

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 1 de 10

### 1. Objetivo

Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos

### 2. Alcance

Inicia con el análisis de la planta de personal y termina con la definición de acciones para mantenerla actualizada, de conformidad con la normatividad vigente sobre la materia.

### 3. Responsables

Secretaría Distrital de Hacienda

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Director/a de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano

Profesional con funciones de Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

### 4. Definiciones

#### **DASCD:**

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

#### **EMPLEO PÚBLICO:**

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.

#### **PLANTA GLOBAL:**

*“(...) Por su parte, la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 2 de 10

*Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.*

*En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad. (...)"<sup>1</sup>*

### **MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES--MEFCL:**

Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

### **SERVIDOR PÚBLICO:**

Persona con una vinculación legal y reglamentaria, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

### **5. Condiciones generales:**

De conformidad con el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

**“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.*

<sup>1</sup>Tomado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/planta-de-personal](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/planta-de-personal)

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 3 de 10

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.(...)"*

Cabe resaltar que las acciones descritas con anterioridad, deben estar precedidas del agotamiento del procedimiento descrito en el artículo 10 del Decreto 492 de 2019<sup>2</sup>, el cual dispone:

*"(...) **Artículo 10. Estudios técnicos de rediseño institucional.** Cuando las entidades y organismos planeen adelantar procesos de modificación de estructuras organizacionales y/o plantas de personal que puedan incrementar su presupuesto de gastos de funcionamiento o inversión, previo a la contratación de consultorías para la realización de los estudios técnicos de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004,*

<sup>2</sup> Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 4 de 10

*modificado por el artículo [228](#) del Decreto Ley 019 de 2012, deberán realizar reuniones técnicas con la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda y con el DASCD, para establecer de manera preliminar la viabilidad técnica y financiera de la propuesta de modificación de las plantas de personal. Esto con el fin de evitar la contratación de estudios de rediseño institucional que no se materialicen en actos administrativos de modificación de planta o estructura organizacional.*

*En todo caso, las entidades y organismos podrán adelantar estudios técnicos de rediseño a través de la conformación de equipos técnicos multidisciplinarios, conformados con personal de su propia planta y, con la asesoría del DASCD.(...)”*

