



## **A-LE-424 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Versión 3 Acta de Mejoramiento 34 de 30 de enero de 2020 - Proceso A-CA-005  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

### **PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANO DE LA SDP**

**SUBSECRETARIA GESTION CORPORATIVA  
DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN  
ENERO DE 2020**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D. C.  
Secretaría Distrital de  
PLANEACIÓN

## **A-LE-424 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Versión 3 Acta de Mejoramiento 34 de 30 de enero de 2020 - Proceso A-CA-005  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN DE ACCIÓN DE LA SDP .....	5
2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	6
2.1 PLANTA GLOBAL .....	7
2.2 PLANTA TEMPORAL.....	11
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	13
4. ACCIONES A SEGUIR.....	14
4.1 REDISEÑO INSTITUCIONAL.....	14
4.2 EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA.....	15

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Planeación SDP, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios como el Decreto 612 de abril 4 de 2018, además para concretar una estrategia que permita la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

La norma aludida establece: *«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.*

*Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos 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».*

El presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos para la SDP, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

## **1. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN DE ACCIÓN DE LA SDP**

El presente plan tiene como objetivo aportar al cumplimiento del Objetivo Estratégico 10 del Plan Estratégico Institucional de la SDP: *Fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva* ya que para cumplir con esta labor se requiere de un recurso humano comprometido.

Comprende el análisis de la planta de personal de la entidad (planta global y temporal), su distribución actual, las necesidades de personal y las acciones que la SDP desarrolla para la provisión de los cargos vacantes para garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales.

## 2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de la ley. Por empleo se entiende 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.

***“Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.***

La **Constitución Política** de 1991, en su artículo 123 establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Para el caso de la Secretaría Distrital de Planeación se cuenta con **Empleos de carrera administrativa**, definidos en la Constitución Política, artículo 125 como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En cuanto a los **Empleos de libre nombramiento y remoción** sobre este particular la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.

En este último caso no se habla de la confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va aquilatando el grado de fe institucional en su gestión, sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata.", para la SDP son los cargos de nivel directivo y asesor.

Y los **Empleos de periodo fijo** clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el personero, el contralor, el director de empresa social del Estado y para el caso de la SDP el Jefe de la Oficina de Control Interno.

## 2.1 PLANTA GLOBAL

Mediante Decreto Distrital No. 017 del 10 de enero de 2013, se estableció la Planta de Cargos de la Secretaría Distrital de Planeación, quedando conformada según el artículo 2.º por quinientos doce (512) empleos.

Posteriormente, con el Decreto Distrital No. 362 de 29 de agosto de 2014 se modificó la Planta de Empleos creándose dieciocho (18) empleos que demandaban el servicio de funciones permanentes de la entidad, quedando conformada dicha planta con un total de empleos de quinientos treinta (530) con la siguiente distribución, código y grado:

### DESPACHO DEL SECRETARIO

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
Secretario de Despacho	20	09	1	(Uno)
Asesor	105	06	3	(Tres)
TOTAL PLANTA DESPACHO			4	(Cuatro)

