

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION DE RECURSOS HUMANOS**

**Objetivo**

El plan anual de vacantes es una herramienta que tiene por objeto mantener actualizada la información respecto de los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, así como la posibilidad de diseñar diferentes estrategias que permitan realizar una planeación anual tanto técnica como económica para la provisión del recurso humano.

**Objetivos específicos**

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las acciones necesarias para su provisión cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de acuerdo con lo estipulado en la norma.
- Tramitar la provisión del recurso humano de tal forma que no se afecte la prestación del servicio dentro de la Entidad.

**Alcance**

El plan anual de vacantes permite aplicar de manera objetiva los procesos y procedimientos definidos para la provisión de empleos, de manera que se puedan cubrir las necesidades de la Entidad respecto del recurso humano, este también permite conocer los costos asociados a esta provisión de tal manera que se tenga una planeación.

Adicionalmente permite conocer el movimiento anual en la planta global, así como la identificación de los empleos en vacancia definitiva, temporal, situaciones administrativas junto con su respectiva forma de provisión.

**MARCO NORMATIVO**

El marco jurídico con el cual se fundamenta el plan anual de vacantes para los empleos de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico es el siguiente:

**Ley 909 de 2004**

**Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.**

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

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;

**Artículo 17. Planes y plantas de empleos.**

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

**Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos**



**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

**Decreto 051 de 2017** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3º de la citada norma.

**Decreto 648 de 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

**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.

**Ley 1955 de 2019**, “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

**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 9º de la Ley 1033 de 2006.

Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso. La ESAP asumirá en su totalidad, los costos que generen los procesos de selección.

**PARÁGRAFO 1.** Las entidades públicas deberán adelantar las convocatorias de oferta pública de empleo en coordinación con la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**PARÁGRAFO 2.** 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 vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

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.

**Acuerdo Distrital No. 761 de 2020** “Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 “ Un nuevo contrato social y ambiental para la bogotá del siglo XXI.

**Artículo 97. Meritocracia.** Promover la meritocracia como un mecanismo de igualdad, generación de valor público y fortalecimiento institucional. La Administración Distrital, con el liderazgo del Sector de Gestión Pública, avanzará en la promoción de procesos meritocráticos para la provisión de cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.

## **GLOSARIO**

### **Empleo Público**

El artículo 2 del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el 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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

### **Vacancia definitiva**

Carretera del Comercio,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

### “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

El artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 determina que el empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

### Vacancia Temporal

El artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017 establece que el empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

### Planta de personal global

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

Consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.<sup>1</sup>

### **Clasificación según la naturaleza de las funciones**

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

**Nivel Directivo.** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

**Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

**Nivel Profesional.** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

**Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

### **METODOLOGIA DE PROVISIÓN**

---

<sup>1</sup> Concepto 163961 de 2013 Departamento Administrativo de la Función Pública.  
Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

En concordancia con la Ley 909 de 2004 en sus numerales 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto, los cuales deben ser publicados a más tardar cada 31 de enero, como lo señala el Decreto 612 de 2018.

En este sentido y previendo el desarrollo normal del ciclo del servidor público, desde el momento en que se presenta la vacancia, se debe garantizar la selección, vinculación, movilidad y retiro. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico define la siguiente metodología para la provisión de empleos.

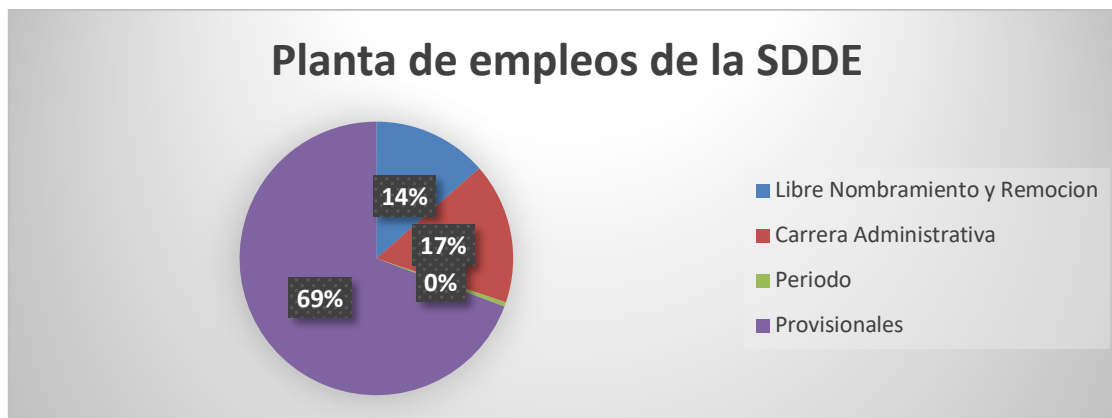
**PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS.**

