



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

**PLAN ANUAL DE VACANTES
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
Abril 1° de 2018 a marzo 31 de 2019**



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL.....	4
2. FINES Y OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	5
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	5
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.....	8



INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo reglado 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 el numeral b del artículo 15, estableció como una de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades, o quien haga sus veces, “*Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas*”

El Plan Anual de vacantes se constituye en una herramienta de corte gerencial, la cual busca que las entidades públicas puedan diseñar estrategias de planeación anual para la provisión de los empleos públicos en cada una de las organizaciones estatales.

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “*el 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*”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Para el desarrollo de esta herramienta de gestión del talento humano, se tuvo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “**LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES**”. Por tal razón, la Dirección Administrativa y Financiera, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y realizará un seguimiento permanente al plan cada vez que se presente una vacancia definitiva de los empleos, por motivos asociados a la gestión propia del talento humano y/o como resultado de situaciones administrativas, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.



1. MARCO LEGAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- **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.
- **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. *Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. **ARTICULO 2.2.19.2.2** Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*
- **Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “*Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*”.
- **Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes.** Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP



2. FINES Y OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano en la Secretaría Distrital de Movilidad, cuya finalidad parte de la identificación de las necesidades de la planta de personal, estrategias a desarrollar durante la vigencia y finalmente la provisión de los empleos públicos vacantes.

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual de la Secretaría Distrital de Movilidad fue aprobada mediante el Decreto distrital 568 de 2006, Modificado por los Decretos Distritales 003 de 2009, 362, 577 de 2010 y 441 de 2011. Actualmente está conformada por **291** cargo distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

NÚMERO DE CARGOS	CARGO	CODIGO	GRADO
	NIVEL DIRECTIVO		
1	SECRETARIO DE DESPACHO	020	09
3	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	07
7	DIRECTOR TECNICO	009	07
1	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	068	05
1	SUBDIRECTOR FINANCIERO	068	05
3	SUBDIRECTOR TÉCNICO	068	05
1	JEFE DE OFICINA	006	07
2	JEFE DE OFICINA	006	06
NIVEL ASESOR			10
2	JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06
3	ASESOR	105	06
3	ASESOR	105	05
2	ASESOR	105	04
NIVEL PROFESIONAL			201
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	32
2	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27
58	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19
19	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18
42	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15
10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13
35	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	08
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05
NIVEL TÉCNICO			12
12	TECNICO OPERATIVO	314	04
NIVEL ASISTENCIAL			48
1	SECRETARIO	440	26
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	20
1	SECRETARIO	440	11
4	SECRETARIO	440	09
15	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09
6	CONDUCTOR	480	09
20	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06
TOTAL EMPLEOS		291	



VACANTES 31 DE DICIEMBRE DE 2017

DENOMINACION DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	OFICINA DE CONTROL INTERNO	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	OFICINA DE INFORMACIÓN SECTORIAL	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD VIAL Y COMPORTAMIENTO DEL TRÁNSITO	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SECTORIALES Y DE SERVICIOS	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SECTORIALES Y DE SERVICIOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SECTORIALES Y DE SERVICIOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SECTORIALES Y DE SERVICIOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE CONTROL Y VIGILANCIA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

DENOMINACION DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	4	DIRECCIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	68	5	SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES DE TRANSPORTE PÚBLICO	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES DE TRANSITO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES DE TRANSITO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	SUBDIRECCIÓN DE CONTRAVENCIONES DE TRANSITO	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBSECRETARIA DE GESTIÓN CORPORATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA FINANCIERA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	5	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	8	DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	4	DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES	1
SECRETARIO	440	26	SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS DE LA MOVILIDAD	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	PLANTA GLOBAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	PLANTA GLOBAL	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	PLANTA GLOBAL	1



DENOMINACION DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	No.
SECRETARIO	440	26	SUBSECRETARÍA DE SERVICIOS DE LA MOVILIDAD	1
TOTAL				61

4. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS

De conformidad con el Plan Anual de Vacantes, durante la vigencia se implementarán las acciones necesarias para la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la entidad a través de los diferentes procesos y áreas funcionales.

Teniendo en cuenta que la gestión de talento humano es dinámica, la información de las vacancias se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP para este fin.

Se detallan las vacantes registrando los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

De este plan no hacen parte aquellos empleos que queden vacantes como consecuencia del retiro por pensión de jubilación o vejez, así como tampoco aquellas vacantes que deban proveerse en virtud de lo establecido en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

La provisión de empleos correspondientes a la planta de personal de carácter permanente de la Secretaría Distrital de Movilidad, se hará de manera definitiva mediante nombramiento producto de un concurso de méritos, o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Empleos de Carrera Administrativa: Se prevé proveer los empleos de carrera administrativa de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7o del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el Decreto 1084 de 2015 y el Decreto 648 de abril 19 de 2017 así:



- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical

Empleos de libre nombramiento y remoción. De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Traslado. Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Reubicación. De acuerdo a lo señalado en el decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por



quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados por la ley.

