



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021

Código SG/MIPG 127-PPPGT-11
Vigencia desde 30/07/2021
Versión 4

Proceso Gestión del Talento Humano



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA
**DEFENSORÍA DEL
ESPACIO PÚBLICO**



BOGOTÁ



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2 Marco Jurídico.....	3
3 Elementos Estratégicos.....	5
4. Planes de Previsión del Recurso Humano	5
5. Metodología.....	6
6. Diagnostico Previsión del Talento Humano en el DADEP	7
6.1 Formulación	9
7. Identificación Fuentes de Financiación de Personal de Planta.....	9
8. Provisión de los Empleos.....	11
8.1 Responsables del cumplimiento y seguimiento	12
9. Indicadores.....	12

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 las 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. 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 reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

- Artículo 14 señala 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 señala que 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 señalan 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.
 - Decreto 648 de 2017.
 - Decreto 612 de 2018.

A partir de este marco normativo, surge la obligación de la formulación y adopción del 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.

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, en el especial la ciudadanía, razón de ser de este Departamento.

3. Elementos Estratégicos

Misión

Misión de la Defensoría del Espacio Público. La misión es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en Bogotá por medio de una eficaz defensa del Espacio Público, de una óptima administración del patrimonio inmobiliario de la ciudad y de la construcción de una nueva cultura del Espacio Público que garantice su uso y disfrute común y estimule la participación comunitaria.”

Visión

En 2024 el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público será una entidad reconocida a nivel distrital y nacional como líder en la protección integral del espacio público y del patrimonio inmobiliario distrital, la gestión del conocimiento urbanístico de los bienes de uso público y fiscales del nivel central de Bogotá, y por promover la participación ciudadana, la corresponsabilidad y la coordinación interinstitucional.

Objetivos Estratégicos

- ✓ 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).

Estrategias:

- ✓ 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.
- ✓ Realiza 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.

4. 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 de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal, sin tener segregación en la vinculación ya sea por edad la cual se encuentra entre los 18 a los 69 años, o por su sexo, identidad de género y orientación sexual.

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

1) 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.

2) 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.

3) Medidas de cobertura:

Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.

4) Fuentes de financiación:

Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

Los recursos para funcionamiento son asignados por la Secretaría Distrital de Hacienda para cada vigencia fiscal según corresponda.

5. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público para las respectivas vigencias, se diseña atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Realizando 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 analiza las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se establece la disponibilidad de recursos económicos para financiar los requerimientos de personal del DADEP.

6. Diagnostico Previsión del Talento Humano en el DADEP

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%

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2020, se tiene 4 vacantes por proveer así: 1 empleo Profesional Especializado en vacancia definitiva, 1 empleo Profesional Universitario en vacancia definitiva, 2 empleos de Profesional Universitario en vacancia temporal, 1 empleo asistencial en vacancia temporal.

CARGOS	CANTIDAD	OCUPADOS	VAC DEFIN	VAC TEMPOR
DIRECTIVO	6	6	0	0
ASESOR	7	7	0	0
PROFESIONAL	43	41	2	2
TECNICO	9	8	0	0
ASISTENCIAL	19	19	0	1
	84	81	2	3

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	076	08	3

Administrativo			
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.

UBICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
DIRECCION	1	3	2	0	2
OFICINA ASESORA JURIDICA	0	1	3	0	2
OFICINA ASESORA PLANEACION	0	1	3	0	0
OFICINA CONTROL INTERNO	1	0	2	1	1
OFICINA DE SISTEMAS	1	0	1	1	2
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA, FINANCIERA	1	1	8	4	7
SUBDIRECCION ADMINISTRACION INMOBILIARIA	1	1	8	1	1
SUBDIRECCION REGISTRO INMOBILIARIO	1	1	11	2	4

- Fuente SIDEAP

La distribución actual de la planta por género es de 37 hombres y 42 mujeres de acuerdo con el último informe del SIDEAP.

