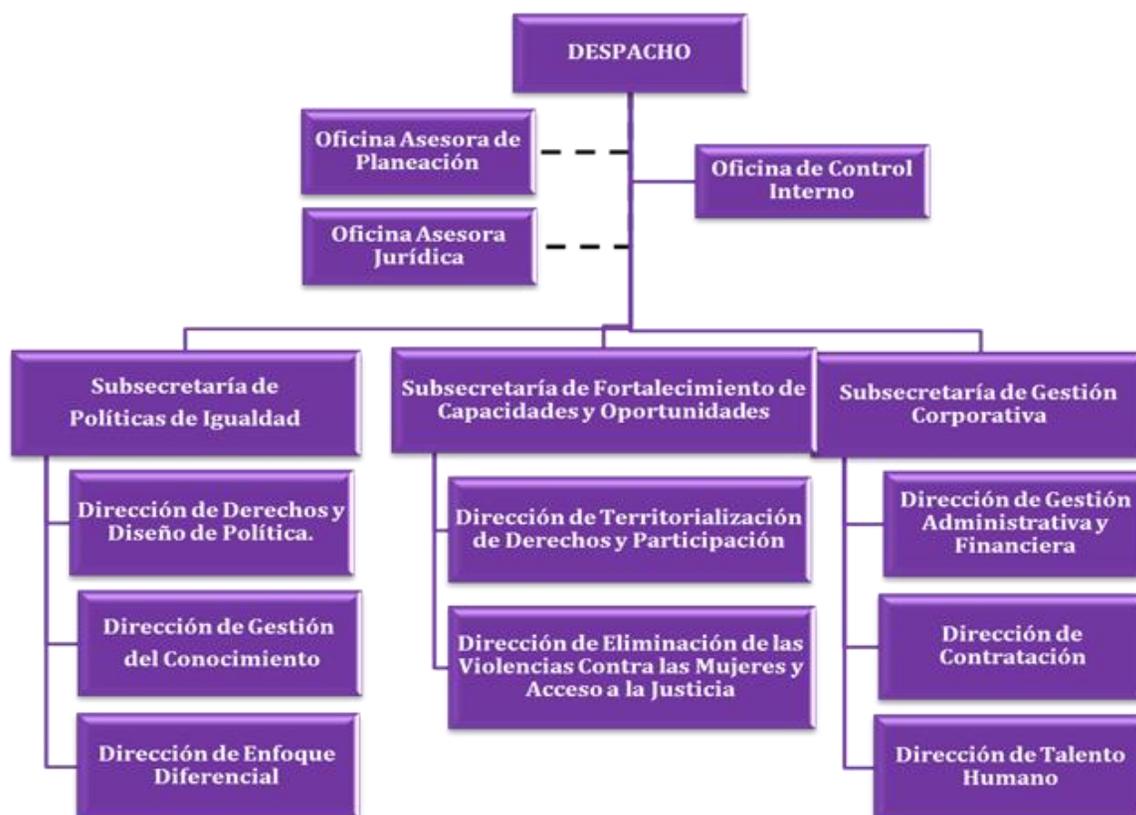
- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”. Artículo 15, numeral 2, literal b.
- Decreto Distrital 428 de 2013, del 27 de septiembre de 2013 “*Por medio del cual se adoptó la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública*”.
- Decreto 612 de 2018, “*por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*”.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, *Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.*
- Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Auto del Consejo de Estado del 5 de mayo de 2014.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la “*Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para desempeñar Empleos de Libre Nombramiento*”, expedido el 13 de agosto de 2019.

3. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como objetivo actualizar la información de los empleos vacantes de la Secretaría Distrital de la Mujer a partir de la Planta de Personal, con el fin de establecer directrices y programar su provisión teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de la Mujer se encuentra actualmente establecida mediante Decreto Distrital 428 de 2013, del 27 de septiembre de 2013 “*Por medio del cual se adoptó la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*”, y se detalla en el organigrama, así:



5. PLANTA DE EMPLEOS

La Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con dos plantas de empleos, una planta de carácter permanente establecida mediante Decreto No. 367 del 5 de septiembre de 2016 “*por medio del cual se crean unos empleos en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer*”, y otra de carácter temporal creada por el Decreto Distrital 0388 de 2016 “*Por el cual se crean empleos*”

de carácter temporal en la Secretaría Distrital de la Mujer”, prorrogada por los Decretos Distritales números 344 de 2018, 381 de 2019, 157 de 2020 y 335 de 2020.

Las plantas referidas, se encuentran conformadas por los siguientes empleos:

5.1 Planta Permanente:

DESPACHO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020	009
3	ASESOR	105	06
4	TOTAL PLANTA DESPACHO SECRETARIO DISTRITAL DE LA MUJER		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08
8	DIRECTOR TÉCNICO	009	06
1	JEFE DE OFICNA	006	06
12	TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
NIVEL ASESOR			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06
2	TOTAL NIVEL ASESOR		
NIVEL PROFESIONAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	22
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	17
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
9	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	01
55	TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
NIVEL TECNICO			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
6	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	17
6	TOTAL NIVEL TÉCNICO		

NIVEL ASISTENCIAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27
12	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	19
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	04
4	CONDUCTOR	480	15
19	TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
94	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL		
98	TOTAL CARGOS SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		

5.2 Planta Temporal:

PLANTA TEMPORAL			
No. EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
60	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	18
80	TOTAL DE EMPLEOS TEMPORALES		

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presentan los cuadros de caracterización de los empleos de la Planta de empleos permanente de la Entidad, al igual que de los empleos de carácter temporal, así:

Empleos planta permanente por nivel:

La conformación de la planta de empleos por nivel, se detalla a continuación:

NIVEL	No. DE EMPLEOS
Directivo	15
Asesor	3
Profesional	55
Técnico	6
Asistencial	19
TOTAL	98

Empleos de carácter temporal por nivel:

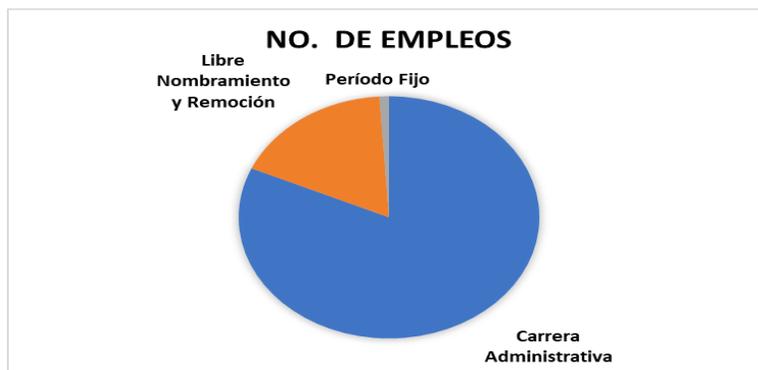
La conformación de los empleos de la planta temporal por nivel, corresponde a la siguiente:

NIVEL	No. DE EMPLEOS
Profesional	60
Asistencial	20
TOTAL	80

Empleos planta permanente por naturaleza jurídica

Los empleos de planta permanente se distribuyen por naturaleza jurídica, de la siguiente manera:

NIVEL	No. DE EMPLEOS
Carrera Administrativa	80
Libre Nombramiento y Remoción	17
Período Fijo	1
TOTAL	98



La distribución actual de los empleos de planta permanente en las distintas dependencias se encuentra establecida en la Resolución No. 0141 del 12 de abril de 2019.

6. LINEAMIENTOS PARA PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Secretaría Distrital de la Mujer es una Entidad perteneciente al Sector Administrativo Mujeres es un organismo del Sector Central con autonomía administrativa y financiera, que tiene por objeto,

liderar, dirigir, coordinar, articular y ejecutar las etapas de diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas para las mujeres a través de la coordinación intra e intersectorial, territorial y poblacional de estas políticas públicas, así como de los planes, programas y proyectos que le corresponda para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos y el fomento de las capacidades y oportunidades de las mujeres de conformidad con el Decreto Distrital 001 de 2013.

Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión, por invalidez, entre otras.

Frente a la provisión de los empleos partiendo de su naturaleza jurídica, al igual que del tipo de vacante que se presente, se diferencia el proceso de provisión requerido. A continuación se detallan las diferentes formas de provisión.

6.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción vacantes de manera definitiva, serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y la entidad.

De igual manera, se proveerán las vacantes definitivas o temporales de empleos de libre nombramiento y remoción mediante la figura de encargo¹ con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño de éstos, en caso de tratarse de una vacante definitiva.

6.2. Provisión de Empleos de Carrera Administrativa.

Respecto de la provisión de empleos de Carrera Administrativa la Secretaría Distrital de la Mujer, cuenta con un marco normativo regulatorio, que comprende además de la Ley 909 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 que corresponde al Decreto Único Reglamentario de Reglamentario del Sector de Función Pública, con todos los decretos modificatorios, en los cuales se determina el ingreso y el

¹ Ley 909 de 2004. “Artículo 24. (...) Los cargos 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.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (...)”.

ascenso a los empleos de carrera.

La Secretaría Distrital de la Mujer actualmente tiene 80 empleos de carrera administrativa en la planta de personal, y existen 79 vacantes definitivas las cuales se encuentran reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil y fueron convocadas mediante el proceso público de méritos a través de la Convocatoria No. 819 de 2018.

La Entidad recibió las listas de elegibles enviadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 25 de septiembre de 2020, por lo que en su oportunidad se convocó a la Comisión de Personal de la Entidad para que realizara la revisión y verificación de las mismas, lo cual generó como resultado la solicitud de algunas solicitudes de exclusión de personas de las listas de elegibles (4) y la firmeza de las demás listas proporcionadas para proveer (75) empleos vacantes, lo que conllevó a la expedición de los respectivos nombramientos en período de prueba.

Continuando con el proceso de provisión de estos empleos, con corte a 31 de diciembre de 2020, 40 personas nombradas en período de prueba se posesionaron.

Así las cosas, la Entidad continuará desarrollando las siguientes etapas:

- Continuar con la gestión de la posesión de los elegibles nombrados en período de prueba pendientes.
- Verificar las renunciaciones de personas posesionadas en período de prueba en la vigencia 2020 y/o 2021, para proceder con los nombramientos en período de prueba de quienes siguen en la lista de elegibles en estricto orden de mérito y así proveer las vacantes.
- Expedir los nombramientos en período de prueba para proveer los empleos sobre los cuales se solicitó exclusión de la lista de elegibles, una vez se defina la situación por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el caso que se generen vacantes definitivas de empleos de carrera, y no se cuente con lista de elegibles vigente para su provisión, se gestionará la viabilidad técnica y financiera con el fin de convocar la provisión de los mismos a través de convocatoria pública de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sin embargo mientras se realiza este proceso, también se pueden proveer a través de la figura de encargo², para lo cual se procederá a definir el procedimiento respectivo que implica entre otras

² Ley 909 de 2004. Artículo 24. **“ARTÍCULO 24. ENCARGO.** *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, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados 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

realizar el estudio de hojas de vida, y se realizar la verificación de requisitos mínimos en los que se podrán aplicar instrumentos de medición y selección de personal, tales como examen escrito o entrevista. En el caso a su vez que no existan servidoras y servidores con derechos de carrera que puedan ocuparlos a través de encargo, se pueden proveer mediante nombramientos en provisionalidad³

Adicional a lo anterior, en el caso que dentro de la vigencia se cuente con nuevos empleos de carrera administrativa en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer, se gestionará igualmente la viabilidad técnica y financiera con el fin de convocar la provisión de los mismos a través de convocatoria pública de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.3. Provisión de empleos de carácter temporal

Respecto de la provisión de empleos de carácter temporal, es preciso remitirse a los artículos 2.2.5.3.5 y 2.2.1.1.4. del Decreto 1083 de 2015⁴ así:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión

estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad..(…)”.

