

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS V.2

SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA  
Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección del Talento Humano

Enero de 2020

## Tabla de Contenido

Introducción	3
1. Objetivo	4
2. Alcance	4
3. Marco Jurídico	4
4. Diagnóstico y previsión	6
4.1. Situación Actual	6
4.2. Análisis de Necesidades para el año 2020	10
4.3. Medidas de cobertura	11
4.4. Identificación fuentes de financiación de personal.	13

## Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es la herramienta mediante la cual la Secretaría Distrital de Hacienda define la disponibilidad de personal en capacidad de cumplir exitosamente con los objetivos de la Entidad. La previsión del recurso humano es una actividad consistente en determinar la cantidad y calidad de personas que la entidad requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Para realizar el análisis, como se verá más adelante en este documento, se define un procedimiento construido a partir de etapas: Evaluación de la situación actual, análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación de fuentes de financiación de personal.

Teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo (planeación - ejecución de acciones - seguimiento – evaluación), este plan se constituye en el insumo rector para el diseño del Plan de Vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de la planta de personal permanente y temporal de la entidad y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la entidad, por tal razón, es necesario resaltar la *Gestión de los Recursos Humanos*, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de este marco, y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la *administración de los recursos humanos*, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal y del desarrollo de planes y programas específicos de personal.

La planeación de los recursos humanos es un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en las entidades con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales; no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el

contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

## **1. Objetivo**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar anualmente las estrategias técnicas y económicas para cubrir las necesidades de la planta de personal.

El propósito en palabras sencillas es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en condiciones de cantidad y capacidad, para cumplir a cabalidad con los objetivos y las metas establecidas.

## **2. Alcance**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene un alcance anual; este plan sirve para: determinar el número de los empleados necesarios para adelantar las tareas y cumplir con las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar su financiamiento.

Se constituye en una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Secretaría Distrital de Hacienda, para cumplir sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas, en el especial la ciudadanía, razón de ser de esta entidad.

## **3. Marco Jurídico**

- La Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones*” en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

En su artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan el siguiente alcance:

- “a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.  
b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.  
c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

- Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- DAFP - PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: “Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación”.
- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

## 4. Diagnóstico y previsión

### 4.1. Situación Actual

La planta de personal actual definida mediante Decreto Distrital 835 de 2018, cuenta con 1.443 cargos, discriminados, en los siguientes niveles: Directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

#### Despacho Del Secretario De Hacienda

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Secretario de Despacho	020	09	1
Asesor	Asesor	105	07	1
	Asesor	105	05	33
	Asesor	105	03	7
Total Planta Despacho del Secretario Distrital de Hacienda				<b>42</b>

#### Planta Global

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Directivo	Subsecretario de Despacho	045	08	2
	Director Técnico	009	08	9
	Tesorero Distrital	091	08	1
	Subdirector Técnico	068	05	30
	Jefe de Oficina	006	06	3
	Jefe de Oficina	006	05	1
	Jefe de Oficina	006	03	27
Subtotal Nivel Directivo				<b>73</b>
Asesor	Jefe de Oficina Asesora	115	06	2
Subtotal Nivel Asesor				<b>2</b>
Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional	Profesional Especializado	222	30	24
	Profesional Especializado	222	28	4
	Profesional Especializado	222	27	107
	Profesional Especializado	222	24	86
	Profesional Especializado	222	21	202
	Profesional Universitario	219	18	184
	Profesional Universitario	219	14	160
	Profesional Universitario	219	11	89
	Profesional Universitario	219	05	46
	Profesional Universitario	219	01	78

Subtotal Nivel Profesional				<b>980</b>
Técnico	Técnico Operativo	314	17	40
	Técnico Operativo	314	12	32
	Técnico Operativo	314	09	93
	Técnico Operativo	314	04	12
Subtotal Nivel Técnico				<b>177</b>
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	27	63
	Auxiliar Administrativo	407	26	2
	Auxiliar Administrativo	407	24	5
	Auxiliar Administrativo	407	22	38
	Auxiliar Administrativo	407	19	28
	Auxiliar Administrativo	407	16	16
	Auxiliar Administrativo	407	09	1
	Auxiliar Administrativo	407	04	2
	Conductor	480	14	3
	Conductor	480	09	11
Subtotal Nivel Asistencial				<b>169</b>
Total Planta Global				<b>1401</b>
Total Planta				<b>1443</b>

Adicionalmente, mediante el Decreto Distrital 685 de 2019, se creó un empleo de Profesional Universitario código 219, grado 05 en la planta global de la Secretaría Distrital de Hacienda. Esto incrementa el total de empleos en la planta a 1.444. Sin embargo, es de aclarar que dicho empleo estará vigente hasta tanto su titular actual permanezca vinculado a la entidad, fecha después de la cual será suprimido automáticamente.