Ascenso. El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se registrará por las normas de carrera legales vigentes.

4.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo

Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2018 se dará aplicación a la Ley 996 de 2005 o Ley de Garantías electorales, norma que tiene como fin la promoción del ejercicio equitativo y transparente de la democracia representativa, garantizando que la contienda democrática se cumpla en condiciones igualitarias y transparentes para los electores.

En ese contexto, la ley establece unas restricciones al ejercicio de la función gubernamental como garantía del equilibrio y la transparencia del actuar administrativo en medio del debate electoral, evitando que la nómina estatal o la contratación directa se utilicen como medio en la campaña electoral para favorecer a uno o varios candidatos¹.

En vigencia de la restricción no se podrán crear nuevos cargos ni proveer las vacantes definitivas², salvo que se trate de vacantes generadas por renuncia, licencia, muerte o expiración del periodo fijo³ indispensables para el cabal funcionamiento de la Administración Pública, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa, como en el caso de nombramientos en periodo de prueba de quienes hayan sido seleccionados en los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil⁴. Tampoco podrán incorporar ni desvincular a persona alguna de la planta.

Por otra parte, la operación de la entidad ha aumentado en los últimos años, lo cual deja ver que la actual planta de personal es insuficiente para el cumplimiento de los objetivos

¹ Restricciones en la Nómina y en la Contratación Estatal con ocasión de las elecciones a la Presidencia, Vicepresidencia y Congreso de la República – Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

² Sentencia C-1153 de 2005 de la Corte Constitucional.

³ Concepto No. 2182 de 2013 de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado

⁴ En la sentencia C-1153 de 2005 de la Corte Constitucional se afirmó: “...Ahora bien, esta Corporación considera que la prohibición de suspender cualquier forma de vinculación que “afecte” la nómina estatal hace referencia a la imposibilidad de creación de nuevos cargos y a la provisión de los mismos, salvo que se trate de solventar situaciones tales como renuncia, licencia o muerte que sean indispensables para el cabal funcionamiento de la Administración Pública...”. “...En efecto, si se trata de proveer un cargo por necesidad del servicio, toda vez que quien lo desempeñaba no está en capacidad de seguirlo haciendo, es claro que la vinculación no se tratará de un cargo creado ad hoc en épocas de campaña, sino de una necesidad permanente de la administración que no puede dejar de ser satisfecha por encontrarse en periodo de campaña.”



misionales. Por tal motivo, la actual administración ha venido desarrollado desde la vigencia 2016 el proceso de Rediseño Institucional a efectos de ajustar la estructura organizacional y la planta de personal para fortalecer la capacidad operativa y responder a los nuevos retos que ha adquirido la Entidad en materia de movilidad. El mencionado proceso se desarrolló conforme a los criterios establecidos en la “**Guía de rediseño institucional de entidades públicas**”, generada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En ese contexto, el proceso de Rediseño Organizacional durante el año 2016 avanzó con el establecimiento de la metodología para la elaboración de propuestas de transformación institucional para la ciudad, el análisis de referenciación internacional, la definición Cadena de Valor y la Propuesta versión 1 de Estructura Orgánica y Funciones por áreas.

En ese sentido durante el 2017 la Entidad realizó la validación de la estructura administrativa y funciones de las dependencias, así mismo se realizó actualización de cargas de trabajo, definición de la planta de personal y ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales. Como resultado del mencionado ejercicio la Entidad radicó el documento de Estudio Técnico mediante – Oficio SDM-SGC- 179007 del 3 noviembre de 2017, ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, para que éste adelantará su análisis y obtener así su aprobación técnica.

Así mismo, la Secretaría recibió por parte de la entidad mencionada las observaciones a la propuesta el día 05 de marzo de 2018, mediante radicado 63479. Sin embargo, teniendo en cuenta que el 11 de noviembre de 2017 inició la aplicación de las restricciones impuestas por la Ley 996 de 2005⁵ (*Ley de garantías electorales*), la entidad garantizó la participación de todos sus funcionarios previa socialización de todos los documentos de soporte con el fin de efectuar una revisión detallada de los archivos derivados del proceso con la posibilidad de realizar las observaciones y comentarios que se consideraran pertinentes.

Una vez la entidad cuente con el concepto técnico, se solicitará la viabilidad presupuestal por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda y la expedición de los Decretos por parte de la Alcaldía Mayor de Bogotá, tramites que se tiene previsto realizar en el mes de julio y agosto de 2018.

⁵ Por medio de la cual se reglamenta la elección de Presidente de la República, de conformidad con el artículo 152 literal f) de la Constitución Política de Colombia, y de acuerdo con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2004, y se dictan otras disposiciones.