De acuerdo a lo señalado en el Decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

En materia de selección y vinculación la Secretaría se regulará por lo definido en la norma, así como en el procedimiento diseñado para tal fin, publicado en la Intranet: <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sites/sistemaintegrado/index.php/procedimientos-gestion-talento-humano>

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con la siguiente distribución de cargos en la planta:

**Distribución de la Planta**



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa 2020

Plaza de los Artesanos  
 Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
 Información: Línea 195

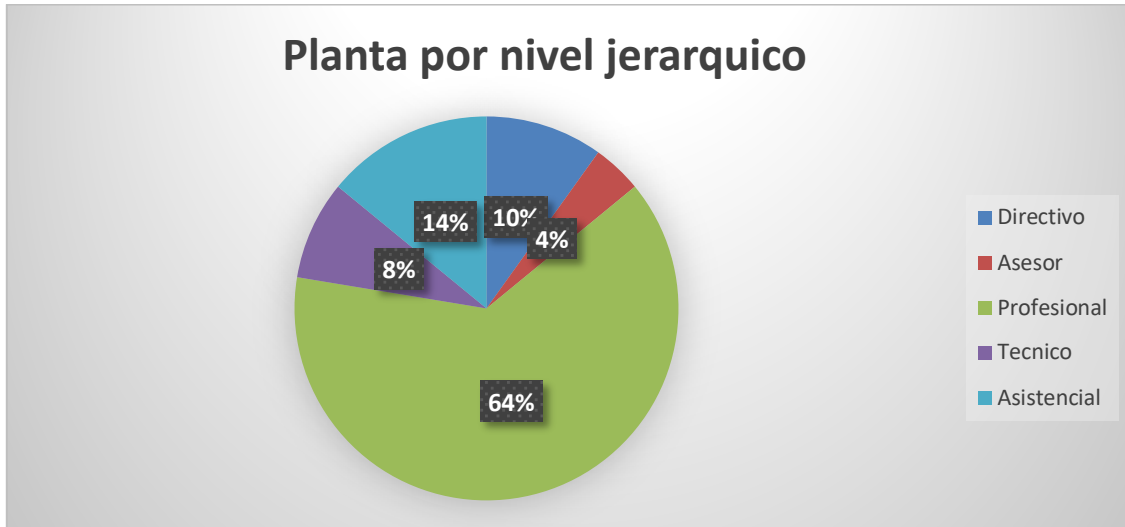
GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
 DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”



Fuente: Dirección de Gestión Corporativa 2020

**Libre Nombramiento y remoción: 26 Empleos y Empleo de Periodo: 1**

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

| Nombre del empleo | Nivel Jerárquico del empleo | Naturaleza del Empleo | Dependencia                |
|-------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| JEFE DE OFICINA   | Directivo                   | LIBRE NOMBRAMIENTO    | Oficina de Control Interno |

| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION |   |                  |                               |
|-------------------------------|---|------------------|-------------------------------|
| CANTIDAD                      | NOMBRE DEL EMPLEO                       | NIVEL JERARQUICO | NATURALEZA DEL EMPLEO         |
| 1                             | Secretario de Despacho                  | Directivo        | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1                             | Subsecretario de Despacho               | Directivo        | Libre Nombramiento y Remoción |
| 4                             | Asesor                                  | Asesor           | Libre Nombramiento y Remoción |
| 5                             | Director Técnico                        | Directivo        | Libre Nombramiento y Remoción |
| 11                            | Subdirector Técnico                     | Directivo        | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1                             | Subdirector Administrativo y Financiero | Directivo        | Libre Nombramiento y Remoción |
| 1                             | Jefe de Oficina                         | Asesor           | Periodo                       |
| 3                             | Jefe de Oficina Asesora                 | Asesor           | Libre Nombramiento y Remoción |



RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

**Carrera Administrativa: 33 empleos**

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

La Secretaría cuenta con 33 funcionarios inscritos en carrera administrativa, de los cuales 9 se encuentran encargados.

| No. | Nombre del empleo         | Nivel Jerárquico del empleo | Naturaleza del Empleo  | Dependencia   |
|-----|---------------------------|-----------------------------|------------------------|---|
| 1   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Informática y Sistemas                |
| 2   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección Administrativa y Financiera              |
| 3   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección Administrativa y Financiera              |
| 4   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Financiamiento e Inclusión Financiera |
| 5   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora de Planeación                         |
| 6   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora Jurídica                              |
| 7   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Internacionalización                  |
| 8   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora Jurídica                              |
| 9   | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Informática y Sistemas                |
| 10  | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Ciencia Tecnología e Innovación       |
| 11  | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Abastecimiento Alimentario            |
| 12  | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | Profesional                 | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección Administrativa y Financiera              |