Con corte a 28 de enero de 2020 existen 1317 empleos de carrera administrativa distribuidos de la siguiente manera:

Nivel	Total Planta	En Vacancia definitiva o temporal	Ocupado
Profesional	971	211	760
Técnico	177	30	147
Asistencial	169	24	145
<b>Total</b>	<b>1317</b>	<b>265</b>	<b>1052</b>

Adicionalmente la entidad cuenta en la actualidad con una planta temporal compuesta por 207 empleos temporales.

Por su parte, la estructura organizacional definida mediante Decreto Distrital 834 de 2018 se configura de la siguiente forma:

**Despacho del Secretario Distrital de Hacienda**

*Oficina de Control Disciplinario Interno  
Oficina de Control Interno  
Oficina Asesora de Comunicaciones  
Oficina Asesora de Planeación  
Oficina de Análisis y Control de Riesgo*

**Despacho de la Subsecretaría Técnica**

**Dirección Distrital de Presupuesto**

*Subdirección de Infraestructura y Localidades  
Subdirección de Desarrollo Social  
Subdirección de Finanzas Distritales  
Subdirección de Análisis y Sostenibilidad Presupuestal  
Subdirección de Gestión de la Información Presupuestal*

**Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá**

*Subdirección de Planeación e Inteligencia Tributaria  
Oficina de Registro y Gestión de la Información  
Oficina de Inteligencia Tributaria  
Oficina de Administración Funcional del Sistema*

*Subdirección Jurídico Tributaria  
Oficina de Recursos Tributarios*

*Subdirección de Educación Tributaria y Servicio  
Oficina de Gestión del Servicio  
Oficina de Educación Tributaria  
Oficina de Control Masivo  
Oficina de Notificaciones y Documentación Fiscal*

*Subdirección de Determinación  
Oficina General de Fiscalización  
Oficina de Fiscalización Grandes Contribuyentes  
Oficina de Liquidación*

*Subdirección de Recaudación y Cuentas Corrientes  
Oficina de Control de Recaudo Tributario  
Oficina de Cuentas Corrientes y Devoluciones*

**Dirección Distrital de Contabilidad**

*Subdirección de Gestión Contable de Hacienda  
Subdirección de Consolidación, Gestión e Investigación*

**Dirección Distrital de Tesorería**

*Subdirección de Planeación Financiera e Inversiones  
Oficina de Planeación Financiera*

*Oficina de Inversiones*  
*Subdirección de Operación Financiera*  
*Oficina de Gestión de Pagos*  
*Oficina de Gestión de Ingresos*  
*Oficina de Consolidación*

**Dirección Distrital de Crédito Público**

*Subdirección de Financiamiento con otras Entidades*  
*Subdirección de Banca Multilateral y Operaciones*

**Dirección de Estadísticas y Estudios Fiscales**

*Subdirección de Análisis Fiscal*  
*Subdirección de Análisis Sectorial*

**Dirección Distrital de Cobro**

*Oficina de Gestión del Servicio y Notificaciones*  
*Oficina de Depuración de Cartera*  
*Subdirección de Cobro No tributario*  
*Oficina de Gestión de Cobro*  
*Subdirección de Cobro Tributario*  
*Oficina de Cobro Prejurídico*  
*Oficina de Cobro Especializado*  
*Oficina de Cobro General*

**Despacho de la Subsecretaría General**

*Oficina de Atención al Ciudadano*  
*Subdirección de Proyectos Especiales*

**Dirección de Informática y Tecnología**

*Subdirección de Infraestructura de TIC*  
*Subdirección de Soluciones de TIC*  
*Subdirección de Servicios de TIC*

**Dirección de Gestión Corporativa**

*Subdirección Administrativa y Financiera*  
*Subdirección del Talento Humano*  
*Subdirección de Gestión Documental*  
*Oficina de Operación del Sistema de Gestión Documental*  
*Oficina Técnica del Sistema de Gestión Documental*

**Dirección Jurídica**

*Subdirección de Asuntos Contractuales*  
*Subdirección Jurídica de Hacienda*  
*Subdirección de Gestión Judicial*

Es pertinente aclarar que el Consejo de Estado, mediante fallo emitido el 10 de octubre de 2019, resolvió de manera definitiva las demandas de nulidad en contra de lo establecido en el Acuerdo 542 de 2015 para proveer de manera definitiva 806 empleos de carrera de la planta de personal de la SDH. Con base en esta decisión, se reactivó en 2019 el proceso para efectuar los nombramientos correspondientes a partir de las listas de elegibles en firme de la Convocatoria 328 de 2015. Es así como hasta el 28 de enero de 2020, de todos los empleos ofertados, se han realizado 704 nombramientos y 252 posesiones y se prevé continuar dicho proceso durante el año 2020.