³ Ley 909. Artículo 25. *“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.”.*

⁴ Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*

del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

“ARTÍCULO 2.2.1.1.4 Nombramiento en el empleo temporal. *El nombramiento deberá efectuarse mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente.*

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO. *A quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de los mismos de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004.” (Decreto 1227 de 2005, art. 4)”*

Igualmente para la provisión de los empleos de carácter temporal se tendrán en cuenta los lineamientos dados por la Sentencia C-288 de 2014, y los parámetros expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) donde se precisó un orden prioritario para la provisión de estos cargos así:

“(…)1. En primer lugar, están las listas de elegibles vigentes que administre la CNSC, previa autorización otorgada por esta, cuya solicitud se tramitará, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 19 de Ley 909 de 2004.

2. En segundo lugar, ante la ausencia de lista, la entidad deberá dar prioridad a la selección de personas que se encuentren en carrera administrativa, cumplan los requisitos y trabajen en la misma entidad, y garantizar la libre concurrencia al proceso, mediante la publicación de una convocatoria en su sitio web, con suficiente anticipación.

3. Selección de candidatos que tenga mayores capacidades para cumplir con el perfil de competencias del empleo en virtud de criterios objetivos, El artículo 19 de la ley 909 de 2004 exige que el perfil de competencias señale “los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio”, por lo cual para garantizar los principios de eficacia, imparcialidad y mérito se deberá escoger al candidato que tenga mayores capacidades para cumplir con el perfil de competencias del empleo, cuyos criterios básicos son el estudio y la experiencia según señala el artículo 19 de la Ley 909 de 2004: El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. (...)”

7. VACANTES

Respecto del tipo de vacante que se puede presentar en los empleos de la Entidad, se tiene lo siguiente:

7.1. Vacantes definitivas:

Son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando: El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

7.2. Vacantes temporales:

Son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramiento de carácter ordinario si es de libre nombramiento y remoción) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley a través de las cuales se presenta separación del servicio por tiempo definido (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

7.3. Vacantes en empleos de carácter temporal:

Son las que se presentan cuando una persona que ocupa empleo de carácter temporal se retira del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

7.4. Estado de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020.

Realizado el análisis con corte a 31 de diciembre de 2020, en la planta de empleos permanente y temporal, el detalle de los empleos vacantes corresponde al siguiente:

Nivel	No. Empleos	No. Empleos Vacantes
Directivo	15	0
Asesor	3	0
Profesional	52	3
Técnico	4	2
Asistencial	18	1
Total	92	6

La Secretaría Distrital de la Mujer actualmente tiene 80 empleos de carrera administrativa de la planta de personal, y a 31 de diciembre de 2020 existen 40 vacantes definitivas, las cuales se encuentran en proceso de vinculación en período de prueba para los meses de enero, febrero, marzo y mayo de 2021, así mismo se encuentran 40 cargos posesionados en el marco del proceso de Convocatoria No. 819 de 2018.

Con respecto a los empleos de carácter temporal, estos hacen parte de la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación, y con corte a 31 de diciembre de 2020, presentaban las siguientes vacantes:

Nivel	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Profesional	56	4
Asistencial	16	4
Total	72	8

Al respecto, es importante resaltar que mediante Decreto Distrital 335 del 29 de diciembre de 2020, “*Por medio del cual se prorroga la vigencia de los empleos de carácter temporal de la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer creados mediante Decreto Distrital 388 de 2016*”, se prorrogó la vigencia de los empleos de planta temporal, hasta el 31 de mayo de 2021.

Partiendo de lo expuesto en el presente Plan, el propósito principal de la Secretaría Distrital de la Mujer es mantener provistos el mayor número de empleos posible, y por lo tanto realizar las gestiones que sean necesarias para tal fin.