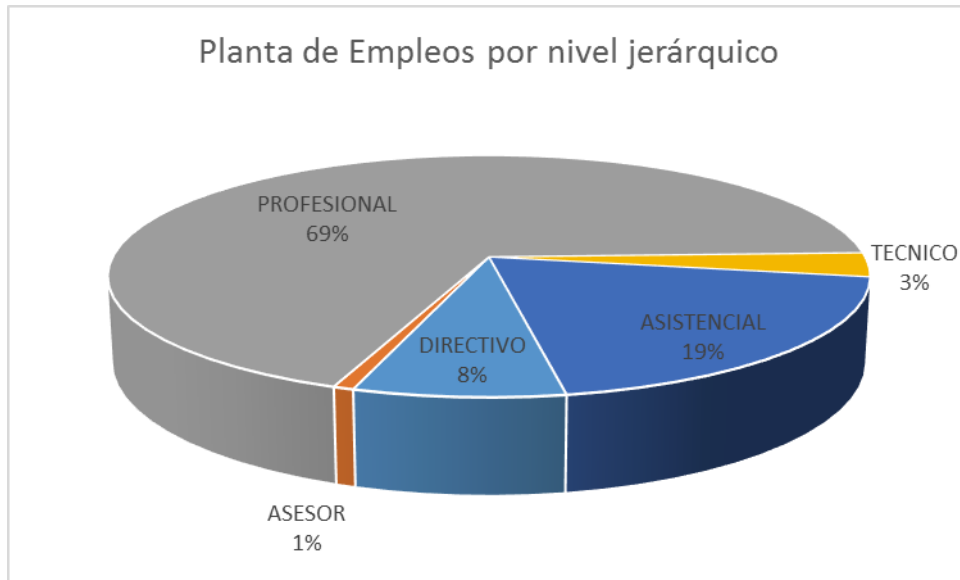
### PLANTA GLOBAL

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Subsecretario de Despacho	045	08	6	(Seis)
Jefe de Oficina	006	06	2	(Dos)
Director Técnico	009	06	32	(Treinta y dos)
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			40	(Cuarenta)
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Jefe de Oficina Asesora	115	6	1	(Uno)

CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
TOTAL NIVEL ASESOR			1	(Uno)
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado	222	27	108	(Ciento Ocho)
Profesional Especializado	222	24	83	(Ochenta y tres)
Profesional Especializado	222	20	56	(Cincuenta y seis)
Profesional Universitario	219	18	56	(Cincuenta y seis)
Profesional Universitario	219	15	17	(Diecisiete)
Profesional Universitario	219	13	4	(Cuatro)
Profesional Universitario	219	11	4	(Cuatro)
Profesional Universitario	219	8	37	(Treinta y siete)
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			365	(Trescientos sesenta y cinco)
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
Técnico Operativo	314	17	10	(Diez)
Técnico Operativo	314	12	7	(Siete)
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			17	(Diecisiete)
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Auxiliar Administrativo	407	27	30	(Treinta)
Auxiliar Administrativo	407	22	14	(Catorce)
Auxiliar Administrativo	407	19	10	(Diez)
Auxiliar Administrativo	407	16	18	(Dieciocho)
Auxiliar Administrativo	407	13	15	(Quince)
Conductor Mecánico	482	06	16	(Dieciséis)
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			103	(Ciento tres)
TOTAL PLANTA GLOBAL			526	(Quinientos veintiséis)
TOTAL PLANTA DEL DESPACHO			4	(Cuatro)
TOTAL PLANTA			530	(Quinientos treinta)

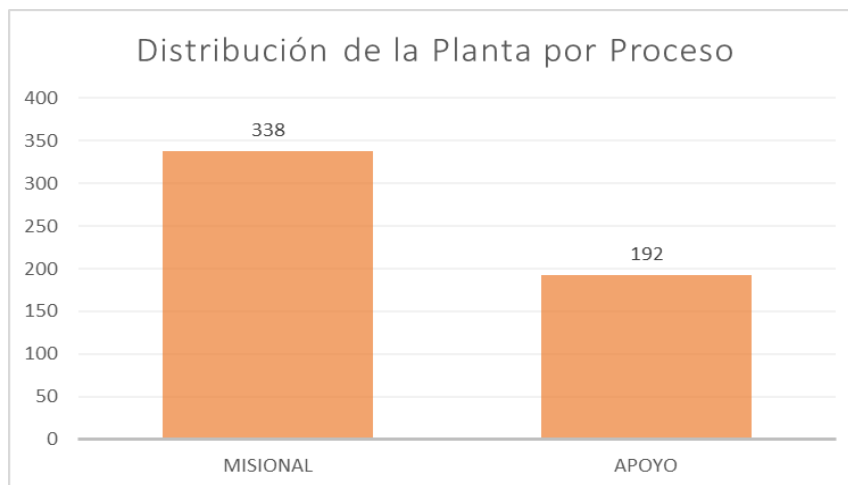
Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel profesional el que más aporta al total de la planta (69%), seguido del nivel asistencial (20%), directivo (8%), técnico (3%) y asesor (1%).





