



# **PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.**

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024 08 - PL - 09**

Proceso de Gestión del Talento Humano

Versión – 4  
25- 01 – 2024

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 2 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</b>
1	28/01/2021	Versión inicial del documento para la vigencia 2021
2	20/01/2022	Versión inicial del documento para la vigencia 2022
3	27/01/2023	Versión inicial del documento para la vigencia 2023
4	25/01/2024	Versión inicial del documento para la vigencia 2024

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
<b>CLEMENCIA ROJAS ARIAS</b> Directora de Talento Humano  <b>PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>ALEXANDRA RAMÍREZ SUÁREZ</b> Director de Planeación (Representante de la Alta Dirección)	<b>COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</b>

**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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 3 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE.....</b>	<b>5</b>
<b>4. RESPONSABLES.....</b>	<b>5</b>
<b>5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>6. CONDICIONES GENERALES.....</b>	<b>6</b>
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN.....</b>	<b>6</b>
<b>7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS.....</b>	<b>6</b>
<b>7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....</b>	<b>9</b>
<b>7.3. PREVISIÓN DE RETIROS.....</b>	<b>11</b>
<b>7.3.1. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE RETIRO.....</b>	<b>11</b>
<b>8. NORMATIVIDAD APLICABLE.....</b>	<b>14</b>
<b>9. CRONOGRAMA.....</b>	<b>14</b>
<b>10. ANEXOS.....</b>	<b>14</b>

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 4 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

## 1. INTRODUCCIÓN

El numeral 1° del artículo 17 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> 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”.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 5 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

- 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.

### 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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 6 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

## 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 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.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

## 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 2019<sup>4</sup>, expedido por el Concejo de Bogotá, D. C., que modificó el Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012<sup>5</sup>, para la realización de los fines institucionales, la Personería de Bogotá, D. C., contará con la siguiente con la planta de empleos:

<sup>2</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos Para La Elaboración Del Plan De Vacantes, (p.7), Colombia.

<sup>3</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012), Lineamientos para La elaboración del Plan de Vacantes, (p.17), Colombia.

<sup>4</sup> Acuerdo 755 del 19 de diciembre 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"

<sup>5</sup> 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".

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 7 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

<b>DESPACHO DEL PERSONERO</b>			
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Personero	015	06	1 (uno)
<b>NIVEL ASESOR</b>			
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Asesor	105	01	25 (veinticinco)
Total, Cargos	Veinticinco (25)		
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Personero Auxiliar	017	05	1 (uno)
Secretario General de Organismo de Control	073	04	1 (uno)
Personero Delegado Coordinador	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)		
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	115	01	1 (uno)
Jefe de Oficina Asesora de Prensa	115	01	1 (uno)
Total, Cargos	Dos (2)		
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
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)		
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>

**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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 8 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

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)
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.

**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.



<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 9 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

- 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 y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.

**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.
- 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(as) íntegros(as), competentes, comprometidos(as) y que 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 30 de noviembre de 2023, existen sesenta y cinco (65) 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 30 de noviembre de 2023, que hace parte del presente documento.

**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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 10 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

Al respecto, la Personería de Bogotá, D.C., durante la vigencia 2023 posesionó a los elegibles producto del uso de listas de 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, a excepción de los empleos que contemplan pruebas adicionales (De ejecución y polígrafo), publicadas el 07 de enero de 2022, según la estructura determinada en los Acuerdos de Convocatoria.

Adicionalmente, en la referida vigencia se adelantó la fase de planeación del proceso de convocatoria en modalidad abierta y de ascenso a realizarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. En este sentido, se han efectuado reuniones con el equipo de la CNSC, con el ánimo de realizar una orientación en el marco de la Ley 1960 de 2019 y el diligenciamiento de la herramienta del cargue de la OPEC en SIMO, verificando las actividades de acuerdo con la planeación de la convocatoria.

De otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018<sup>6</sup> y el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019<sup>7</sup>, 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

<sup>6</sup> 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”

<sup>7</sup> 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”

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 11 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

cual en la actualidad se encuentra en proceso de viabilidad técnica por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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.

### **7.3. PREVISIÓN DE RETIROS**

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los servidores(as) públicos(as) que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; no obstante, para la Personería de Bogotá, D. C., solo es posible prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso (70 años), en los términos establecidos en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016<sup>8</sup>.

En este sentido, revisada la planta de personal de la entidad, se constata que actualmente se cuenta con siete (7) funcionarios susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, en la vigencia 2024, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016.

Así mismo, es pertinente mencionar que conforme a la mencionada Ley 1821 de 2016, los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 797 de 2003<sup>9</sup>, para acceder a la pensión de jubilación, en caso de que se acojan voluntariamente a permanecer en el cargo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no podrán ser retirados del servicio por pensión de vejez.

#### **7.3.1. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE RETIRO**

Durante la vigencia 2023, se presentó el siguiente panorama desvinculación de servidores(as) públicos(as) por tipo de vinculación:

<b>TIPO DE VINCULACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Carrera Administrativa</b>	35
<b>Libre Nombramiento y Remoción</b>	45
<b>Periodo de Prueba</b>	3
<b>Provisionalidad</b>	35

<sup>8</sup> Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016: "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA EDAD MÁXIMA PARA EL RETIRO FORZOSO DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES PÚBLICAS".

<sup>9</sup> Ley 797 de 2003: "Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales".

**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.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 12 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

<b>Total, General</b>	<b>118</b>
-----------------------	------------

La mayor proporción de los retiros con el 38% (45 casos) se presentó en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, dado que ellos están sujetos a la discrecionalidad del nominador, seguido en un empate 30% cada uno (35 casos respectivamente) que se registran en cargos de Carrera Administrativa, y de Provisionalidad, toda vez que en esta vigencia se pensionó un número considerable de servidores (as) públicos(as), al igual que se posesionaron las personas del uso de listas del Concurso Distrito Capital 4, lo cual también repercute en los retiros en Periodos de Prueba, en los cuales se registra un 2% (3 casos).

En lo referente a la fecha de retiro se tiene en cuenta el mes en el que se produjo el mismo:

<b>DISTRIBUCIÓN POR MES DE RETIRO</b>	
<b>MES</b>	<b>Total</b>
<b>Enero</b>	17
<b>Febrero</b>	14
<b>Marzo</b>	9
<b>Abril</b>	7
<b>Mayo</b>	3
<b>Junio</b>	7
<b>Julio</b>	19
<b>Agosto</b>	8
<b>Septiembre</b>	3
<b>Octubre</b>	22
<b>Noviembre</b>	9
<b>Total, General</b>	<b>118</b>

En el mes de octubre se presentó el 19% (22 retiros), siendo el mayor número, por ser el mes en el que se retiraron la mayor parte de pensionados y se posesionaron el mayor número de personas por uso de listas del Concurso Distrito 4, seguido del mes de julio con el 16% (19 retiros), y enero con el 14% (17 retiros); en contraste los meses que registraron el menor número de retiros fueron mayo y septiembre con el 3% cada uno (3 retiros respectivamente).

La mayor proporción de los retiros se presentó con una antigüedad de 3 años con el 21% (25 retiros), seguido de un 19% para 2 años (22 retiros), y 1 con el 18% (21 retiros), sin embargo, si agrupamos los casos, se observa, que la mayor proporción se presenta en los primeros años, toda vez que en el rango de 0 a 10 años se tiene el 74% (89 retiros), lo cual puede explicarse relacionando el tipo de vinculación en el que se presentaron los retiros, siendo en su gran mayoría personas vinculadas por Libre Nombramiento y Remoción, que son nombrados a discrecionalidad el nominador, junto con Provisionalidad, cuyos cargos fueron nombrados mediante el uso de listas de la

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 13 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

Convocatoria Distrito Capital 4. En el rango de 11 a 20 años el 8% (9 retiros) en el de 21 a 30 años el 9% (10 retiros), y el restante 9% (10 retiros) en el rango de 31 a 38 años.

