



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 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 PROGRAMA DE BIENESTAR.....	4
3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....	4
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	5



## INTRODUCCIÓN

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 su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio. Planes de Previsión de Recursos Humanos. La misma Ley en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a). Cálculo de los empleados necesarios para atender 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

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. 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.

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 la Secretaría Distrital de Movilidad, 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 esta entidad.



## 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.
- 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

## 2. FINES Y OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del talento humano, con el fin de que la Secretaría Distrital de Movilidad tenga los criterios técnicos para la debida identificación de las necesidades de la planta de personal, teniendo como precedente que la gestión organizacional responde en gran medida con la adecuada gestión del talento humano.

## 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		20
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



NÚMERO DE CARGOS	CARGO	CODIGO	GRADO
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>20</b>
2	ASESOR	105	04
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>201</b>
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
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>12</b>
12	TECNICO OPERATIVO	314	04
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>48</b>
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
<b>TOTAL EMPLEOS</b>		<b>291</b>	

## 4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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 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 2005<sup>1</sup> (*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.