



SECRETARÍA DE LA
MUJER

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2022

Enero de 2022

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 8



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	METODOLOGÍA	4
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	6
5.	IDENTIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN	8



1. INTRODUCCIÓN

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.”*

El presente documento de Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento que 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 necesarios para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar.

2. MARCO NORMATIVO

- 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”*.
- Auto del Consejo de Estado del 5 de mayo de 2014 *“PROVISION DE EMPLEOS EN ENCARGO Y PROVISIONALIDAD – La Comisión Nacional del Servicio Civil no tiene facultad para crear o modificar los procedimientos para acceder a cargos públicos”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”*.
- Decreto Nacional 612 de 2018, *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.

- 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 Y REMOCIÓN O DE PERÍODO”*, expedido el 13 de agosto de 2019.
- Decreto Distrital 189 del 31 de mayo de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Distrital 351 del 23 de septiembre de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Distrital 435 del 4 de noviembre de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”*.
- Circular 0020 del 7 de octubre de 2021 de la Secretaría Distrital de la Mujer *“LINEAMIENTOS PARA PROVEER MEDIANTE ENCARGO LAS VACANTES TEMPORALES O DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER.”*

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2022, 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 No. 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.
- 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 de la Planta de Personal de la entidad, vigente a 31 de diciembre de 2021, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes. 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

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, para la vigencia 2022, cuenta con una planta de empleos de carácter permanente la cual se encuentra establecida actualmente mediante el Decreto Distrital 435 del 4 de noviembre de 2021 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría*

Distrital de la Mujer y se dictan otras disposiciones”, de las cuales se encuentran las siguientes vacantes con corte a 31 de diciembre de 2019:

3.1.1 Planta Permanente:

Nivel	No. Empleos Planta	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	17	17	0
Asesor	3	3	0
Profesional	118	111	7
Técnico	6	2	4
Asistencial	40	38	2
Total	184	171	13

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el número de empleos vacantes con corte a 31 de diciembre de 2021 es de 13, de los cuales 7 se encuentran en vacancia definitiva y 6 en vacancia temporal.

3.2. Determinación de necesidades de personal

En la vigencia 2022, 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 y centrándose esencialmente en la provisión de los empleos que se encuentran vacantes y que fueron detallados en el numeral anterior.

Para la presente vigencia, no está contemplado adelantar gestiones relacionadas con reestructuración organizacional en la entidad, pero si se llega a determinar que se requiere realizar algún rediseño institucional se adelantara la gestión del 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 2022 se procederá a proveer las vacantes que se requieran para la planta permanente, de la siguiente forma:

- 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 No. 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 ascenso a los empleos de carrera.

La Secretaría Distrital de la Mujer actualmente tiene 164 empleos de carrera administrativa en la planta de personal y a 31 de diciembre de 2021, existen 13 empleos vacantes, de los cuales 7 se encuentran en vacancia definitiva y 6 en vacancia temporal, como se detalló en el acápite anterior.

Así las cosas, la Entidad con respecto a la provisión de estos empleos, ejecutará durante la vigencia 2022, las siguientes acciones:

- Respecto de los empleos vacantes de manera definitiva y sobre los cuales existe lista de elegibles vigente, es procedente continuar con la gestión de nombramientos en período de prueba y posesión de los respectivos elegibles.
- Respecto de los empleos vacantes de manera temporal y sobre los cuales es procedente su provisión mediante encargo¹, se adelantarán a nivel interno las gestiones propias para garantizar su provisión a través de esta figura.
- En el caso que no existan servidoras y servidores con derechos de carrera que puedan ocupar los empleos a través de encargo, se pueden proveer mediante nombramientos en provisionalidad²

Adicional a lo anterior, y en consideración a que en la vigencia 2021, se crearon 84 nuevos empleos de carrera administrativa, la Secretaría Distrital de la Mujer, gestionará la viabilidad técnica y financiera con el fin de convocar la provisión de estos, a través de convocatoria pública de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

¹ 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 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..(…)”.

² 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.”.*

- 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, 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 2021 – 2022, 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 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.