Respecto de las causales de retiro, se obtuvo la siguiente información:

<b>CAUSAL DEL RETIRO</b>	<b>Total</b>
<b>Comisión para Desempeñar Cargos de LNR</b>	<b>1</b>
<b>Por Declaratoria de Insubsistencia del Nombramiento</b>	<b>4</b>
<b>Producto del Uso de Listas Convocatoria Distrito Capital 4</b>	<b>24</b>
<b>Realización de Periodo de Prueba en Ascenso en Otra Entidad</b>	<b>4</b>
<b>Renuncia en Periodo de Prueba</b>	<b>1</b>
<b>Renuncia por Superación de Periodo de Prueba en Otra Entidad</b>	<b>2</b>
<b>Renuncia Regularmente Aceptada</b>	<b>57</b>
<b>Retiro por Cumplimiento de Edad de Retiro Forzoso</b>	<b>1</b>
<b>Retiro por Haber Obtenido la Pensión de Invalidez</b>	<b>1</b>
<b>Retiro por Haber Obtenido la Pensión de Jubilación o Vejez</b>	<b>20</b>
<b>Retiro por Muerte</b>	<b>2</b>
<b>Retiro por Superación de Periodo de Prueba en Otra Entidad</b>	<b>1</b>
<b>Total, General</b>	<b>118</b>

El 48% de los retiros se causaron por Renuncia Regularmente Aceptada (57 casos), seguida de Producto del Uso de Listas Convocatoria Distrito Capital 4 con el 20% (24 casos), y por Retiro por Haber Obtenido la Pensión de Jubilación o Vejez con el 17% (20 casos). Las causales con menos representación son Comisión para Desempeñar Cargos de Libre Nombramiento y Remoción, Renuncia en Periodo de Prueba, Retiro por Cumplimiento de Edad de Retiro Forzoso, Retiro por Haber Obtenido la Pensión de Invalidez y Retiro por Superación de Periodo de Prueba en Otra Entidad, los cuales presentan el 0.9% cada uno (1 caso respectivamente).

Consolidando la información para tener una caracterización del retiro, se puede concluir que los retiros se produjeron en igual proporción en mujeres y hombres, predominando los (as) Servidores (as) públicos(as) con especialización, con edades de 44, 48, 60 y 63 años, vinculadas mediante Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Provisionalidad, en cargos de Auxiliar Administrativo 407-03, Asesor 105-01 y Profesional Especializado 222-07, en las dependencias de Subdirección de Gestión Documental y Recursos Físicos, Personería Delegada para la Coordinación de Prevención y Control a la Función Pública, Dirección de Conciliación y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Personería Delegada para la Coordinación de Potestad Disciplinaria, y Personería Delegada para la Defensa y Protección de los Derechos Humanos, en los meses de octubre, julio y enero, con una antigüedad de uno a tres años, por Renuncia Regularmente Aceptada, Producto del Uso de Listas Convocatoria Distrito Capital 4 y por Retiro por Haber Obtenido la Pensión de Jubilación o Vejez.

<b>PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.</b>	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024</b>	Código: 08-PL-09	
		Versión: 4	Página: 14 de 14
		Vigente desde: 25-01-2024	

## 8. NORMATIVIDAD APLICABLE

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

ACTIVIDADES	1ER SEMESTRE	2DO SEMESTRE
Retiro de servidores(as) públicos(as)	X	X
Provisión de empleos	X	X

## 10. ANEXOS

[ANEXO 1. "CUADRO VACANTES DEFINITIVAS A 30 DE NOVIEMBRE DE 2023"](#)