



SECRETARÍA DE
MOVILIDAD

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
Vigencia 2020 V.1**

Página 1

Secretaría Distrital de Movilidad
Calle 13 # 37 - 35
Teléfono: (1) 364 9400
www.movilidadbogota.gov.co
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	4
2. CONCEPTOS	4
2.1 Empleo Público	4
2.2 Encargo	5
2.3 Provisionalidad.....	5
2.4 Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones	5
2.5 Vacancia definitiva.	5
2.6 Vacancia temporal.	6
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. RESPONSABLES	6
5. NECESIDADES DE PERSONAL	7
6. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN /ACCIONES / PRODUCTOS.....	10
7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL	12
8. PROYECTO, META, RECURSOS ASOCIADOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL	12
9. RIESGOS ASOCIADOS	13

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. 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.*

2. 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. 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.”

En este contexto mediante el plan de previsión se identifica la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad para fortalecer la capacidad operativa y responder con los retos en materia de movilidad en el Distrito Capital.

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 Distrital 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 de 2017) 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.*
- Ley 1960 de 2019 “*Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*” (...) **ARTÍCULO 29. Concursos.** *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

2. CONCEPTOS

Con el fin de comprender este Plan, a continuación, se relacionan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

2.1 Empleo Público. 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.

2.2 Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

2.3 Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

2.4 Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

2.5 Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

- Renuncia regularmente aceptada.
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

2.6 Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer las necesidades de personal para la operación de la Secretaría Distrital de Movilidad, consolidando y actualizando la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer el estado de las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la entidad.
- ✓ Determinar los lineamientos para realizar el proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

4. RESPONSABLES

Las dependencias responsables en la Secretaría Distrital de Movilidad respecto al Plan de Previsión, son la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano.

5. NECESIDADES DE PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como *“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.”*¹

En el Plan Anual de Vacantes, se observa que, a 31 de diciembre de 2019, la Secretaría Distrital de Movilidad cuenta con un total de 383 vacantes definitivas de las cuales solo 42 empleos están sin proveer de manera transitoria y cuenta con un total de 17 vacantes temporales.

Actualmente, las 383 vacantes definitivas se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos-OPEC, dentro del proceso de planeación y estructuración. La entidad expidió la Resolución N° 394 del 30 de septiembre de 2019, *“Por medio de la cual se reconoce y ordena el pago a favor de la Comisión Nacional Del Servicio Civil-CNSC, para adelantar el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Movilidad”*, por un valor de MIL TRESCIENTOS CUARENTA MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.340.500.000).

A continuación, se discrimina las vacantes definitivas frente a la provisión transitoria en la que se encuentran:

Cuadro 1. Vacantes Definitivas

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	VACANTES DEFINITIVAS		
			CARRERA ADVA EN ENCARGO	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	No. DE EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS
Secretario de Despacho	20	9	0	0	0
Subsecretario de Despacho	45	8	0	0	0
Director Técnico	9	7	0	0	0
Director Administrativo	9	7	0	0	0
Subdirector Técnico	68	5	0	0	0
Subdirector Administrativo	68	5	0	0	0
Subdirector Financiero	68	5	0	0	0
Jefe de Oficina	6	7	0	0	0
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	7	0	0	0

¹ Numeral 1, Art. 17, 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.”

