



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022 08 - PL - 09

Proceso de Gestión del Talento Humano

Versión – 2
20 - 01 - 2022

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 2 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	28/01/2021	Versión inicial del documento para la vigencia 2021
2	20/01/2022	Versión inicial del documento para la vigencia 2022

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
CLEMENCIA ROJAS ARIAS Directora de Talento Humano PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	HÉCTOR HERNÁN GONZÁLEZ NARANJO Director de Planeación (Representante de la Alta Dirección)	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 3 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES.....	5
5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
6. CONDICIONES GENERALES.....	5
7. DESARROLLO DEL PLAN.....	6
7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS.....	6
7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
8. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	10
9. ANEXOS.....	11

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 4 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

1. INTRODUCCIÓN

El numeral 1° del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica esa Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los 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”.*

Igualmente, de conformidad con lo establecido en la mencionada Ley, al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

De lo anterior, surge la obligación de formular y adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, como una herramienta gerencial y de gestión, que busca actualizar y consolidar la información concerniente a los cargos vacantes y la disponibilidad de personal en la Personería de Bogotá, D. C., para cumplir con los fines misionales y garantizar la debida prestación del servicio.

2. OBJETIVOS

- Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en la Personería de Bogotá, D. C., a fin de mejorar el desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.
- Suministrar información valiosa al Departamento Administrativo de la Función Pública, con la periodicidad y lineamientos que éste establezca, de modo tal que pueda servir para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 5 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

3. ALCANCE

Este documento aplica a la planta de personal de la Personería de Bogotá, D. C.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Formular y presentar las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirigir la implementación de los mismos de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

COMPETENCIA LABORAL: capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica.

ENCARGO: designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.

PROVISIONALIDAD: provisión de un empleo de carrera administrativa mediante nombramiento provisional.

REUBICACIÓN LABORAL: facultad que tiene la administración de realizar movimientos de personal al interior de la entidad, con el propósito de atender las necesidades del servicio, los programas institucionales y el cumplimiento de los proyectos formulados por la entidad.

VACANTE DEFINITIVA: es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

6. CONDICIONES GENERALES

Para realizar el proceso de planificación es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad y perfiles que guarden relación con los planes, programas y proyectos de cada una de las unidades estratégicas y misionales de la organización.

Los resultados del ejercicio de contraste de disponibilidad de personal y de necesidades de personal deben ser presentadas oportunamente al Comité Institucional de Gestión y

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 6 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

Desempeño, por cuanto, a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Recursos Humanos, a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender dichos requerimientos, a través de medidas internas como: encargos, comisiones, reubicaciones o de medidas externas como: procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, universidades y otras entidades. En síntesis, el proceso de planificación del recurso humano se inicia con el análisis de la planta de personal, mediante un adecuado sistema de información, la previsión de las necesidades de personal en función de los cometidos organizacionales, la valoración del personal actualmente vinculado y el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas y finaliza con la definición de estrategias para la vinculación de personal externo y promoción del personal vinculado a la organización.¹

En este orden de ideas, es pertinente mencionar que el Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se debe efectuar en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos, mientras que el Plan Anual de Vacantes es útil para la provisión de personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente.²

7. DESARROLLO DEL PLAN

7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS

Conforme a lo establecido en el Acuerdo 755 del 19 de diciembre de 2019³, expedido por el Concejo de Bogotá, D. C., que modificó el Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012⁴, para la realización de los fines institucionales, la Personería de Bogotá, D. C., contará con la siguiente con la planta de empleos:

DESPACHO DEL PERSONERO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Personero	015	06	1 (uno)
NIVEL ASESOR			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos Para La Elaboración Del Plan De Vacantes, (p.7), Colombia.

² Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos para La elaboración del Plan de Vacantes, (p.17), Colombia.

³ Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012, "POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C., Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

⁴ Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012 "Por el cual se modifica la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos de la Personería de Bogotá, Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 7 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