**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

|    |                                 |             |                        |  |
|----|---------------------------------|-------------|------------------------|--|
| 13 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 14 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Estudios Estratégicos      |
| 15 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora de Planeación              |
| 16 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 17 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Empleo y Formación         |
| 18 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 19 | SECRETARIO EJECUTIVO            | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Despacho del Secretario                    |
| 20 | SECRETARIO EJECUTIVO            | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Despacho del Secretario                    |
| 21 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO         | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 22 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO         | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 23 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO         | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora Jurídica                   |
| 24 | AUXILIAR ADMINISTRATIVO         | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección Estudios de Desarrollo Económico |
| 25 | CONDUCTOR                       | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Despacho del Secretario                    |
| 26 | AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES | Asistencial | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 27 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Informática y Sistemas     |
| 28 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Oficina Asesora de Planeación              |
| 29 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección Administrativa y Financiera   |
| 30 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO       | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Estudios Estratégicos      |

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

|    |                           |             |                        |  |
|----|---------------------------|-------------|------------------------|--|
| 31 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Subdirección de Emprendimiento y Negocios  |
| 32 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección de Gestión Corporativa           |
| 33 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | CARRERA ADMINISTRATIVA | Dirección Estudios de Desarrollo Económico |

**Provisionales: 133**

Mientras se surte el proceso de selección, los empleos de carrera, vacantes de manera definitiva podrán proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

La distribución de estos empleos corresponde a la siguiente:

| NIVEL PROFESIONAL |                                  |                  |                        |
|-------------------|----------------------------------|------------------|------------------------|
| CANTIDAD          | NOMBRE DEL EMPLEO                | NIVEL JERARQUICO | NATURALEZA DEL EMPLEO  |
| 30                | Profesional Especializado 222-27 | Profesional      | Carrera Administrativa |
| 20                | Profesional Especializado 222-24 | Profesional      | Carrera Administrativa |
| 30                | Profesional Universitario 219-18 | Profesional      | Carrera Administrativa |
| 16                | Profesional Universitario 219-09 | Profesional      | Carrera Administrativa |
| 26                | Profesional Universitario 219-01 | Profesional      | Carrera Administrativa |

| NIVEL TÉCNICO |                          |                  |                        |
|---------------|--------------------------|------------------|------------------------|
| CANTIDAD      | NOMBRE DEL EMPLEO        | NIVEL JERARQUICO | NATURALEZA DEL EMPLEO  |
| 8             | Técnico Operativo 314-20 | Técnico          | Carrera Administrativa |
| 8             | Técnico Operativo 314-09 | Técnico          | Carrera Administrativa |

| NIVEL ASISTENCIAL |                                 |                  |                        |
|-------------------|---------------------------------|------------------|------------------------|
| CANTIDAD          | NOMBRE DEL EMPLEO               | NIVEL JERARQUICO | NATURALEZA DEL EMPLEO  |
| 3                 | Secretario Ejecutivo            | Asistencial      | Carrera Administrativa |
| 12                | Auxiliar Administrativo 407-20  | Asistencial      | Carrera Administrativa |
| 4                 | Auxiliar Administrativo 407-09  | Asistencial      | Carrera Administrativa |
| 2                 | Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial      | Carrera Administrativa |
| 1                 | Auxiliar Administrativo 407-07  | Asistencial      | Carrera Administrativa |

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

|   |           |             |                        |
|---|-----------|-------------|------------------------|
| 6 | Conductor | Asistencial | Carrera Administrativa |
|---|-----------|-------------|------------------------|

**PLANTA TRANSITORIA: 8**

La planta transitoria corresponde a la creación de unos empleos con ocasión del amparo constitucional de quienes padecen enfermedades catastróficas, en este sentido se cuenta con 3 profesionales especializados, 2 profesionales universitarios y un técnico operativo, creados bajo el Decreto No. 275 de 2016, en el que se establece que estos empleos van hasta que se supere la condición de salud desfavorable del funcionario público, certificada por la respectiva Entidad promotora de salud- EPS- o hasta la configuración de una causal objetiva que extinga la relación laboral.