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	VACANTES DEFINITIVAS		
			CARRERA ADVA EN ENCARGO	PROVISIONAL VACANTE DEFINITIVA	No. DE EMPLEOS VACANTES DEFINITIVAS
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	115	7	0	0	0
Asesor	105	6	0	0	0
Asesor	105	5	0	0	0
Asesor	105	4	0	0	0
Profesional Especializado	222	32	0	1	0
Profesional Especializado	222	30	0	1	0
Profesional Especializado	222	27	15	3	0
Profesional Especializado	222	24	3	8	0
Profesional Especializado	222	19	30	82	7
Profesional Universitario	219	18	1	5	0
Profesional Universitario	219	15	1	54	9
Profesional Universitario	219	13	0	6	1
Profesional Universitario	219	12	0	24	1
Profesional Universitario	219	8	2	5	3
Profesional Universitario	219	5	0	6	6
Profesional Universitario	219	1	0	22	2
Técnico Administrativo	367	4	0	9	5
Técnico Operativo	314	4	1	15	2
Auxiliar Administrativo	407	20	0	0	0
Auxiliar Administrativo	407	16	4	2	0
Auxiliar Administrativo	407	14	0	3	0
Auxiliar Administrativo	407	11	0	0	0
Auxiliar Administrativo	407	9	0	11	3
Auxiliar Administrativo	407	6	0	23	3
Conductor	480	9	0	4	0
			57	284	42
			383 vacantes definitivas		

Fuente: Dirección de Talento Humano

La entidad a 31 de diciembre de 2019 cuenta con un total de 17 empleos de carácter temporal que se derivan de las diferentes situaciones administrativas de la entidad, tales como procesos de encargos, comisión de libre nombramiento y remoción en la entidad o en una entidad pública externa. Así mismo, a continuación, se relaciona la provisión de las vacantes de temporales como de las vacantes.

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35
Teléfono: (1) 364 9400
www.movilidadbogota.gov.co
Información: Línea 195



Cuadro 2. Empleos de Carácter Temporal

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARRERA ADVA EN ENCARGO TEMPORAL	PROVISIONAL VACANTE TEMPORAL	No. DE EMPLEOS VACANTES TEMPORALES
Secretario de Despacho	20	9	0	0	0
Subsecretario de Despacho	45	8	0	0	0
Director Técnico	9	7	0	0	0
Director Administrativo	9	7	0	0	0
Subdirector Técnico	68	5	0	0	0
Subdirector Administrativo	68	5	0	0	0
Subdirector Financiero	68	5	0	0	0
Jefe de Oficina	6	7	0	0	0
Jefe Oficina Asesora de Planeación	115	7	0	0	0
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	115	7	0	0	0
Asesor	105	6	0	0	0
Asesor	105	5	0	0	0
Asesor	105	4	0	0	0
Profesional Especializado	222	32	0	0	0
Profesional Especializado	222	30	0	0	0
Profesional Especializado	222	27	1	0	0
Profesional Especializado	222	24	0	0	0
Profesional Especializado	222	19	0	9	3
Profesional Universitario	219	18	0	5	2
Profesional Universitario	219	15	0	10	4
Profesional Universitario	219	13	0	1	0
Profesional Universitario	219	12	0	10	3
Profesional Universitario	219	8	0	5	1
Profesional Universitario	219	5	0	2	1
Profesional Universitario	219	1	0	0	0
Técnico Administrativo	367	4	0	0	0
Técnico Operativo	314	4	0	2	0
Auxiliar Administrativo	407	20	1	0	0
Auxiliar Administrativo	407	16	0	0	0
Auxiliar Administrativo	407	14	0	0	0
Auxiliar Administrativo	407	11	0	0	0
Auxiliar Administrativo	407	9	0	3	1
Auxiliar Administrativo	407	6	0	3	1

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARRERA ADVA EN ENCARGO TEMPORAL	PROVISIONAL VACANTE TEMPORAL	No. DE EMPLEOS VACANTES TEMPORALES
Conductor	480	9	0	0	1
			2	50	17
			69		

Fuente: Dirección de Talento Humano

Frente a las vacantes temporales se indica la situación en la cual se encuentra cada una:

- ✓ Una funcionaria se encuentra en periodo de prueba en otra entidad.
- ✓ Tres funcionarios se encuentran en comisión de libre nombramiento y remoción fuera de la entidad.
- ✓ Seis funcionarias se encuentran en comisión de libre nombramiento y remoción en la entidad.
- ✓ Cincuenta y nueve funcionarios se encuentran en la situación administrativa de encargo.

6. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN² /ACCIONES / PRODUCTOS

“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”³.

