

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 1 de 20

# PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2025

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### FECHA DE APROBACIÓN

Mediante Acta No. 03 del 23/01/2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20251700034923

**DIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO**  
**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 2 de 20

## Tabla de contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Alineación Estratégica</b>	<b>4</b>
<b>3. Diagnóstico (Obligatorio)</b>	<b>5</b>
<b>4. Objetivo General (Obligatorio)</b>	<b>6</b>
<b>4.1. Objetivos Específicos (Obligatorio)</b>	<b>6</b>
<b>5. Vigencia (Obligatorio)</b>	<b>6</b>
<b>6. Alcance</b>	<b>6</b>
<b>7. Justificación</b>	<b>6</b>
<b>8. Definiciones</b>	<b>17</b>
<b>9. Responsables</b>	<b>18</b>
<b>10. Cronograma de actividades</b>	<b>18</b>
<b>11. Seguimiento (Obligatorio)</b>	<b>19</b>
<b>12. Instancia que aprueba (Obligatorio)</b>	<b>19</b>
<b>13. Control de cambios</b>	<b>19</b>
<b>14. Responsables de elaboración, revisión y aprobación</b>	<b>20</b>

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 3 de 20

## 1. Introducción

El Plan de Previsión de Talento Humano es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal con el fin de contar con información actualizada para la distribución de empleos, sus formas de provisión y las vacantes definitivas y temporales en la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte- SCRD con el fin de garantizar una adecuada prestación de los servicios en la Secretaría.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de cómo cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Así mismo, el Plan de Previsión de Talento Humano facilita contar con la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal en la SCRD.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 4 de 20

## 2. Alineación estratégica

### Misión

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente

### Visión

En el 2030, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreodeportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

### Perspectiva de aprendizaje y crecimiento

Se enfoca en el mejoramiento continuo de las habilidades, competencias y desempeño de los servidores públicos como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertinencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

### Objetivo estratégico 3

Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 5 de 20

### 3. DIAGNÓSTICO

El Plan de Previsión de Talento Humano se genera teniendo en cuenta que el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la SCRD, tiene entre sus funciones atender las necesidades de personal en las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo y la necesidad de actualización de los perfiles y funciones de los empleos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas, misionales y administrativas.

Por lo tanto, a continuación, se relacionan las estrategias llevadas a cabo para la provisión de vacantes definitivas

**Encargos:** A través de la Circular Conjunta 117 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Circular Externa 0007 de 2021 Comisión Nacional del Servicio Civil

**Nombramiento ordinario:** Empleos de libre nombramiento y remoción: De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley. En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

**Nombramiento Provisional:** En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o pruebas de comportamiento a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

**Traslado:** Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

**Reubicación:** Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. Ahora bien, la reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 6 de 20

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, para que las diferentes dependencias y Grupos Internos de Trabajo de la SCR D cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

##### 4.1. Objetivos específicos

Tramitar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

#### 5. VIGENCIA

El presente plan se ejecutará en la vigencia 2025

#### 6. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano cubre la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencial, sometidos a las condiciones establecidas para la provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

#### 7. JUSTIFICACIÓN

Durante la vigencia 2025, la SCR D iniciará un estudio de cargas de trabajo para la ampliación de la planta de personal y el rediseño de la estructura organizacional, de acuerdo con la propuesta que sea presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la revisión y aprobación de la propuesta con el fin de continuar con el trámite de viabilidad por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría Distrital de Hacienda.

Para estructurar la propuesta se realizará la identificación de necesidades del modelo operativo de la Entidad y del estudio de cargas de trabajo, con el fin de lograr identificar la necesidad estimada del número de empleos adicionales requeridos, que actualmente la SCR D sule por medio de la planta de personal actual y mediante la contratación de servicios profesionales.