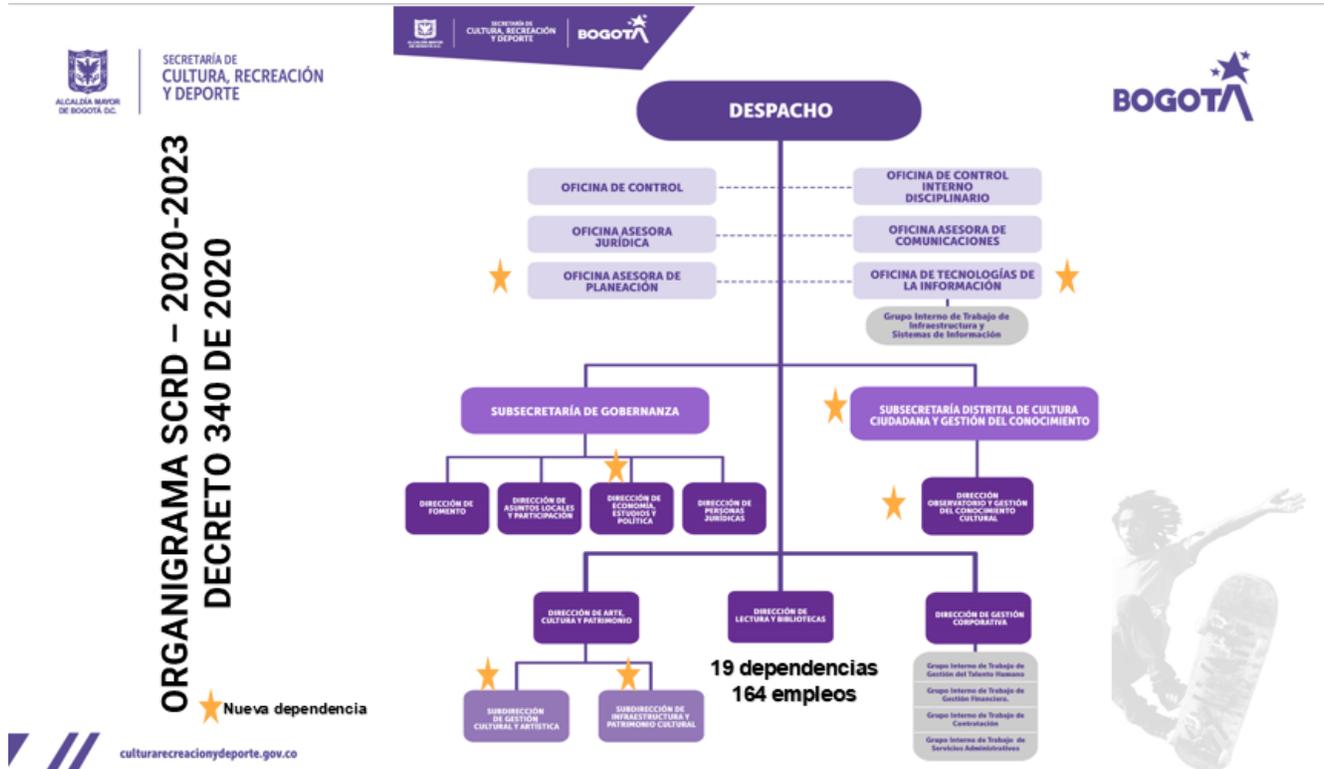
## **6. Desarrollo documento**

### **6.1. Modificación de estructura Organizacional y planta de personal**

Es de resaltar que, a partir del 2020, conforme a las necesidades evidenciadas, esta Secretaría ha modificado la estructura organizacional en dos oportunidades, situación que implicó a su vez, el ajuste de la planta de personal, sin embargo, en ambas ocasiones la reforma **tuvo un alcance limitado**.

En virtud de lo expuesto, con la expedición del Decreto 340 de 2020 vemos que la estructura de la Secretaría se modificó así:

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 5 de 10



Fuente: Elaboración propia. Organigrama suministrado por la Oficina Asesora de Comunicaciones

En lo que respecta a la última modificación, efectuada a través del Decreto Distrital 400 y 401 de 2022, se señalan a continuación los aspectos más relevantes:

**6.1.1 Se reorganizaron las competencias internas para garantizar la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento del proceso disciplinario al interno de la Secretaría, atendiendo lo establecido en la normatividad legal vigente.**

**Modificación de estructura:**

- Ajuste de funciones de la Oficina de Control Disciplinario Interno para que atienda en primera instancia la **etapa de instrucción**.
- Transformación de **Oficina Asesora Jurídica en Oficina Jurídica** dependencia del nivel directivo a la que le corresponde adelantar la **etapa de juzgamiento** en primera instancia de los procesos disciplinarios.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 6 de 10

- Se asignó a un **Asesor de Despacho la proyección de la segunda instancia.**

**6.1.2 Se fortaleció la capacidad interna de la Secretaría para liderar la política pública en materia de cultura ciudadana y gestión del conocimiento cultural.**

**Modificación:**

- Creación de la Dirección de Transformaciones Culturales y de la Dirección de Redes y Acción Colectiva.
- Consecuentemente, se efectuó reorganización de funciones de la Subsecretaría Distrital de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento, así como de la Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural.

**6.1.3. Aun cuando no se efectuaron ajustes a la modificación de la estructura y funciones de la Subdirección de Infraestructura y Patrimonio Cultural, se fortaleció el equipo técnico para el proceso de control urbano de tal manera que no dependiera 100 % del vínculo contractual.**

**Modificación:**

- Se incluyeron funciones relacionadas con la evaluación de comportamientos contrarios a la Protección y Conservación del Patrimonio Cultural de los inmuebles y Sectores declarados como Bienes de interés Cultural del Distrito Capital.
- Creación de 13 empleos ubicados en la Subdirección de Patrimonio e Infraestructura Cultural.

