



SECRETARÍA DE LA
MUJER

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2021

Enero de 2021

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

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

Página 1 de 10



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO **¡Error! Marcador no definido.**

1. INTRODUCCIÓN..... 3

2. METODOLOGÍA..... 3

3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL..... 5

3.1. Análisis de la planta actual 5

3.2. Determinación de necesidades de personal 6

4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL 8

5. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN 10



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos busca establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la Secretaría Distrital de la Mujer y determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.

El Plan de Previsión surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2021, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y atendiendo lo previsto en el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1800 de 2019, el cual prescribe:

“ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a. Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/o servicios y cobertura institucional.*

c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.

d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.

e. Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.

f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

PARÁGRAFO 2. Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales. (...)”.

Conforme lo previsto en la Ley, las etapas definidas para la formulación del Plan corresponden a las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal.
- Análisis de disponibilidad de personal e
- Identificación de fuentes de financiación de personal.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1 de enero de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. De otra parte, se analizaron las formas de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

3. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Teniendo en cuenta que se tiene previsto adelantar proceso de fortalecimiento institucional, dentro del cual se revisará la estructura interna al igual que la planta de empleos de la entidad, las necesidades serán las que se definan en ese estudio.

Sin embargo, respecto de la situación de los empleos de la planta de la Secretaría Distrital de la Mujer, es preciso mencionar algunos hechos considerados relevantes en este proceso:

3.1. Análisis de la planta actual

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 y otra de carácter temporal creada por el Decreto Distrital 0388 de 2016, prorrogada por los Decretos Distritales números 344 de 2018, 381 de 2019, 157 de 2020 y 335 del 29 de diciembre de 2020, con vigencia hasta el 31 de mayo de 2021, de las cuales se encuentran las siguientes vacantes con corte a 31 de diciembre de 2019:

3.1.1 Planta Permanente:

| NIVEL | NÚMERO DE EMPLEOS PROVISTOS | NÚMERO DE EMPLEOS VACANTES |
|--------------|-----------------------------|----------------------------|
| Directivo | 15 | 0 |
| Asesor | 3 | 0 |
| Profesional | 55 | 3 |
| Técnico | 6 | 2 |
| Asistencial | 19 | 1 |
| TOTAL | 98 | 6 |

3.1.2 Planta de Carácter Temporal:

| NIVEL | NÚMERO DE EMPLEOS PROVISTOS | NÚMERO DE EMPLEOS VACANTES |
|--------------|-----------------------------|----------------------------|
| Profesional | 56 | 4 |
| Asistencial | 16 | 4 |
| TOTAL | 72 | 8 |

Como se observa, el número de empleos vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020, teniendo en cuenta las dos plantas de empleos, que suman 178 empleos, 14 no se encontraban provistos a esa fecha.

3.2. Determinación de necesidades de personal

En la vigencia 2021, se tiene previsto revisar los siguientes aspectos tendientes a determinar las necesidades de personal de la entidad, partiendo de los empleos de la planta actual.

Con corte a 31 de diciembre de 2020, las necesidades de personal se centran esencialmente en la provisión de los empleos que se encuentran vacantes y que fueron detallados en el numeral anterior.

Sin embargo, es procedente realizar un ejercicio más exigente dirigido a establecer si los empleos actuales corresponden a los empleos que requiere la entidad, tal como se ha expuesto con anterioridad.

Dentro de este ejercicio, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Análisis y ajuste a los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- Evaluación de la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- Realizar las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones y analizar los perfiles requeridos.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Adicional a lo anterior, y respecto de los actuales empleos de la planta temporal de la entidad, es preciso mencionar que el artículo 52 del Acuerdo Distrital 788 del 22 de diciembre de 2020, *“Por el cual se expide el presupuesto anual de rentas e ingresos y de gastos e inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 y se dictan otras disposiciones”*, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 52. PLANTAS DE PERSONAL. Para las entidades distritales que actualmente cuentan con empleos temporales, una vez hayan agotado el estudio técnico de modernización institucional de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Nacional 019 de 2012 y de ser el caso, se establezca la necesidad de crear empleos permanentes, se autoriza a la Secretaría Distrital de Hacienda para efectuar los traslados a que haya lugar, de inversión a funcionamiento, teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes, la sostenibilidad fiscal y las medidas de racionalización del gasto. La conversión de estas plantas no implicará costos adicionales.”.

Teniendo en cuenta que la vigencia de los empleos de carácter temporal de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer de conformidad con lo previsto en el Decreto 35 del 29 de diciembre de 2020, se encuentran vigentes hasta el 31 de mayo de 2021, se gestionarán las acciones dirigidas a contar con la permanencia de los empleos en mención, de conformidad como lo prevé el artículo 52 del Acuerdo Distrital 788 de 2020 en cita.

