



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

Versión 2 Acta de Mejoramiento 23 de 31 de enero de 2019 - 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 2019**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN DE ACCIÓN DE LA SDP .....	4
2. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	5
2.1 PLANTA GLOBAL.....	6
2.2 PLANTA TEMPORAL.....	9
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	11
4. ACCIONES A SEGUIR.....	12
4.1 REDISEÑO INSTITUCIONAL.....	12
4.2 EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA.....	13

## 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 y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para 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 esta 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

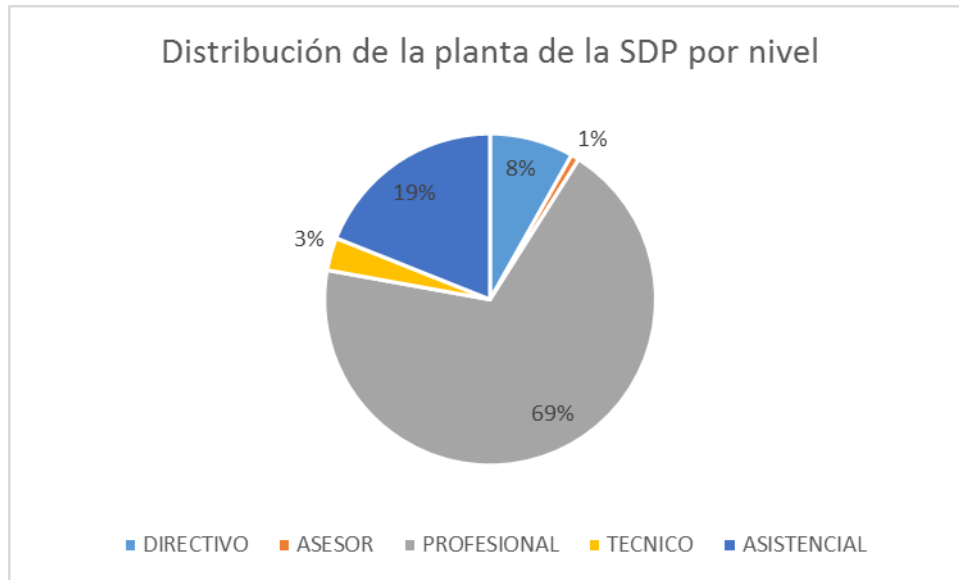
CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
Secretario de Despacho	20	09	1	(Uno)
Asesor	105	06	3	(Tres)
TOTAL PLANTA DESPACHO			4	(Cuatro)

### 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)

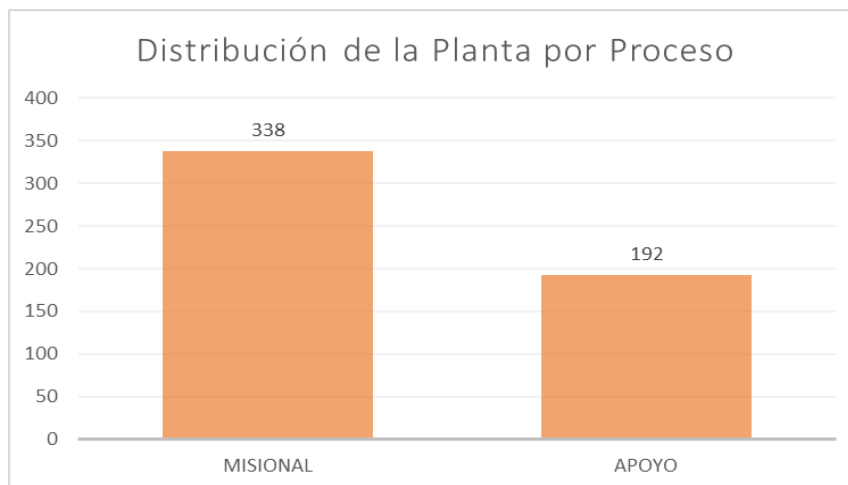
CARGO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
TOTAL NIVEL ASESOR			1	(Uno)
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado	222	27	108	(Ciento Ocho)
Profesional Especializado	222	24	83	(Ochenta y tres)
Profesional Especializado	222	20	56	(Cincuenta y seis)
Profesional Universitario	219	18	56	(Cincuenta 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