La Secretaria Distrital de Movilidad proveerá los empleos en la planta de personal de la siguiente manera:

1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee los empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto 101 de 2004 y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión bajo el estándar MIPG, durante el la vigencia 2020.

2. Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

La Entidad proveerá los empleos de la siguiente manera durante la vigencia 2020 y conforme al cronograma que establezca para el efecto la Comisión Nacional del Servicio Civil:

3. Procesos de Encargos

² Consultar el Plan Anual de Vacantes 2020.

³ Ibidem.,p.7.

Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, si el nominador o quien haga sus veces, por necesidades del servicio así lo decide, recalando que si se decide no proveerlo no se estarían vulnerando derechos de carrera⁴

Para este tipo de provisión, se debe contemplar lo establecido por la Ley 909 de 2004, artículo 24 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. Adicionalmente la Secretaría Distrital de Movilidad ha definido el procedimiento para adelantar esta forma de provisión, el cual se encuentra documentado en el Sistema Integrado de Gestión – Proceso Gestión del Talento Humano.

4. Nombramiento provisional

Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes de carrera administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa aplicable.

El nombramiento en provisionalidad aplica cuando no fuere posible proveer los empleos de carrera administrativa de la planta de personal de la entidad mediante situación administrativa de encargo con servidores públicos de carrera antes de proceder a su provisión excepcional mediante nombramiento en provisionalidad.

Para este tipo de provisión, se debe contemplar lo establecido por las Leyes 4 de 1992, 909 de 2004, 995 de 2005, los Decretos 2400 de 1968, 1950 de 1973, 1042 de 1978, 1045 de 1978, 019 de 2012, 785 de 2005, 1083 de 2015 y demás normatividad aplicable y/o complementaria. Adicionalmente la Secretaría Distrital de Movilidad ha definido el procedimiento para adelantar esta forma de provisión, el cual se encuentra documentado en el Sistema Integrado de Gestión – Proceso Gestión del Talento Humano.

5. Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la

⁴ Cartilla - Provisión Transitoria de Empleos de Carrera Administrativa -Comisión Nacional Del Servicio Civil

eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Como se mencionó anteriormente, actualmente, las 383 vacantes definitivas con las que cuenta la entidad se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC, como parte del proceso de planeación y estructuración que adelanta la entidad.

7. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL

El presupuesto asignado para la planta de personal durante la vigencia 2020, asciende a un total anual de \$55.644.486.000 de pesos, incluyendo factores salariales y el componente prestacional asociado a nómina.

8. PROYECTO, RECURSOS ASOCIADOS Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

Es preciso reiterar que la entidad expidió la Resolución N° 394 del 30 de septiembre de 2019, “Por medio de la cual se reconoce y ordena el pago a favor de la Comisión Nacional Del Servicio Civil- CNSC, para adelantar el concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Movilidad”, por un valor de MIL TRESCIENTOS CUARENTA MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.340.500.000) del presupuesto 2019 del proyecto de inversión 6094 Fortalecimiento Institucional, así:

Cuadro No. 3. Proyecto, Meta, Recursos Asociados y Distribución presupuestal

Nombre del proyecto de inversión	Rubro Presupuestal y/o Proyecto	Fuente Financiación	Concepto de Gasto	Descripción	Meta PDD	Indicador	Valor compromisos	CDP	CRP
Fortalecimiento Institucional	3-3-1-15-07-43-6094-190	120- DERECHOS DE TRÁNSITO	04-01-0170	CONCURSO PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	256- Lograr un índice nivel medio de desarrollo institucional en el Sector Movilidad	Nivel de desarrollo institucional alcanzado y/o mantenido	\$1.340.500.000	708	607

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2019

9. INDICADORES Y METAS

Para valorar las actualizaciones del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020, se cuenta con el siguiente indicador:

Cuadro No. 4. Indicador PPRH 2020

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje actualizado de la base de datos de la planta de personal, identificando las vacantes definitivas y/o temporales y su correspondiente provisión en los casos que proceda	Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad definitivas y/o temporales frente a la provisión transitoria en la que se encuentran para disponer de la información al día	Efectividad	Actualizar el 100% por ciento del estado de las vacantes de los cargos de la entidad definitivas y/o temporales frente a la provisión transitoria en la que se encuentran para disponer de la información al día	(Porcentaje de actualización alcanzado / Porcentaje de avance programado)	Semestral	Base de datos DTH actualizada

Fuente: Dirección de Talento Humano

10. RIESGOS ASOCIADOS

La Secretaría Distrital de Movilidad viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo.

