



PERSONERÍA DE BOGOTÁ D. C.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025 08 - PL - 09

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión – 5
22– 01 – 2025

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 2 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

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
3	27/01/2023	Versión inicial del documento para la vigencia 2023
4	25/01/2024	Versión inicial del documento para la vigencia 2024
5	22/01/2025	Versión inicial del documento vigencia 2025

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
PABLO ANDRÉS JIMÉNEZ OCAMPO Director de Talento Humano	ALEXANDRA RAMÍREZ SUÁREZ Directora de Planeación	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 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 3 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	5
5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
6. CONDICIONES GENERALES	6
7. DESARROLLO DEL PLAN	7
7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS	7
7.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS	11
7.3. PREVISIÓN DE RETIROS	12
7.3.1. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE RETIRO	13
8. NORMATIVIDAD APLICABLE	14
9. CRONOGRAMA	15
10. ANEXOS	15

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 4 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

1. INTRODUCCIÓN

El numeral 1° del Artículo 17 de la Ley 909 de 2004¹, 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

OBJETIVO GENERAL

Implementar la planificación estratégica y sostenible del talento humano en función de las necesidades presentes y futuras de la entidad, anticipándose a los cambios del entorno y asegurando la alineación de la gestión del personal con la misión de la Entidad, los objetivos institucionales y la mejora del desempeño organizacional, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

¹ 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”.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 5 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Anticipar y planificar las necesidades de talento humano de la Entidad, alineando la proyección de vacantes y recursos humanos con los objetivos misionales y estratégicos establecidos, para garantizar la cobertura de los cargos según se requiera, asegurando la continuidad y eficacia de la prestación del servicio.
- Mantener la información actualizada sobre el estado de la planta de personal, permitiendo la toma de decisiones estratégicas respecto a los movimientos internos que se requieren para atender las necesidades de talento humano y responder ante los posibles cambios del entorno, así como para disponer de la información que requiera el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y otras autoridades que lo requieran, para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas en el Distrito Capital

3. ALCANCE

Este Plan aplica a todos los procesos institucionales y dependencias, en relación con las necesidades de talento humano en la Entidad, abarcando todos los cargos y niveles jerárquicos de la planta de personal, y tiene en cuenta todo el ciclo de vida del servicio público (ingreso, permanencia y retiro). Para efectos del presente Plan, se tendrán en cuenta los empleos que se encuentran en vacancia definitiva de la planta de cargos de la Personería de Bogotá, D. C., con corte al 31 de diciembre de 2024.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Liderar la formulación, implementación, y seguimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, asegurando que este se alinee con las necesidades presentes y futuras de la Entidad, las disposiciones normativas vigentes, y los objetivos estratégicos y misionales de la Personería de Bogotá, D. C. y contribuya al fortalecimiento de su capacidad operativa.

5. DEFINICIONES

CARRERA ADMINISTRATIVA: sistema técnico de administración de personal que organiza el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos públicos, garantizando que estos procesos se desarrollen con base en los principios de mérito, capacidad y desempeño, asegurando la igualdad de oportunidades y la profesionalización del servicio público

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 6 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

COMISIÓN: situación administrativa en la cual un(a) servidor(a) público(a) de carrera o de libre nombramiento y remoción cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del (de la) jefe del organismo.

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.

LICENCIA: situación administrativa que permite que un(a) servidor(a) público(a) se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

LISTA DE ELEGIBLES: es el resultado del concurso de méritos, conformada por los aspirantes que obtengan el puntaje mínimo aprobado, ordenados en estricto orden de mérito, y será utilizada para proveer los empleos vacantes objeto del concurso.

NOMBRAMIENTO ORDINARIO: acto administrativo mediante el cual se designa a una persona para desempeñar un empleo público en propiedad, previo cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios establecidos para el mismo.

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 análisis de necesidades de personal en relación con los planes, programas y proyectos institucionales, a fin de adoptar las estrategias necesarias para atender dichos requerimientos, a través de medidas

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 7 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

internas como: encargos, comisiones, reubicaciones o de medidas externas como los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

En síntesis, el proceso de planificación del recurso humano 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 de 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.²

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.³

7. DESARROLLO DEL PLAN

7.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE CARGOS

Conforme a lo establecido en el Artículo 80 del Acuerdo 755 del 19 de diciembre de 2019⁴, expedido por el Concejo de Bogotá, D. C., que modificó el Acuerdo 514 del 18 de diciembre de 2012⁵, la Personería de Bogotá D. C., cuenta con la siguiente planta de empleos, para la realización de los fines institucionales:

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

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

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

⁴ 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"

⁵ 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 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 8 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

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 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)		
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)

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 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 9 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

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., presenta 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.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 10 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

- 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.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión:	Página:
		5	11 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

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) públicos(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, al 31 de diciembre de 2024, existen ciento cuatro (104) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, provistas o no, mediante nombramiento provisional o encargo, de las cuales, cincuenta (50) fueron ofertadas en el Proceso de Selección 2544 de 2023 - DISTRITO CAPITAL 6, (Acuerdo 148 del 3 de julio de 2024), administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales se detallan en el *Cuadro Anexo 1. "VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA REPORTADAS EN SIMO PARA PROVISIÓN DEFINITIVA"*, y en *Cuadro Anexo 2. "VACANTES OFERTADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN 2544 DE 2023- DISTRITO CAPITAL 6"*, que hacen parte del presente documento.