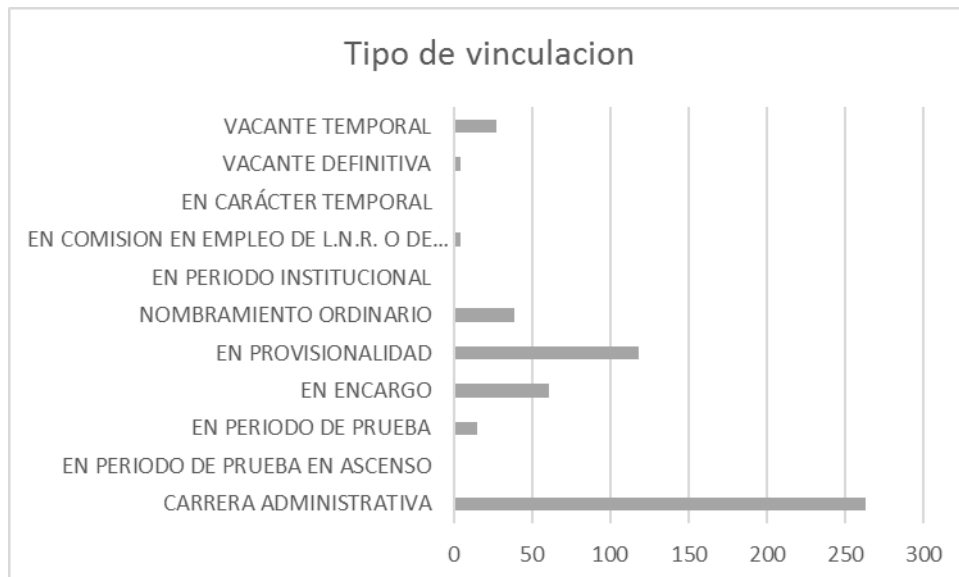
El siguiente gráfico muestra la distribución porcentual de la planta aprobada para el año 2018, cual está constituido por 64% misional y 36% de apoyo y cuenta con los recursos presupuestales de funcionamiento para garantizar su permanencia:



Gráfica 2: Distribución planta por proceso 2019



De acuerdo con el tiempo de vinculación la planta está distribuida así:



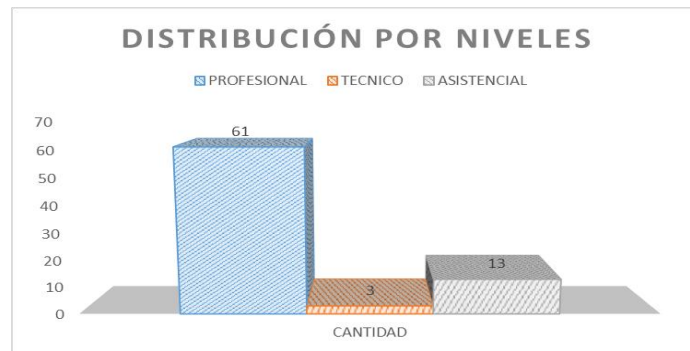
Gráfica 3: Distribución planta por tipo de vinculación 2019

La distribución por tipo de vinculación actual, en la que se destaca el número de servidores públicos de carrera administrativa, se debe a los resultados de la convocatoria No. 323 de 2014, mediante la cual se ofertaron 291 cargos que se encontraban en vinculación provisional, y que han venido siendo nombrados desde el 2017.

Así mismo, con ocasión de la vinculación del personal en período de prueba se crearon dos (2) cargos transitorios: Un Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 13 y un (1) Técnico Operativo Código 314 Grado 12.

## 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 DASCSD 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.

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

La entidad ha evidenciado la necesidad de realizar un estudio de rediseño institucional, en razón a que el último estudio se realizó en el año 2010, con el objetivo de identificar funciones nuevas (aportadas por leyes que se emitieron posteriormente a 2016), 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 hoy 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. 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 estableció necesario continuar 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 iniciara la conformación de una nueva convocatoria 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 31 de diciembre de 2019 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

La etapa a seguir consiste en continuar con 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.

## 4.2 EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA

Se realizó el reporte 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

<b>Nivel</b>	<b>Cantidad empleos</b>	<b>Cantidad vacantes</b>
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 abrirá una convocatoria para la provisión de estos empleos vacantes en razón a que ya se dispusieron los recursos financieros para garantizar el pago de la convocatoria a cargo de dicha entidad.

Para lo anterior, se realizó un estudio donde participaron los jefes de las áreas donde se encuentran los cargos vacantes que se consolidó y presentó al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en una propuesta de manual de funciones y competencias donde se ajustaron algunas fichas de cargos modificando el propósito principal del empleo, funciones y estudios y el cual se encuentra en estudio por parte de esa entidad.

Una vez sean aprobadas las modificaciones se emitirá el correspondiente acto administrativo de modificación y se procederá a subir al aplicativo SIMO para actualizar los requisitos de la convocatoria.

De otra parte, la entidad contempla la provisión transitoria de empleos como resultado de licencias de maternidad, pensión, comisión o retiro mediante convocatorias internas para servidores de carrera administrativa conforme lo establece la Ley 909 de 2004; para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción. También se estudia la posibilidad de efectuar un estudio o análisis de las competencias blandas con el fin de que sirva como insumo para los planes de incorporación que desarrolla la Dirección de Gestión Humana.