Teniendo en cuenta que la Administración de Riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la Entidad establecer un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos, se adopta una metodología que sirva como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones.

Dicha metodología es suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, e implementada en la Secretaría Distrital de Movilidad para el desarrollo de los diferentes aspectos referentes a la gestión de riesgos.

Para los riesgos de corrupción, la Administración de riesgos se realiza según lo establecido en el procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción, conforme lo establece la Ley 1474 de 2011.

La entidad a través de la apropiación de la Alta Dirección, con el liderazgo de su Representante Legal y la participación activa de su Equipo Operativo, se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos en la Secretaría Distrital de Movilidad⁵.

⁵ Mapa de Riesgos Institucional Versión No.4.0

Cuadro No. 5. Mapa de Riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO RESIDUAL			
CAUSA(S) RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES TIPO	CARGO RESPONSABLE DEL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTO
2. Debilidad en políticas de retención, bienestar, estímulos, incentivos, promoción y ascensos del personal de planta, y en lo concerniente a contratistas, bienestar, oportunidad en pagos, estímulos y reconocimientos.	13. Presencia de un ambiente laboral en la SDM o alguna de sus dependencias, que no sea motivador o no estimule el desarrollo profesional de los colaboradores.	2. Recibir y verificar que los documentos radicados para pago cumplan con todos los requisitos establecidos.	2.Subsecretaria de Gestión Corporativa, Directora Administrativa y Financiera y Subdirector financiero	RARA VEZ	MODERADO
5. Debilidad en la planificación de necesidades de recurso humano, definición de perfiles ajustados a las necesidades de los procesos y dependencias e inadecuada asignación de funciones y obligaciones.		2.1 Proceso de encargos.	2.1 Subsecretaría de Gestión Corporativa y Directora de Talento Humano		
		5. Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido por las áreas a través de las listas de chequeo, previa suscripción del contrato en la plataforma Secop.(Preventivo)	5. Director de Contratación		
		5.1 Implementación del Plan de Vacantes.	5,1 Subsecretaría de Gestión Corporativa y Directora de Talento Humano		
		5.2 aplicación Manual de Funciones y Competencias Laborales	5,2 Subsecretaría de Gestión Corporativa y Directora de Talento Humano		
		5.3 Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido por las áreas a través de las listas de chequeo, previa suscripción del contrato en la plataforma Secop.(Preventivo)	5.3 Director de Contratación		
1. Debilidad en la planificación de necesidades de recurso humano y definición de perfiles ajustados a las necesidades de los procesos y dependencias.	12. Designación de colaboradores no competentes o idóneos para el desarrollo de las actividades asignadas.	1.1 Verificar los requisitos establecidos para el perfil requerido por las áreas a través de las listas de chequeo , previa suscripción del contrato en la plataforma Secop.(Preventivo) 1.3 Evaluar el desempeño y acuerdos de gestión (Preventivo).	1.Subsecretarios	RARA VEZ	MAYOR

Fuente: Monitoreo de Riesgos de Gestión y Corrupción Corte Diciembre 31 de 2019 Versión 4.0 de 01/11/2019

HORTENSIA MALDONADO RODRIGUEZ
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Proyectó: Janeth Maritza Cortés- Profesional DTH
Revisó: Martha Isabel Gaitán Reyes- Profesional-DTH
Catherine Ladino Ramírez- Contratista DTH