En virtud del estudio técnico presentado al Departamento Administrativo del Servicio Civil y el concepto técnico favorable, sumado a la viabilidad presupuestal de la Secretaría Distrital de Hacienda a partir de 2020, hasta la fecha se crearon los siguientes empleos:



## Modificación No. 1: Total empleos creados: 7

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Asesor	105	07	1 (uno)

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Subsecretario de Despacho	045	08	1 (uno)
Director Técnico	009	06	2 (dos)
Jefe de Oficina	006	06	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	08	1 (uno)
Profesional Universitario	219	01	1 (uno)

Fuente: Decreto Distrital 341 de 2020

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 8 de 10

## Modificación No. 2: Total empleos creados: 21

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Jefe de Oficina	006	07	1 (uno)
Director Técnico	009	06	2 (dos)
Profesional Especializado	222	21	1 (uno)
Profesional Especializado	222	19	14 (catorce)
Profesional Universitario	219	01	3 (tres)

Fuente: Decreto Distrital 401 de 2022

### 6.2 Acciones a desarrollar en la vigencia 2024

En la actualidad, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte no adelanta estudio técnico que conlleve a una modificación de estructura organizacional y/o planta de personal; no obstante, es preciso resaltar que en varios espacios se ha expresado la sentida necesidad de realizar un **estudio integral de cargas laborales** que conduzca a la modificación de la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, pues como se indicó con antelación el ajuste realizado tuvo un alcance limitado.

En virtud de lo anterior, se pone de presente que para iniciar el trámite de estos estudios, se hace necesario partir de lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto 492 de 2019, enunciado en las condiciones generales de este documento, en el que invita a las entidades a entablar reuniones técnicas previas con las instancias competentes, como son, la Secretaría Distrital de Hacienda y el DASCD.

Por último, es de resaltar que en el marco del acuerdo laboral suscrito con las organizaciones sindicales en la presente vigencia (2023), se han adelantado gestiones ante la Secretaría Distrital de Hacienda, específicamente en el anteproyecto de presupuesto 2024, para contar con la asignación de recursos para iniciar el estudio integral de cargas laborales.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 26/12/2023
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 01
		Página 9 de 10

### 6.3 Indicadores

Indicador 1 = *Número de servidores trasladados, reubicados o retirados en el semestre / Número de servidores públicos de la SCRD X 100.*

### 6.4 Conclusiones

- En el último cuatrienio se efectuaron dos modificaciones de estructura organizacional, así como, dos ajustes de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte en las que se crearon empleos, en ambos casos dando cumplimiento a la ley del primer empleo.
- En diferentes espacios se ha identificado la necesidad de efectuar un estudio integral de cargas, toda vez que el último se realizó en la vigencia 2016. Se deja la salvedad que las modificaciones realizadas han obedecido al cumplimiento de la normatividad vigente en materia disciplinaria y al enfoque limitado que se ha dado al alcance.
- El inicio de un estudio integral de cargas y las actividades previas que este conlleva, se incluirán en los aspectos relevantes que se deben dar a conocer a la administración entrante, con ocasión del cambio de gabinete Distrital.

### 7. Control de cambios

No.	CAMBIOS REALIZADOS
1	Emisión Inicial del documento

### 8. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORADO POR <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBADO POR <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	REVISADO POR <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALADO POR <i>Jefe de la Oficina Asesora de Planeación</i>
NOMBRE: Bibiana Quesada Mora	NOMBRE: Alba Nohora Díaz Galán	NOMBRE: Nelson Javier Velandia Castro	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE CULTURA  
RECREACIÓN Y DEPORTE

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-06

Fecha: 26/12/2023

Versión: 01

Página 10 de 10

	Adriana María Cruz Rivera		
CARGO: Profesional Especializado Código 222 Grado 19	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano  Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario	CARGO: N/A
FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Electrónica	FIRMA: Acta de sesión del 18 de diciembre de 2023  Radicado: 20231700564053

**El Documento 20237300566403 fue firmado electrónicamente por:**

<b>Nelson Javier Velandia Castro</b>	<b>Profesional Universitario,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 16:09:27
<b>Carlos Alfonso Gaitán Sánchez</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79788044, carlos.gaitan@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 26-12-2023 15:37:51
<b>Adriana María Cruz Rivera</b>	<b>Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52243458, adriana.cruz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 09:13:53
<b>Alba Nohora Díaz Galán</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno de Recursos Humanos,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 40367914, alba.diaz@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 21-12-2023 08:18:34
<b>Bibiana Quesada Mora</b>	<b>Profesional Especializado,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52887944, bibiana.quesada@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-12-2023 18:00:54
<b>Aurora Camila Crespo Murillo</b>	<b>Contratista Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 1032414317, aurora.crespo@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 20-12-2023 17:32:30



17b4becf42e62ff74a1e46896740ce48ba848be0047de777fcc5c54ee7ab5d7

Código de Verificación CV: 5d5a2