Con el rediseño se pretende mejorar el modelo y enfoque operativo de la SCR D.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 7 de 20

## 7.1. Sustento Normativo

Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

*“ARTICULO [125](#). Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

***Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.***

***El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.***

### Ley 909 de 2004

la Ley [909](#) de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política, reglamenta el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:

*ARTÍCULO [23](#). Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

*Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.*

*Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.*

(...)

*ARTÍCULO [27](#). Carrera Administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 8 de 20

(...)

**ARTÍCULO 29.** *Concursos. Los concursos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.*

### **Capítulo adicionado por el Art. 1 del Decreto 1800 de 2019**

#### **ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO**

**“ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo** *Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:*

- a) *Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.*
- b) *Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.*
- c) *Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.*
- d) *Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.*
- e) *Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.*
- f) *Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.*

**PARÁGRAFO 1.** Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.

**PARÁGRAFO 2.** Las ampliaciones de planta se adelantarán teniendo en cuenta las normas presupuestales vigentes en los términos del artículo 71 del Decreto 111 de 1996 y las medidas de racionalización del gasto. En cualquier caso, estas modificaciones, y los traslados presupuestales

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 9 de 20

de recursos de inversión a funcionamiento relacionados, no podrán generar costos adicionales. (...)"

Cabe resaltar que las acciones descritas con anterioridad, deben estar precedidas del agotamiento del procedimiento descrito en el artículo 10 del Decreto 492 de 2019, el cual dispone:

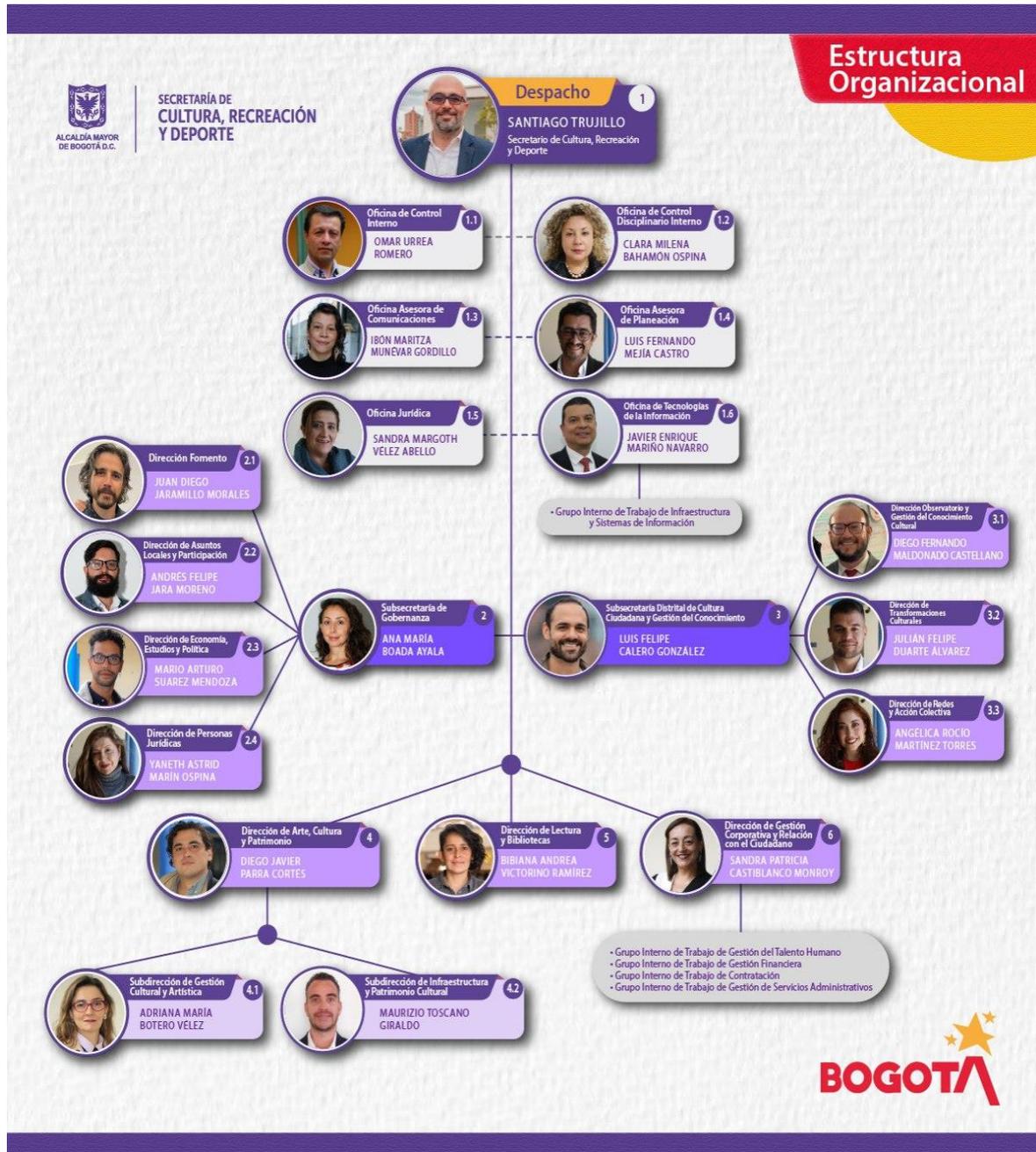
*"(...) **Artículo 10. Estudios técnicos de rediseño institucional.** Cuando las entidades y organismos planeen adelantar procesos de modificación de estructuras organizacionales y/o plantas de personal que puedan incrementar su presupuesto de gastos de funcionamiento o inversión, previo a la contratación de consultorías para la realización de los estudios técnicos de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, deberán realizar reuniones técnicas con la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda y con el DASCSD, para establecer de manera preliminar la viabilidad técnica y financiera de la propuesta de modificación de las plantas de personal. Esto con el fin de evitar la contratación de estudios de rediseño institucional que no se materialicen en actos administrativos de modificación de planta o estructura organizacional.*