Mientras que por rango de edades se clasifica de la siguiente manera:

RANGO DE EDADES	CANTIDAD
Entre 18 y 28 años	5
Entre 29 y 40 años	14
Entre 41 y 60 años	55
Mayores de 60 años	5

- Fuente SIDEAP

6.1 Formulación

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público para la vigencia 2021, 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.

7. 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 2021, suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal, las cuales se relacionan a continuación:



Código/Nombre	Apropiación Vigente
13101 Gastos de personal	10.108.230.000
1310101 Planta de personal permanente	10.108.230.000
131010101 Factores constitutivos de salario	7.154.858.014
13101010101 Factores salariales comunes	5.052.500.014
1310101010101 Sueldo básico	3.776.753.000
1310101010103 Auxilio de incapacidad	30.000.000
1310101010104 Gastos de representación	475.596.000
1310101010105 Horas extras, dominicales, festivos, recargo noctu	38.740.000
1310101010106 Auxilio de transporte	21.186.000
1310101010107 Subsidio de alimentación	13.718.000
1310101010108 Bonificación por servicios prestados	132.570.000
1310101010110 Prima de navidad	290.817.014
1310101010111 Prima de vacaciones	273.120.000
13101010102 Factores salariales especiales	2.102.358.000
1310101010201 Prima de antigüedad	137.648.000
1310101010202 Prima técnica	1.336.372.000
1310101010203 Prima semestral	628.338.000
131010102 Contribuciones inherentes a la nómina	2.743.248.986
1310101020101 Aportes a la seguridad social en pensiones pública	432.200.000
1310101020102 Aportes a la seguridad social en pensiones privada	279.447.000
1310101020202 Aportes a la seguridad social en salud privada	504.076.000
1310101020301 Aportes de cesantías a fondos públicos	183.693.986
1310101020302 Aportes de cesantías a fondos privados	671.689.000
1310101020401 Compensar	273.825.000
1310101020502 Aportes generales al sistema de riesgos laborales	58.574.000
1310101020601 Aportes al ICBF de funcionarios	205.360.000
1310101020701 Aportes al SENA de funcionarios	34.234.000
1310101020801 Aportes a la ESAP de funcionarios	34.234.000
1310101020901 Aportes a escuelas industriales e institutos técni	65.916.000
131010103 Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	210.123.000
13101010301 Indemnización por vacaciones	127.562.000
13101010302 Bonificación por recreación	20.574.000
13101010305 Reconocimiento por permanencia en el servicio públ	59.335.000
13101010306 Prima secretarial	2.652.000

8. 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 Instructivo de Talento Humano para la Selección y Vinculación del Personal de Planta.

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

Para la vigencia 2021, se continúa la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el marco de la Convocatoria Distrito 4 de 2020 con los siguientes empleos ofertados.

Consulta de empleo OPEC

Entidad: Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público -

NIT. 899999061



Resumen de empleos por nivel jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	5	5
Profesional	7	7
Tecnico	1	1
	13	13

Resumen de vacantes por estado de provisión	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
En Provisionalidad	7
No Provisto	2
Provisto en Encargo	4
	13

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.

8.1 Responsables del cumplimiento y seguimiento

El responsable del cumplimiento del presente plan es el ordenador del gasto y la Subdirectora Administrativa financiera y de Control disciplinario, teniendo en cuenta que a partir del marco normativo relacionado, 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.

Este plan tendrá un seguimiento semestral, teniendo en cuenta que 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

9. Indicadores

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan de previsión del DADEP para la vigencia 2021, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

Provisión de personal:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD MEDICION
Provisión de personal	Vacantes definitiva o temporales no provistas / Total planta *100	Semestral

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

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
4	30/07/2021	Actualización del plan para la vigencia 2021, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018

Elaboro: Joimer Toro

Revisó: Júlío Acosta

Aprobó: Mariela Pardo –Subdirectora Administrativa Financiera y de Control Disciplinario

Código de archivo: 40013515