Para la provisión transitoria de algunos empleos vacantes se han utilizado situaciones administrativas (encargo – comisión), nombramientos ordinarios, derecho preferencial a Encargo y Nombramiento Provisional; así mismo, en casos especiales se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

Por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender necesidades puntuales, aun cuando no es una práctica muy común en el manejo del Recurso Humano en la Secretaría Distrital de Hacienda.

## **4.2. Análisis de Necesidades para el año 2020**

- Para el año 2020 es prioritaria la incorporación de los nuevos funcionarios de carrera que entrarán a conformar la Entidad como resultados de los procesos de la Convocatoria 328 de 2015, toda vez que ello permitirá consolidar los grupos de trabajo de las diferentes dependencias e implementar adecuadamente las estrategias de desarrollo de personal tendientes a alinear a todos los miembros de la SDH con la cultura institucional, la gestión de la integridad y las contribuciones requeridas para afrontar los desafíos de la actual administración distrital. Por ende, corresponde a la Subdirección del Talento Humano adelantar oportunamente el proceso masivo de vinculación y efectuar las gestiones que permitan a las áreas de trabajo disponer del personal requerido en las mejores condiciones para asumir su labor.
- Por otra parte, la nueva planta de personal requerirá con urgencia que se determinen las acciones necesarias para facilitar la pronta adaptación del personal, así como identificar las necesidades de formación y capacitación que favorezcan el desempeño y garanticen el éxito en este momento de transición institucional evitando traumatismos que afecten la prestación del servicio. De igual manera, se prevé que la consolidación definitiva de la planta favorezca el clima organizacional permitiendo enfocar los esfuerzos individuales hacia los objetivos propios de la gestión institucional.
- La Secretaría Distrital de Hacienda adelantó un estudio de viabilidad técnica para el fortalecimiento de su planta global de cargos en la Dirección Distrital de Tesorería – Subdirección de Operación Financiera. De lo anterior se desprende la necesidad de crear 12 nuevos cargos, que de acuerdo

con los resultados del estudio serían: diez (10) empleos del nivel profesional, un (1) empleo del nivel técnico, y un (1) empleo del nivel asistencial.

Dicha modificación en la planta se fundamentó en el cumplimiento de la misión institucional asignada a la Dirección Distrital de Tesorería (DDT) y en particular a las acciones para mejorar la gestión, toda vez que esta dependencia implementó un nuevo esquema de pagos para los Establecimientos Públicos del Distrito Capital, avanzando hacia la plena implementación de la Cuenta Única Distrital. Desde el comienzo del año 2017 la DDT realiza directamente los pagos a todos los beneficiarios de pagos de los Establecimientos públicos sin requerir de un traslado previo de recursos a esas entidades, fortaleciendo la optimización de estos recursos. De otra parte, el Gobierno Nacional reglamentó las Cuentas Maestras a través de las resoluciones No. 4835 de 2015 del MHCP, No. 857 de 2016 del MVCT, No. 12829 de 2017 del MEN, 660 de 2018 de los MHCP, MEN, MVCT y No. 2248 de 2018 de los MHCP y MEN, lo que conllevó a redefinir la administración de los recursos de transferencias nacionales, suscribir convenios de pagos con las entidades financieras para cada nueva cuenta bancaria, aunado a los demás aspectos operativos que representan el manejo de estas cuentas. Así mismo, la DDT implementó la administración delegada de recursos de terceros a través de acuerdos de servicios. Igualmente, durante en este período la DDT se convirtió en la pagadora directa de toda la nómina de educadores del Distrito Capital.

- Los anteriores aspectos más las nuevas responsabilidades operativas adquiridas por la DDT, como es la aplicación de embargos de manera masiva decretados por la jurisdicción coactiva de la nueva Dirección Distrital de Cobro de la Secretaría Distrital de Hacienda y de la Secretaría Distrital de Movilidad, la constitución de depósitos de ingresos en cumplimiento del Plan de Mejoramiento de la Contraloría de Bogotá, legalización de las multas del Código Nacional de Policía y seguimiento al reporte periódico de las cuentas distritales, entre otros, evidenciaron la necesidad de revisar las cargas de trabajo, específicamente de la Subdirección de Operación Financiera, lo que evidenció la necesidad de modificar la Planta de personal para fortalecer dichas dependencias.