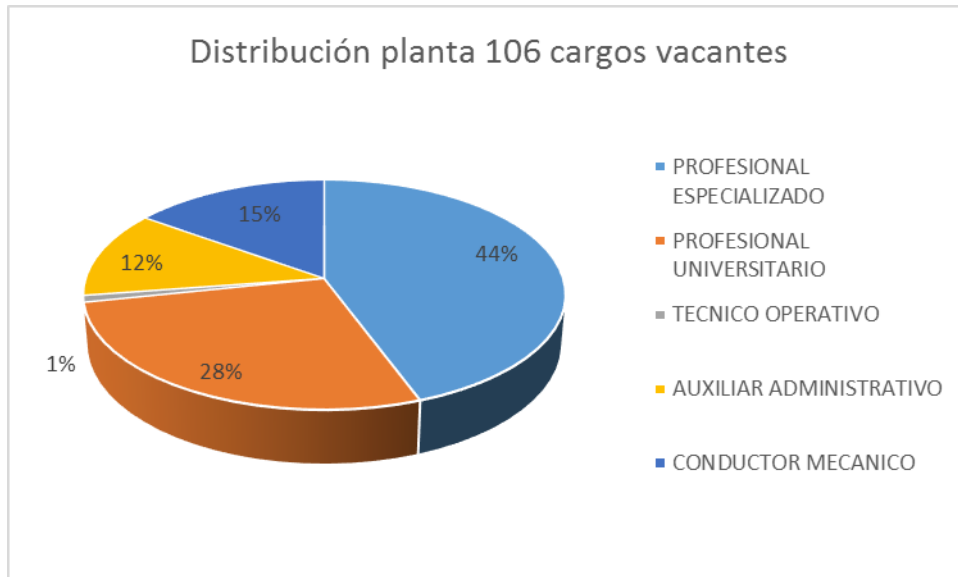
Gráfica 1: Distribución planta 2019

El siguiente gráfico muestra la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2020, cual está constituido por 64% misional y 36% de apoyo y cuenta con los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar su permanencia:



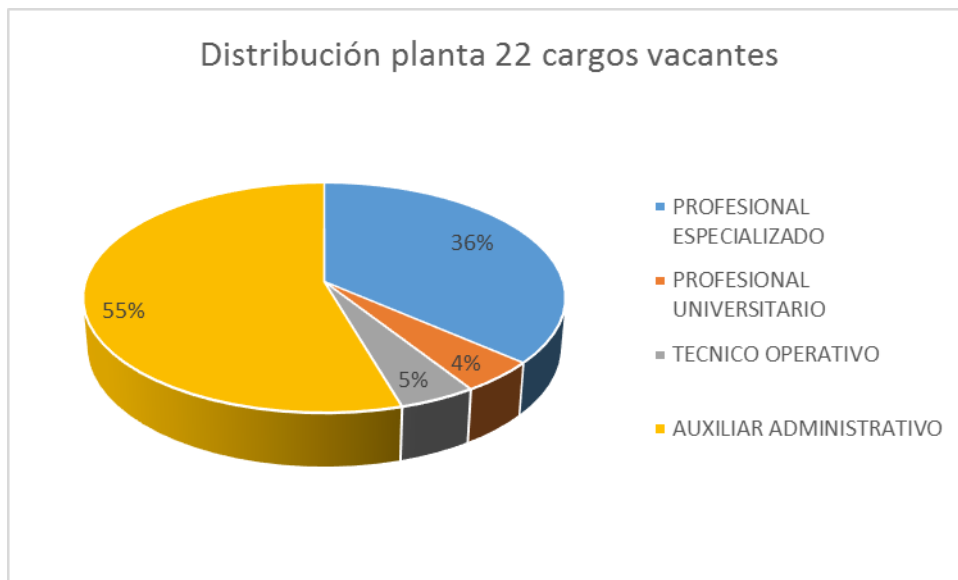
Gráfica 2: Distribución planta por proceso 2019

De acuerdo con el cargo la planta de cargos en vacancia definitiva está distribuida así:



Gráfica 3: Distribución planta por Convocatoria 820 de 2018

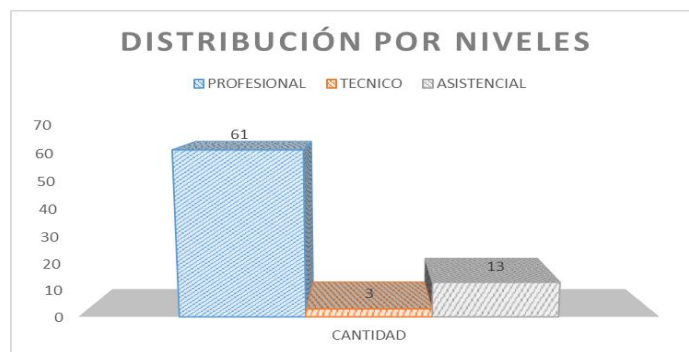
Ahora bien, posterior a la apertura de la convocatoria 820 de 2018 otros cargos se declararon en vacancia definitiva en razón a que personal de carrera se pensionó, o se retiró de la entidad por diferentes circunstancias lo que obligó a la entidad a reportarlos en el SIMO y su distribución a 31 de diciembre de 2019 es la siguiente:



Gráfica 4: Distribución planta posterior a la convocatoria 820 de 2018

## 2.2 PLANTA TEMPORAL

En la vigencia 2016, teniendo en cuenta las responsabilidades adquiridas por la Entidad para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital, se realizó un estudio donde se estableció la necesidad de contar con una planta temporal, es así como se acudió a la incorporación de una planta temporal de 77 cargos con el fin de subsanar las deficiencias de personal y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales; dicha planta fue aprobada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda apropió los recursos en los rubros de gastos de funcionamiento para garantizar su vinculación, dicha planta temporal se encuentra distribuida de la siguiente manera:



Gráfica 3. Distribución Planta Temporal por Niveles

Dicha planta fue aprobada hasta el 31 de marzo de 2018 mediante el Decreto No 385 de 2016, y fue prorrogada por medio del Decreto Distrital No. 620 de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019 y Decreto Distrital No. 867 de 2019 hasta el 30 de junio de 2020.

SEGUN FORMA DE VINCULACIÓN	
EN ENCARGO	9
EN CARÁCTER TEMPORAL	59
VACANTE DEFINITIVA	9
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

Los cargos en vacancia definitiva se encuentran discriminados así:

Denominación del empleo	Código	Grado	Dependencia Estructura Organizacional
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	DIRECCION DE TRAMITES ADMINISTRATIVOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DIRECCION DE PROGRAMACION Y SEGUIMIENTO A LA INVERSION
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	DIRECCION DE PLANES DE DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO LOCAL
PROFESIONAL	219	8	DIRECCION DE PATRIMONIO Y RENOVACION URBANA



## A-LE-424 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Versión 3 Acta de Mejoramiento 34 de 30 de enero de 2020 - Proceso A-CA-005  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

UNIVERSITARIO			
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	DIRECCION DE AMBIENTE Y RURALIDAD
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DESPACHO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCION DE VIAS, TRANSPORTE Y SERVICIOS PUBLICOS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	DIRECCION DE RECURSOS FISICOS Y GESTION DOCUMENTAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DIRECCION DE RECURSOS FISICOS Y GESTION DOCUMENTAL

Estos empleos se proveerán de conformidad con lo ordenado en los artículos 2.2.1.1.4 del Decreto Nacional 1083 de 2015 y 2.2.5.3.5. ídem que fue adicionado por el Decreto Nacional 648 de 2017

### **3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.**

La entidad realiza un estudio de rediseño institucional, en razón a que el último estudio se efectuó fue en el año 2010, con el objetivo de identificar funciones nuevas (aportadas por leyes que se emitieron posteriormente), así como algunas responsabilidades que le hayan sido asignadas a la Secretaría Distrital de Planeación; adicional a ello se requiere identificar si la estructura organizacional que tiene la SDP, da respuesta al cumplimiento de la misión para la cual fue creada.

El proceso de rediseño institucional se está adelantando con recursos internos utilizando para ello las metodologías y formatos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. El desarrollo de este estudio se ha trabajado de forma mancomunada entre la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de Planeación.

Así mismo, se continuó con el análisis del levantamiento de cargas de trabajo para identificar la necesidad o no de crear nuevos cargos al interior de la planta de personal.