Adicionalmente, es pertinente mencionar que la Personería de Bogotá D. C., durante la vigencia 2024, realizó 169 nombramientos y 251 encargos; dentro de los nombramientos, se incluye la posesión de cincuenta y dos (52) elegibles, producto del uso de listas de la convocatoria abierta y de ascenso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, denominado: "Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Distrito Capital 4", para la provisión total de ciento ochenta y ocho (188) vacantes; de los cuales, treinta y seis (36) fueron mujeres y dieciséis (16) hombres. Vale indicar que estas listas de elegibles fueron publicadas el 19 de noviembre de 2021, a excepción de los empleos que contemplaban pruebas adicionales (de ejecución y polígrafo), publicadas el 7 de enero de 2022, según la estructura determinada en los Acuerdos de Convocatoria.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018⁶ y el Artículo 1º de la Ley 1960 de 2019⁷, esta entidad reporta las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que se generan 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 mencionar que en el año 2024, la Personería de Bogotá D.C., presentó ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) un proyecto para la

⁶ 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"

⁷ 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"

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 12 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

modificación de la estructura organizacional y la planta de cargos de la entidad, habida cuenta de que el estudio previo arrojó la necesidad de adecuar la estructura organizacional de la entidad a la estructura del Distrito Capital, además de la imperiosa necesidad de fortalecer la capacidad institucional para el cabal cumplimiento de su misión, y el notorio déficit de personal, para lo cual, se pretende la ampliación de la planta de cargos, principalmente del nivel profesional y la creación de algunas dependencias del eje misional. Al respecto, se pretende lograr el concepto favorable del DASCD y de la Secretaría de Hacienda, para posteriormente presentar dicho proyecto ante el Concejo de Bogotá D.C., para que sea aprobado mediante Acuerdo.

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 las reubicaciones laborales y los encargos del personal con derechos de carrera administrativa, que se realizan a través de convocatorias internas. 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 2016⁸.

En este sentido, revisada la planta de personal de la entidad, se constata que actualmente se cuenta con nueve (9) funcionarios susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016, en la vigencia 2024.

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 2003⁹, 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.

⁸ 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".

⁹ 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".

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 13 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

7.3.1. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE RETIRO

Durante la vigencia 2024, se presentaron ciento treinta y ocho (138) retiros del servicio, entre los cuales, hubo sesenta y seis (66) desvinculaciones de empleados(as) que ocuparon cargos de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo, y setenta y dos (72) desvinculaciones de empleados(as) que ocuparon cargos de carrera administrativa, como se ilustra a continuación:

- Desvinculación de empleados (as) de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo:

Denominación del empleo	Aceptación de renuncia	Terminación periodo fijo	Total
Personero	0	1	1
Personero Auxiliar	1	0	1
Secretario General de Organismo de Control	2	0	2
Personero Delegado	15	0	15
Personero Local	8	0	8
Director Operativo	4	0	4
Director Técnico	2	0	2
Subdirector	4	0	4
Jefe de Oficina Asesora	5	0	5
Asesor	24	0	24
Total	65	1	66

- Desvinculación de empleados (as) de carrera administrativa:

Denominación del empleo	Aceptación de renuncia	Pensión de vejez	Terminación nombramiento provisional	Edad de retiro forzoso	Fallecimiento	Total
Profesional Especializado	16	18	3	2	0	39
Profesional Universitario	3	0	0	0	1	4
Secretario	5	0	0	1	0	6
Auxiliar Administrativo	2	2	12	0	0	16
Conductor	1	0	0	0	0	1

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 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 14 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

Denominación del empleo	Aceptación de renuncia	Pensión de vejez	Terminación nombramiento provisional	Edad de retiro forzoso	Fallecimiento	Total
Auxiliar de Servicios Generales	3	0	3	0	0	6
Total	30	20	18	3	1	72

Al respecto, es pertinente agregar que del personal desvinculado de empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo, veintiocho (28) eran mujeres y treinta y ocho (38) correspondieron a hombres. Mientras que, para el caso del personal desvinculado de empleos de carrera administrativa, treinta y siete (37) correspondieron a mujeres y treinta y cinco (35) eran hombres.

Para el caso del personal desvinculado por pensión de vejez, el retiro se efectuó previa verificación de la inclusión en nómina de pensionados, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2245 del 31 de octubre de 2012, "Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003", para garantizar que no se presente solución de continuidad entre el momento del retiro del servicio del trabajador del sector público o privado y su inclusión en nómina de pensionados.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1960	2019	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	2245	2012	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Decreto	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
Acuerdo	33	2021	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos

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 2025	Código: 08-PL-09	
		Versión: 5	Página: 15 de 15
		Vigente desde: 22-01-2025	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Acuerdo	148	2024	Comisión Nacional del Servicio Civil	Todos
Acuerdo	514	2012	Concejo de Bogotá, D. C.	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. “VACANTES DE EMPLEOS DE CARRERA REPORTADAS EN SIMO PARA PROVISIÓN DEFINITIVA”.](#)

[Anexo 2. “VACANTES OFERTADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN 2544 DE 2023-DISTRITO CAPITAL 6”.](#)