

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público



2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECIFICO	3
4.	ALCANCE.....	3
5.	MARCO JURÍDICO	4
6.	PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO	5
7.	METODOLOGÍA.....	6
8.	PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DADEP	6
9.	IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.....	8
10.	PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS	8
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9



1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, el cual establece los lineamientos para la previsión de los empleos vacantes, bajo el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para cubrir las necesidades del personal y garantizar la prestación del servicio en la Entidad.

La construcción del Plan Institucional de Previsión se realizó con base a las necesidades de la entidad, y el análisis e identificación de las acciones que deben emprenderse para cubrir los requerimientos.

Igualmente, fue necesario consultar la información relacionada con las disponibilidades de recursos humanos, existentes y los posibles convenios de consecución del recurso; para la adecuada gestión del capital humano y hacer posible con la participación activa de los directivos en los procesos de planificación: optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles, flexibilización de la políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la entidad, distribución correcta de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades del DADEP y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias, al igual que la práctica del seguimiento y actualización de sus previsiones.

2. OBJETIVO GENERAL

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtidos los procesos de convocatorias adelantados con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

3. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público.
- Determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

4. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2020 e implica la provisión de empleos de libre nombramiento, remoción y empleos de carrera, atendiendo para estos últimos lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes.



5. MARCO JURÍDICO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la 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". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se citan los artículos que se relacionan con la previsión del Talento Humano, donde la diferentes Entidades tiene en cuenta las siguientes normas

- **Artículo 14**, donde se denota que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- **Artículo 15** Es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- **Artículo 17** "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.
- **Los artículos 14 y 15** establecen la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- **Artículo 18** establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".



- **Ley 489 de 1998**, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

A partir de este marco normativo, surge la obligación para la Entidades de formular y adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y 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 del estado.

Es así como el Plan de Previsión de recursos Humanos se constituye en una herramienta Gerencial y de Gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas, y en especial la ciudadanía, razón de ser de este Departamento.

6. PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una Entidad Pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales del Departamento; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

a) Análisis de las necesidades de personal:

Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

b) Disponibilidad de personal:

Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

c) Medidas de cobertura:

La Entidad con base en la normatividad vigente determinará la manera de cubrir las vacantes temporales o definitivas, para el período anual una vez analizadas las necesidades de las dependencias.



d) Fuentes de financiación:

Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales establecidas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal. Los recursos para los rubros de pago de personal son asignados por la Secretaría Distrital de Hacienda para la vigencia 2020.

7. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público para la vigencia 2020, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas, e igualmente se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

8. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DADEP

Cálculo de Empleos Necesarios - Análisis de la Planta Actual.

La planta de personal permanente aprobada para el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, está conformada por un total de 84 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL DE RESPONSABILIDAD	CANT.	%
<i>Nivel Directivo</i>	6	7,1%
<i>Nivel Asesor</i>	7	8,3%
<i>Nivel Profesional</i>	43	51,2%
<i>Nivel Técnico</i>	9	10,7%
<i>Nivel Asistencial</i>	19	22,6%
TOTAL	84	100%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Plan de Previsión de Recursos Humanos

127-PPPGT-11

Versión 2

Vigente desde: 30/01/2020

Página 13 de 13

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2019, se tiene un número de 3 vacantes: 1 empleos Técnico en vacancia temporal, 1 empleo Profesional Universitario en vacancia temporal y 1 empleo Profesional Especializado en vacancia definitiva.

CARGOS	OCUPADOS	VAC DEFIN	VAC TEMPOR
DIRECTIVO	6	0	0
ASESOR	7	0	0
PROFESIONAL	41	1	1
TECNICO	8	0	1
ASISTENCIAL	19	0	0
	81	1	2

La actual planta de personal del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público es la siguiente:

DECRETO 101 DE 2006			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No EMPLEOS
NIVEL DIRECTIVO			
Director de Departamento Administrativo	055	09	1
Subdirector de Departamento Administrativo	076	08	3
Jefe de Oficina	006	07	2
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	07	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	07	1
Asesor	105	06	1
Asesor	105	05	4
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	30	10



Profesional Universitario	219	18	33
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	08	9
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario	440	17	2
Secretario	440	09	4
Ayudante	472	04	3
Conductor	480	03	2
Auxiliar de Servicios Generales	470	02	8
TOTAL, NÚMERO DE EMPLEOS			84

Por lo que 43 cargos pertenecen al nivel profesional, que equivale al 51.2% de la planta, quienes aportan su experiencia y formación académica a las actividades propias de su área de desempeño. Esto refleja una relativa profesionalización de la planta de personal del DADEP.

Le sigue el nivel asistencial, que tiene un peso porcentual del 22,6%, esto es, 19 cargos del total aprobado de la planta. Existen 9 cargos del nivel técnico, con una relación porcentual del 10.7% del universo.

De los ochenta (84) cargos que conforman la actual planta de personal del DADEP, el 15% (13 cargos) corresponden al nivel directivo y asesor.

9. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con el Certificado de Disponibilidad, expedido por el responsable de Presupuesto del DADEP, el Departamento cuenta con las apropiaciones presupuestales disponibles para la vigencia fiscal 2020, suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, recursos asignados por la Secretaria de Hacienda Distrital.

10. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° artículo 1° del Decreto Distrital 101 de 2004. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento Selección y Vinculación Personal de Planta.

Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos:

Para la vigencia 2020, se continúa la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 431 de 2016. Procedimiento Selección y Vinculación Personal de Planta.

Racionalización de la Planta de Personal:

El Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público desde su creación hasta la fecha no ha tenido una modificación estructural que atienda las necesidades institucionales vigentes, las cuales son el resultado de reformas jurídicas y administrativas que han hecho más robusto el quehacer institucional.

Por lo anterior la Entidad requiere la contratación de un volumen considerable de contratos de prestación de servicios para atender los requerimientos misionales del Departamento, y se considera importante una reestructuración de su planta de personal.

El presente plan se ajustará de acuerdo con los cambios normativos en temas de personal para empleados públicos.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan de previsión del DADEP para la vigencia 2020, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

Avance de las actividades:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje del cumplimiento de las actividades	No. De actividades realizadas/No de actividades programadas* 100	Semestral

Provisión de personal:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Provisión de personal	Vacantes temporales no provistas/Total planta *100	Trimestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Departamento Administrativo
de la Defensoría del Espacio
Público -DADEP-

Plan de Previsión de Recursos Humanos

127-PPPGT-11

Versión 2

Vigente desde: 30/01/2020

Página 13 de 13

Proyectó: Leidy Jazmin Buitrago Capera/Julio Vicente Acosta Monroy
Revisó: Marelvi María Montes Arroyo - Subdirectora Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario.
Aprobó: Jefe Oficina Asesora de Planeación

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
2	30/01/2020	Se actualizan el Plan para la vigencia 2020, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018