*En todo caso, las entidades y organismos podrán adelantar estudios técnicos de rediseño a través de la conformación de equipos técnicos multidisciplinarios, conformados con personal de su propia planta y, con la asesoría del DASCSD. (...)"*

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 23/01/2025
		Versión: 2
		Página 10 de 20

## 7.2. Estructura Organizacional de la SCR D

Como resultado del ajuste de su estructura organizacional efectuado mediante el Decreto Distrital 400 de 2022, la cual se presenta a continuación:



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 11 de 20

### 7.3. Composición de la Planta de Personal

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Distrital No. 401 de 2022, se modificó la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, la cual está conformada y distribuida de la siguiente manera:

#### a. Distribución por Dependencia

##### Despacho de la Secretaría

Nivel Directivo	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Secretario de Despacho	020	09	1
<b>Nivel Asesor</b>			
Asesor	105	07	1
Asesor	105	05	2
Asesor	105	04	2

##### Planta Global

Nivel Directivo	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
<b>Subsecretario de Despacho</b>	045	08	2
Director Técnico	009	08	3
Director Técnico	009	06	7
Subdirector Técnico	068	06	2
Jefe de Oficina	006	07	1
Jefe de Oficina	006	06	1

Nivel Asesor	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	115	08	1



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE CULTURA  
RECREACIÓN Y DEPORTE

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: HUM-PN-06

Fecha: 23/01/2025

## PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 2

Página 12 de 20

Nivel Asesor	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	115	07	1

Nivel Profesional	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Profesional Especializado	222	32	4
Profesional Especializado	222	26	7
Profesional Especializado	222	22	4
Almacenista General	215	22	1
Profesional Especializado	222	21	3
Profesional Especializado	222	19	66
Profesional Universitario	219	18	1
Profesional Universitario	219	12	12
Profesional Universitario	219	10	3
Profesional Universitario	219	07	7
Profesional Universitario	219	01	11