Asesor	105	01	25 (veinticinco)
Total, Cargos	Veinticinco (25)		
PLANTA GLOBAL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Personero Auxiliar	017	05	1 (uno)
Secretario General de Organismo de Control	073	04	1 (uno)
Personero delegado	040	04	4 (cuatro)
Personero delegado	040	03	23 (veintitrés)
Director Técnico	009	02	2 (dos)
Director Operativo	009	02	5 (cinco)
Subdirector	070	01	5 (Cinco)
Jefe de Oficina	006	02	2 (dos)
Personero Local de Bogotá	043	01	20 (veinte)
Total, Cargos	Sesenta y tres (63)		
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	01	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Prensa	115	01	1 (uno)
Total, Cargos	Dos (2)		
NIVEL PROFESIONAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Profesional Especializado	222	07	233 (Doscientos treinta y tres)
Profesional Especializado	222	06	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	05	52 (Cincuenta y dos)
Profesional Especializado	222	04	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	03	15 (Quince)
Profesional Especializado	222	02	32 (Treinta y dos)
Profesional Universitario	219	01	164 (Ciento sesenta y cuatro)
Total, Cargos	Quinientos veintiséis (526)		
NIVEL ASISTENCIAL			
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
Auxiliar Administrativo	407	07	7 (siete)
Auxiliar Administrativo	407	06	25 (veinticinco)
Auxiliar Administrativo	407	05	20 (veinte)
Auxiliar Administrativo	407	04	20 (veinte)
Auxiliar Administrativo	407	03	76 (setenta y seis)
Auxiliar Administrativo	407	02	21(veintiuno)

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 8 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

Secretario	440	07	98 (noventa y ocho)
Secretario	440	05	15 (quince)
Secretario	440	04	15 (quince)
Secretario	440	03	20 (veinte)
Conductor Mecánico	482	07	16 (dieciséis)
Conductor	480	02	12 (doce)
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	40 (cuarenta)
Total, Cargos	Trescientos ochenta y cinco (385)		
TOTAL, PLANTA	MIL DOS (1002)		

Así mismo, de conformidad con el artículo 78 del mencionado Acuerdo 755 de 2019, la Personería de Bogotá, D. C., presentará la siguiente estructura organizacional, para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus objetivos:

1. DESPACHO DEL (DE LA) PERSONERO (A) DE BOGOTÁ, D.C.

- 1.1. Dirección de Planeación.
- 1.2. Oficina de Control Interno.
- 1.3. Oficina Asesora de Comunicaciones.
- 1.4. Oficina Asesora Jurídica.
- 1.5. Personería delegada para la Segunda Instancia.
- 1.6. Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

2. PERSONERÍA AUXILIAR

- 2.1. Oficina de Control Interno Disciplinario.
- 2.2. Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación.

3. SECRETARÍA GENERAL

- 3.1. Dirección de Talento Humano.
 - 3.1.1. Subdirección del Desarrollo del Talento Humano.
 - 3.1.2. Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- 3.2. Dirección Administrativa y Financiera.
 - 3.2.1. Subdirección de Gestión Contractual.
 - 3.2.2. Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos.
 - 3.2.3. Subdirección de Gestión Financiera.

4. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO Y LOS DERECHOS HUMANOS

- 4.1. Personería delegada para la Defensa y Protección de los Derechos Humanos.
- 4.2. Personería delegada para la Familia y Sujetos de Especial Protección Constitucional.
- 4.3. Personería delegada para la Protección de Víctimas del Conflicto Armado Interno.
- 4.4. Personería delegada para la Orientación y Asistencia a las Personas.
- 4.5. Personería delegada para la Asistencia en Asuntos Jurisdiccionales.
- 4.6. Personería delegada para la Defensa y Protección de los Derechos del Consumidor.
- 4.7. Personería Delegada para Asuntos Penales I.
- 4.8. Personería Delegada para Asuntos Penales II.
- 4.9. Personería Delegada para Asuntos Policivos y Civiles.
- 4.10. Dirección Centro de Conciliación.

5. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE PREVENCIÓN Y CONTROL A LA FUNCIÓN PÚBLICA

- 5.1. Personería delegada para los sectores Gestión Pública, Gestión Jurídica y Gobierno.
- 5.2. Personería delegada para los sectores Hacienda y Desarrollo Económico, Industria y Turismo.
- 5.3. Personería delegada para los sectores Planeación y Movilidad.
- 5.4. Personería delegada para los sectores Educación y Cultura, Recreación y Deporte.
- 5.5. Personería delegada para el Sector Salud.
- 5.6. Personería delegada para el Sector Ambiente.

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 9 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

- 5.7. Personería delegada para el Sector Hábitat.
- 5.8. Personería delegada para los sectores Mujeres e Integración Social.
- 5.9. Personería delegada para el sector Seguridad, Convivencia y Justicia.

6. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE POTESTAD DISCIPLINARIA

- 6.1. Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico.
- 6.2. Personería delegada para la Potestad Disciplinaria I.
- 6.3. Personería delegada para la Potestad Disciplinaria II.
- 6.4. Personería delegada para la Potestad Disciplinaria III.
- 6.5. Personería delegada para la Potestad Disciplinaria IV.