### **4.3. Medidas de cobertura**

- Para 2020 se espera continuar con los procesos de provisión definitiva de las vacantes en empleos de carrera que fueron ofertados en la convocatoria 328 de 2015 y cuyas listas en firme haya remitido la Comisión Nacional del Servicio Civil. Este proceso permitirá que la SDH cuente, en el mediano plazo, con la mayor parte de las vacantes de carrera ocupadas y por ende facilitará el desarrollo y continuidad de las actividades de gestión humana orientadas a disponer del personal capacitado, comprometido y alineado con el cumplimiento de las metas institucionales. No obstante, lo anterior, como parte de esta etapa inicial de ajuste, es previsible todavía algún nivel de rotación en dichos empleos que deberán surtir, acorde con lo establecido en la normatividad, mediante las listas de elegibles por el tiempo que estas conserven vigencia. En lo que se refiere

a vacantes temporales o definitivas que no puedan suplirse de esta manera, la Secretaría Distrital de Hacienda realizará los procesos de provisión de cargos a que haya lugar a partir de las necesidades manifestadas por las dependencias y por la priorización de los cargos, mediante los mecanismos excepcionales de provisión temporal que le faculta la ley, esto con el fin de evitar traumatismos que afecten los procesos institucionales o la adecuada prestación del servicio.

- En lo referente a la planta temporal, que a 31 de diciembre de 2019 era de 207 empleos, la entidad atenderá el cubrimiento de las vacantes que surjan mediante los mecanismos establecidos de provisión de acuerdo con las necesidades priorizadas por las dependencias y atendiendo criterios razonables de eficiencia y economía.
- Por otro lado, se espera que en el transcurso de 2020 eventualmente se podría presentar la desvinculación de 22 servidores masculinos (con más de 62 años) y 69 servidoras mujeres (con más de 57 años) que podrían optar a pensionarse; por enfermedad catastrófica, incapacidad permanente, podrían eventualmente ser desvinculados 3 servidores públicos que originarían vacantes definitivas.

También, se estima que del total de la planta de personal eventualmente se podrían estar retirando un 3% - de funcionarios durante la vigencia. (en el año 2019 fue de un 7% de la planta permanente) que serían 260 servidores, este incremento obedeció a la reactivación de la convocatoria 328 de 2015, adicionalmente por motivos personales, destitución, insubsistencia, enfermedad profesional, por retiro voluntario o por muerte.

Pueden surgir vacantes por recurrencia médicas o por situaciones ordenadas por autoridad judicial o laboral. Las vacantes nuevas que se originen en la actual planta de personal serán provistas de acuerdo con la priorización que haga cada una de las dependencias.

La planta temporal creada mediante Decreto Distrital 454 de 2016 en relación con el proceso de gestión documental adelantado por la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá para garantizar la continuidad y cumplimiento del Proyecto "Levantamiento de Información e Incorporación en el Registro de Identificación Tributaria (RIT)", constituida por 75 servidores públicos, está programada para finalizar el 30 de junio de 2020 de acuerdo con la prórroga concedida mediante Decreto Distrital 841 de 2018. cuyo término podrá ajustarse de acuerdo con la justificación técnica y la disponibilidad presupuestal.

Se contempla la posibilidad de hacer movilidad de personal, reubicación o rotación de acuerdo con el análisis de sus perfiles y particularmente evaluando sus competencias y habilidades, en concordancia con las necesidades de las áreas. Por estrictas necesidades del servicio y ante situaciones de riesgo operativo, sanciones disciplinarias o como resultado de conflictos de convivencia, se utilizará la figura de la reubicación de empleos y servidores públicos, dentro de la planta global de la entidad, con el fin

de atender dichas necesidades. Esta medida es autónoma de la entidad, teniendo en cuenta que la planta es global y flexible.

Como indicadores de la gestión del talento humano, se definen entre otros, los siguientes:

**Nivel de provisión de planta de personal (%)**= Número de empleos provistos/Número de empleos de planta actual = 100% Línea Base

**Nivel de provisión de vacantes (%)**= Número de vacantes a 1 de enero del año actual - Número de vacantes a la fecha/ Número de vacantes a 1 de enero del año actual

#### ***4.4. Identificación fuentes de financiación de personal.***

Para la vigencia 2020, el costo de la planta de personal es de \$169,600,182,000, de estos recursos se estima el costo anual de los salarios y prestaciones como “Servicios Personales Asociados a la Nómina” por \$126,985,411,000, que equivale al 75% del costo y \$42,614,771,000, que corresponden al 25% restante en “Aportes Patronales al Sector Privado y Público”. La Secretaría Distrital de Hacienda estima que con estos recursos puede sufragar su gasto en Recursos Humanos para la actual vigencia, incluyendo la provisión de los cargos de acuerdo con el Plan Institucional de Vacantes.

**ELDA FRANCY VARGAS BERNAL**  
Directora de Gestión Corporativa

**OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ**  
Subdirector del Talento Humano