Respecto de algunas precisiones identificadas, frente a las necesidades de personal se encuentran las siguientes:

- Con ocasión del Plan de Desarrollo vigente, será un reto importante revisar la planta de empleos de la Secretaría, con una propuesta de fortalecimiento del Talento Humano de la entidad, a través de la revisión del actual marco estratégico institucional y por supuesto del mapa de procesos y procedimientos.
- Existen temáticas sobre las cuales no se cuenta con los límites definidos de competencia y responsabilidad de una dependencia a otra.
- No se cuenta con una dependencia que soporte las actividades referidas a Comunicaciones, lo cual dificulta la gestión esencialmente en las fechas pico en materia de contratación.
- La Dirección de Gestión Administrativa y Financiera, cuenta con una planta de empleos que frente a las demás dependencias en general, se considera robusta. Sin embargo, se evidencia que la complejidad de los diferentes asuntos a cargo, redundan en el que no se cuenta con el equipo suficiente para adelantar las tareas referidas de manera independiente de carácter administrativo y de carácter financiero, y para realizar el seguimiento y control de manera oportuna y permanente.

- Si bien en las dependencias se cuenta con personal idóneo para el desempeño de las diferentes labores a cargo de las mismas, puede afirmarse que en efecto se requiere un fortalecimiento en materia de recurso humano, toda vez que quienes realizan hoy las tareas, son insuficientes.
- Actualmente solo existe un empleo de Auxiliar Administrativo, Código 407 Grado 04 al cual la entidad debe proporcionar dotación de calzado y vestido de labor, lo que incide de manera directa en la dificultad en los procesos contractuales relacionados con la adquisición de esos bienes.
- Si bien se cuenta con una planta de empleos de carácter temporal para la atención en las Casas de Igualdad – CIOMs, el sustento de dicha planta al ser el Acuerdo 583 de 30 de marzo de 2015 del Concejo de Bogotá, D.C. *“Por medio del cual se institucionalizan las Casas de Igualdad de Oportunidades para las mujeres en Bogotá D.C.”* puede generar el que la planta de empleos cuente con una vocación de permanencia que desvirtúe su carácter de temporal.

En el caso de que se determine que se requiera ampliar los empleos de la planta de personal de la entidad, se gestionará el respectivo estudio técnico que permita justificar dicha solicitud, incluyendo los recursos y fuentes de financiación para ser presentados a las entidades distritales competentes.

4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En este acápite, se detalla lo relacionado con las formas de provisión de empleos, atendiendo la naturaleza jurídica a la cual corresponda. Para la vigencia 2021 se procederá a proveer las vacantes que se requieran tanto para la planta permanente, como para la planta temporal, de la siguiente forma:

La provisión de los empleos de carrera administrativa debe obedecer a la culminación de un proceso de selección por méritos, proceso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para ello, la Secretaría Distrital de la Mujer cuenta con la Convocatoria 819 de 2018, dirigida a proveer de manera definitiva los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección, dando cumplimiento en lo establecido en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019.

Por lo anterior, en la vigencia 2021 se continuará con la provisión de los empleos de carrera mediante nombramientos en período de prueba y se gestionará ante la Comisión Nacional del Servicio Civil lo que se requiera con el fin de que los empleos de carrera administrativa de la entidad se provean a través de esta modalidad, haciendo uso de las listas de elegibles vigentes y expedidas por esa entidad para tales efectos.

Lo anterior, precisando que con corte a 31 de diciembre existen 4 listas de elegibles sobre las cuales se solicitó exclusión del elegible de primer lugar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y se requiere que esta entidad adelante las actuaciones administrativas requeridas para definir las solicitudes de exclusiones en mención. Adicionalmente, por cuanto también se expidieron nombramientos en período de prueba que no fueron aceptados en tiempo (1) o que estando en tiempo los elegibles nombrados manifestaron su no aceptación a los nombramientos efectuados (4); todo lo cual implica igualmente, que la Comisión Nacional del Servicio Civil autorice efectuar los nuevos nombramientos en estricto orden de mérito.

De otro lado, y en relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, en el caso a que haya lugar, toda vez que en principio se cuenta con listas de elegibles vigentes, se tiene que se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta lo siguiente:

- **Evaluación del desempeño.**

Es indispensable consolidar base de datos de servidores públicos con derechos de carrera administrativa con posibilidad a encargo por evaluación del desempeño, que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente para el período de evaluación 2020 – 2021, o en la evaluación correspondiente al período de prueba.

- **Provisión Transitoria de empleos de vacantes de carrera administrativa.**

La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

- **Nombramiento provisional.**

Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil o al hecho de quedarse sin elegibles dentro de las listas entregadas por la CNSC.

- **Nombramiento ordinario.**

Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes y los procedimientos aplicables.

5. IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

De acuerdo con las directrices y lineamientos que establezca la Secretaría Distrital de Hacienda para cada vigencia, la Secretaría Distrital de la Mujer, realizará anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.