7. PERSONERÍA DELEGADA PARA LA COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE LAS PERSONERÍAS LOCALES

- 7.1. Personería Local de Usaquén.
- 7.2. Personería Local de Chapinero.
- 7.3. Personería Local de Santafé.
- 7.4. Personería Local de San Cristóbal.
- 7.5. Personería Local de Usme.
- 7.6. Personería Local de Tunjuelito.
- 7.7. Personería Local de Bosa.
- 7.8. Personería Local de Kennedy.
- 7.9. Personería Local de Fontibón.
- 7.10. Personería Local de Engativá.
- 7.11. Personería Local de Suba.
- 7.12. Personería Local de Barrios Unidos.
- 7.13. Personería Local de Teusaquillo.
- 7.14. Personería Local de Los Mártires.
- 7.15. Personería Local de Antonio Nariño.
- 7.16. Personería Local de Puente Aranda.
- 7.17. Personería Local de La Candelaria.
- 7.18. Personería Local de Rafael Uribe.
- 7.19. Personería Local de Ciudad Bolívar.
- 7.20. Personería Local de Sumapaz.

7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

Revisada la planta de cargos de la Personería de Bogotá, D. C., se establece que, a 31 de diciembre de 2021, existen veinte (20) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, provistas o no, mediante nombramiento provisional o encargo, las cuales se detallan en el Cuadro Anexo 1. Vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2021, que hace parte del presente documento.

Al respecto, la Personería de Bogotá, D.C., durante la vigencia 2021 ejecutó la convocatoria abierta y de ascenso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, denominado “proceso de selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito Capital 4”, para la provisión de ciento ochenta y ocho 188 vacantes, las Listas de Elegibles fueron publicadas el 19 de noviembre de 2021, la entidad se encuentra en proceso de vinculación de los elegibles.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 10 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018⁵ y el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, esta entidad procederá a reportar las vacantes definitivas que se generen en la planta de cargos, en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que ésta establezca, a fin de que se provean definitivamente con las listas de elegibles producto de los concursos de méritos.

Es importante anotar que la Personería de Bogotá, D.C., en el año 2018, presentó ante el Concejo de Bogotá, D. C., la solicitud de ampliación de la planta de personal de la entidad, teniendo como base el levantamiento de cargas laborales en los ejes misionales de la entidad, de tal forma que el informe comprendía una medición métrica de carga laboral que comprendió entre otros aspectos los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las metodologías planteadas las cuales dejaron en evidencia el déficit que existe en la Personería de Bogotá, D. C. en relación con su planta de personal. La medición por estándares definió el incremento ideal en el número de funcionarios debería ser de doscientos cincuenta y seis (256) para garantizar el ejercicio efectivo de la función de la Entidad, mientras la aplicación de la métrica estableció los mínimos requeridos para nivelar la sobrecarga laboral existente en doscientos veinte (220). Una vez presentada la anterior información ante el Concejo de Bogotá, D. C. y estudiada por los concejales de la plenaria, fue aprobada una primera fase de la ampliación de la planta de personal de la Personería de Bogotá, en ciento nueve (109) cargos, la cual respondió a través del Acuerdo 755 de 2019, por el cual se modifica la estructura organizacional, la planta de empleos de la Personería de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones, los cargos adicionales, ciento once (111) se deberían proveer en una segunda fase, la cual en la actualidad se encuentra en proceso de estudio, por la actual administración.

Finalmente, es pertinente manifestar que la Dirección de Talento Humano de la Personería de Bogotá, D. C., dispone de bases de datos que contienen información de la caracterización del personal de la entidad con vinculación legal y reglamentaria, que sirven de apoyo para la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano y el cubrimiento de las necesidades actuales, mediante situaciones administrativas como reubicaciones laborales y encargos del personal con derechos de carrera administrativa. Lo anterior, con miras a garantizar el cumplimiento de las políticas institucionales, planes, proyectos y programas emprendidos por la administración.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos

5 Decreto 051 de 2018: "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	Código: 08-PL-09	
		Versión: 2	Página: 11 de 11
		Vigente desde: 20-01-2022	

Acuerdo	514	2012	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Decreto Nacional	648	2017	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	051	2018	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	815	2018	Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Acuerdo	755	2019	Concejo de Bogotá, D. C.	Todos

9. ANEXOS

CUADRO [ANEXO 1. "VACANTES DEFINITIVAS A 31 DE DICIEMBRE DE 2021"](#)