Los dos empleos restantes corresponden a los denominados profesional especializado que fueron creados a través del Decreto No. 360 de 2016, en los que para cada caso van hasta:

- Que se cumplan los requisitos para el reconocimiento de la pensión
- Que sea reconocida la pensión de vejez.

| PLANTA TRANSITORIA |                           |                  |                       |
|--------------------|---------------------------|------------------|-----------------------|
| CANTIDAD           | NOMBRE DEL EMPLEO         | NIVEL JERARQUICO | NATURALEZA DEL EMPLEO |
| 5                  | Profesional Especializado | Profesional      | Transitoria           |
| 2                  | Profesional Universitario | Profesional      | Transitoria           |
| 1                  | Técnico Operativo         | Técnico          | Transitoria           |

**PROVISIÓN DE LAS VACANCIAS TEMPORALES.**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 648 de 2017, en su artículo 2.2.5.3.3, las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195



**RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”**

carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

**DESARROLLO DEL CONTENIDO TECNICO**

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información de este Plan Anual se actualizará una vez se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas, de tal forma que se pueda establecer cuáles son las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la Entidad. esto en pro de mejorar los procesos de gestión administrativa, garantizando la provisión de los empleos vacantes bajo las disposiciones legales y cubrir las necesidades de personal en la Entidad con los empleos existentes.

En este sentido la Entidad se encuentra en fase de planeacion con la Comision Naional del Servicio Civil, 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, en la convocatoria Distrito Capital 4.

**Necesidades de planta de personal en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico**

La estructura organizacional, así como la planta de empleos de la Secretaría fue modificada en el 2016, mediante los Decretos 437 y 438 de 2016, respectivamente así:

**DESPACHO DEL SECRETARIO**

| CARGO                        | CODIGO | GRADO | NÚMERO DE CARGOS |                |
|------------------------------|--------|-------|------------------|----------------|
| Secretario de Despacho       | 20     | 09    | 1                | (Uno)          |
| Asesor                       | 105    | 05    | 4                | (Cuatro)       |
| <b>TOTAL PLANTA DESPACHO</b> |        |       | <b>5</b>         | <b>(Cinco)</b> |

RESOLUCIÓN 040 DEL 29 DE ENERO DEL 2021

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”

PLANTA GLOBAL

| CARGO                           | CODIGO | GRADO | NÚMERO DE CARGOS |                                |
|---------------------------------|--------|-------|------------------|--------------------------------|
| <b>NIVEL DIRECTIVO</b>          |        |       |                  |                                |
| Subsecretario de Despacho       | 045    | 08    | 1                | (Uno)                          |
| Jefe de Oficina                 | 006    | 06    | 1                | (Uno)                          |
| Director Técnico                | 009    | 07    | 5                | (Cinco)                        |
| Subdirector Técnico             | 068    | 05    | 11               | (Uno)                          |
| Subdirector Administrativo      | 068    | 05    | 1                | (Uno)                          |
| <b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>    |        |       | <b>19</b>        | <b>(Diecinueve)</b>            |
| <b>NIVEL ASESOR</b>             |        |       |                  |                                |
| Jefe de Oficina Asesora         | 115    | 6     | 3                | (Tres)                         |
| <b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>       |        |       | <b>3</b>         | <b>(Tres)</b>                  |
| <b>NIVEL PROFESIONAL</b>        |        |       |                  |                                |
| Profesional Especializado       | 222    | 27    | 30               | (Treinta)                      |
| Profesional Especializado       | 222    | 24    | 20               | (Veinte)                       |
| Profesional Universitario       | 219    | 18    | 30               | (treinta)                      |
| Profesional Universitario       | 219    | 09    | 16               | (Dieciséis)                    |
| Profesional Universitario       | 219    | 01    | 26               | (Veintiséis)                   |
| <b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>  |        |       | <b>122</b>       | <b>(Ciento veintidós)</b>      |
| <b>NIVEL TÉCNICO</b>            |        |       |                  |                                |
| Técnico Operativo               | 314    | 20    | 8                | (Ocho)                         |
| Técnico Operativo               | 314    | 09    | 8                | (Ocho)                         |
| <b>TOTAL NIVEL TECNICO</b>      |        |       | <b>16</b>        | <b>(Dieciséis)</b>             |
| <b>NIVEL ASISTENCIAL</b>        |        |       |                  |                                |
| Secretario Ejecutivo            | 425    | 27    | 3                | (Tres)                         |
| Auxiliar Administrativo         | 407    | 20    | 12               | (Doce)                         |
| Auxiliar Administrativo         | 407    | 09    | 4                | (Cuatro)                       |
| Auxiliar de Servicios Generales | 470    | 09    | 2                | (Dos)                          |
| Auxiliar Administrativo         | 407    | 07    | 1                | (Uno)                          |
| Conductor                       | 480    | 14    | 6                | (Seis)                         |
| <b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>  |        |       | <b>28</b>        | <b>(Veintiocho)</b>            |
| <b>TOTAL EMPLEOS</b>            |        |       | <b>193</b>       | <b>(Ciento noventa y tres)</b> |

Esta información se remitirá mensualmente al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Proyectó: Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF

Aprobó: Luz Mary Peralta Rodríguez – Subdirectora Administrativa y Financiera

**PLAN ANUAL DE VACANTES**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. 2021.**

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.