Por otra parte, en octubre de 2017 la Comisión Nacional del Servicio Civil solicitó a las entidades que tenían cargos en vacancia definitiva, reportarlas en el aplicativo Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, lo cual permitió que en 2018 se conformara la convocatoria 820 para proveer 106 cargos que se encuentran en vacancia definitiva.

Por otra parte, se siguen realizando las gestiones para proveer cargos vacantes de la planta temporal que finaliza el 30 de junio de 2020 y que normativamente debe solicitarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que sean provistos por integrantes de las listas de elegibles vigentes y que cumplan con los requisitos exigidos por la SDP

#### **4. ACCIONES A SEGUIR.**

Con base en el estudio de diagnóstico de necesidades, la entidad debe emprender acciones avaladas por el Comité Directivo, que propendan por el mejoramiento de los procesos, el Manual de Funciones, así como la distribución óptima de la planta de personal. Es así como se autorizó un estudio de rediseño institucional para conocer el estado actual de la entidad y avanzar en la provisión de los empleos vacantes.

##### **4.1 REDISEÑO INSTITUCIONAL**

El proceso de rediseño institucional comprende la realización de las siguientes acciones:

- a. Diagnóstico: Consiste en la evaluación de la situación actual de la SDP, mediante el estudio sistemático sobre la misión, las responsabilidades, su funcionamiento, entre otras, el propósito de esta fase es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento de la SDP.
- b. Elaboración de Estudio Técnico:
  - Análisis Financiero
  - Análisis Externo
  - Análisis de la Capacidad Institucional
  - Identificación de Procesos
  - Diseño de la Estructura Interna
  - Diseño de la Planta de Personal

La primera parte del Estudio fue liderado por la Dirección de Planeación, a través de entrevistas con los subsecretarios y directores de las diferentes dependencias.

Para el diseño de la planta de personal, se llevó a cabo el levantamiento de las cargas de trabajo a todos los servidores de la SDP que se encontraban en la entidad, y así determinar las necesidades de personal (en cantidad y perfil), la cual se realizó a través de entrevistas con los servidores públicos de la SDP

Se hizo la validación del estudio con los directores de cada área, la cual permitirá establecer el panorama real de la planta de cargos global y temporal de la entidad y se solicitó también la revisión de las fichas de las funciones que se proyectaron con base en los resultados del levantamiento de las cargas, toda vez que los servidores entrevistados propusieron modificaciones a las fichas de sus empleos. Simultáneamente se consultó con el Servicio Civil por cuanto el estándar de tiempo con el que se levantaron las cargas que se utilizó fue el de la

Función Pública y se debe ajustar al del Distrito en razón a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil para las entidades de Bogotá

#### 4.2 EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA

Como se informó anteriormente se reportaron de 106 vacantes, correspondiente a 77 empleos, en el aplicativo SIMO, discriminados así:

Tabla No. 1  
Resumen de los empleos reportados por la SDP por nivel jerárquico

Nivel	Cantidad empleos	Cantidad vacantes
PROFESIONAL	62	76
TECNICO	1	1
ASISTENCIAL	14	29
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>106</b>

Fuente reporte SIMO

Con esta información la CNSC abrió la convocatoria 820 de 2018 para la provisión de estos empleos vacantes en razón a que ya estaban dispuestos los recursos financieros para garantizar el pago de la convocatoria a cargo de dicha entidad.

Posterior a la convocatoria han surgido 22 cargos que se encuentran en vacancia definitiva y que deben proveerse mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo anterior, se deben apropiar los recursos presupuestales para garantizar que se oferten estos empleos y proceder a realizar el estudio con la participación los jefes de las áreas donde se encuentran los cargos vacantes consolidarlo y presentarlo al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en una propuesta de manual de funciones y competencias y si es del caso ajustar las fichas de los cargos modificando el propósito principal del empleo, funciones y estudios.

Mientras tanto, estos cargos se proveen conforme el procedimiento A-PD-005 establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la provisión transitoria de empleos como resultado de licencias de maternidad, retiro por pensión, vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad o en comisión, o las situaciones que involucren un retiro de personal.