Nivel Técnico	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Técnico Operativo	314	22	1
Técnico Operativo	314	16	1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 13 de 20

Nivel Asistencial	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS
Auxiliar Administrativo	407	27	6
Auxiliar Administrativo	407	23	2
Auxiliar Administrativo	407	22	13
Auxiliar Administrativo	407	19	1
Auxiliar Administrativo	407	17	9
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	4
Auxiliar de Servicios Generales	470	05	1
Conductor Mecánico	482	14	1
<b>Total planta de empleos</b>			<b>184</b>

Fuente: Decreto Distrital 401 de 2022

**b. Estado de Provisión de la planta de personal**

<u>SITUACIÓN ADMINISTRATIVA</u>	<u>CÓDIGO</u>	<u>GRADO</u>	<u>PLANTA GLOBAL</u>
PROPIEDAD			83
PROVISIONAL			31
COMISIÓN			1
ENCARGO			50
VACANTE			19
<b>Total</b>			<b>184</b>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 14 de 20

**c. Vacancias definitivas y provisión Proceso de Selección Distrito 6 definido en el año 2024**

En la vigencia 2024 se definió el Proceso Distrito 6 con base en las siguientes vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, reportadas en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, atendiendo la periodicidad y lineamientos de la referida Comisión.

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisional		
Profesional Especializado	222	32	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	26	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	22	1	1	0	0	1
Profesional Especializado	222	21	3	2	1	0	3
Profesional Especializado	222	19	20	11	9	0	20
Profesional Universitario	219	12	1	1	0	0	1
Profesional Universitario	219	10	1	0	1	0	1
Profesional Universitario	219	7	2	1	1	0	2
Auxiliar Administrativo	407	27	3	3	0	0	3
Auxiliar Administrativo	407	23	1	1	0	0	1
Auxiliar Administrativo	407	22	3	2	0	1	3
Auxiliar de Servicios Generales	470	14	1	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>			<b>38</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>38</b>

Fuente: SIDEAP- Reporte detalle plan anual de vacantes 13/01/2025

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 23/01/2025
		Versión: 2
		Página 15 de 20

**Vacantes definitivas y provisión presentadas a la CNSC posterior a la definición del Proceso de selección Distrito 6**

Denominación	Código	Grado	No de vacantes	Forma de provisión		Vacante sin proveer	Total
				Encargo	Provisional		
Profesional Especializado	222	26	1	0	0	1	1
Profesional Especializado	222	19	1	0	0	1	1
Auxiliar Administrativo	407	17	1	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCRD 13/01/2025

**d. Resumen de la conformación de la planta de personal:**



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 23/01/2025
		Versión: 2
		Página 16 de 20



Fuente: SIDEAP- Planta de Personal SCR D 13/01/2025

#### e. Metodología de Provisión a Corto Plazo

- I. Una vez se genera una vacante, se debe actualizar en la base de datos mensual que administra la (el) profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- II. Realizar el cronograma para el trámite de encargos de acuerdo con lo establecido en el INSTRUCTIVO PARA EL TRÁMITE DE ENCARGOS EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, preparando el informe de verificación de cumplimiento de requisitos de los servidores que se hayan postulado.
- III. Igualmente se podrán realizar traslados y/o reubicaciones de acuerdo con el análisis de cada caso.

#### f. Vinculación de Personal en Situación de Discapacidad

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, en la SCR D se estableció el cálculo de este porcentaje conforme al tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, entendiendo que a 31 de diciembre de 2027 la entidad deberá contar con el 4% de su planta de personal ocupado por personas con discapacidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 17 de 20

En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad y se deberán proponer los lineamientos que se deben tener en cuenta para la vinculación de personas en condición de discapacidad y se generarán las estadísticas correspondientes.

#### g. Ley de Cuotas

La Ley 581 de 2000 de Colombia, o más conocida como La Ley de cuotas es el nombre que recibe por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres. Es así, como a través de la citada Ley se crean los mecanismos para que las autoridades, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

La participación de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la ley en mención, se hacen efectivos aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

## 8. DEFINICIONES

**BNLE:** Banco Nacional de Listas de Elegibles

**DASCD:** Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

**EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**PLANTA GLOBAL:** *“(...) Por su parte, la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.*

*Con este modelo el Jefe o Director General de la entidad correspondiente, distribuirá los empleos y ubicará el personal, de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad.*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 2
		Página 18 de 20

*En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad. (...)*

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES - MEFCL:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

**SERVIDOR PÚBLICO:** Persona con una vinculación legal y reglamentaria, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

## 9. RESPONSABLES

Las entidades, grupos y personas que participan en la construcción, ejecución y seguimiento de los planes son las siguientes:

- Secretaría Distrital de Hacienda
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano
- Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.
- Profesional del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano con funciones de Coordinación

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se emitirán los informes periódicos de acuerdo con el avance del plan:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Informe de Previsión TH I Trimestre	02/01/2025	31/03/2025
2.	Informe de Previsión TH II Trimestre	01/04/2025	30/06/2025
3.	Informe de Previsión TH III Trimestre	01/07/2025	30/09/2025
4.	Informe de Previsión TH IV Trimestre	01/10/2025	30/12/2025

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p align="center"><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	<p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>	Versión: 2
		Página 19 de 20

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar el seguimiento y evaluación al plan de previsión del talento humano 2025, se establecen los siguientes indicadores:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	$\text{Número de servidores vinculados} / (\text{Total de vacantes aprobadas en el periodo}) * 100$	100%
Provisión de cargos de la Planta de Personal	Planta provista: $[\text{Total de empleos provistos} / \text{Total empleos de planta}] * 100$	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: $\text{Número de servidores retirados de planta en la vigencia} / \text{Total de funcionarios Planta en la vigencia}$	$\leq 10\%$

## 12. INSTANCIA QUE APRUEBA

El Plan de Previsión de Talento Humano será presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## 13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	18/12/2024	Se genera la versión 1 inicial del documento de 2024 Radicado: 20231700564053
2	23/01/2025	Se genera versión 2 para el plan de 2025 aplicando la normatividad, con radicado 20257300042233

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: HUM-PN-06
		Fecha: 23/01/2025
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 2
		Página 20 de 20

#### 14. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORÓ <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBÓ <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	VALIDÓ <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALÓ <i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE: Gloria Patricia Castro Gomez	NOMBRE: Lucila Guerrero R.  Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE: Vilma R. Villarraga	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO:  Profesional Especializado Código 222- Grado 26	CARGO  Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano  Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO:  Profesional Universitario	CARGO: N/A
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente mediante Acta No. 03 en la cual se aprueba y se encuentra en el radicado 20251700034923



Radicado: **20257300042233**

Fecha 31-01-2025 13:15

<b>El Documento 20257300042233 fue firmado electrónicamente por:</b>	
<b>Vilma Rosa Villarraga Gongora</b>	<b>Profesional Universitario 219 Grado 10,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 51650932, vilma.villarraga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:35:55
<b>Luis Fernando Mejia Castro</b>	<b>Jefe Oficina Asesora de Planeación,</b> Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:23:25
<b>Sandra Patricia Castiblanco Monroy</b>	<b>Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano,</b> Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 16:09:46
<b>Lucila Guerrero Ramirez</b>	<b>Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 15:04:29
<b>Gloria Patricia Castro</b>	<b>Profesional Especializado,</b> Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51615620, gloria.castro@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 14:48:16
 d56cbbec3d5fccb16908b5cf738c634834fe261f33424755353f24d807bb8283 Codigo de Verificación CV: bbbf7	

