 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>DESARROLLO ECONÓMICO</small> <small>Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Versión: 01 Fecha: 31/07/2018



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
DESARROLLO ECONÓMICO
 Instituto para la Economía Social

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018

**TALENTO HUMANO
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

Bogotá D.C. Julio 2018

Calle 73 N° 11-66
 PBX. 2976030
 Línea Gratuita
 018000124737
[www. ipes.gov.co](http://www.ipes.gov.co)

Página 1 de 6

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	3
ALCANCE	4
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	4
A. cálculo de los empleos necesarios	4
B. Provisión de los Empleos	5
1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio	
2. Determinación del tipo de provisión.	
3. Análisis de perfiles.	
C. Financiación	6

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
		Versión: 01
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Fecha: 31/07/2018

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente 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.*

2. 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.”

OBJETIVO

La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano del instituto Para la Economía Social - IPES ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal del instituto Para la Economía Social - IPES y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.


PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

A. Cálculo de los empleos necesarios.

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, se tiene un número de 67 empleos en vacancia definitiva, es decir, donde no existe titular del empleo; y 5 vacancias temporales que corresponden a cargos en los cuales su titular se encuentra en alguna situación administrativa que genera la vacancia.

Tabla No. 1. Empleos vacantes. Distribución de los cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo.

NIVEL	No CARGOS OCUPADOS	VACANCIA DEFINITIVA	TOTAL CARGOS
DIRECTOR	1	0	1
SUBDIRECTOR	6	0	6
ASESOR	1	0	1
JEFE DE OFICINA	1	0	1
PROFESIONAL	59	1	60
TECNICO	17	0	17
ASISTENCIAL	10	0	10
TOTAL GENERAL	95	0	96

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

B. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes en el Instituto para la Economía Social - IPES se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Distrital relacionadas con la austeridad del gasto, la dependencia origen de la vacante deberá analizar, con el acompañamiento de la Subdirección Administrativa y Financiera.- Talento Humano, la determinación de la necesidad estricta de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

2. Determinación del tipo de provisión.


Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de funcionarios y/o cargos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio sin realizar nuevas vinculaciones en la Entidad.

Otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de carrera administrativa de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano iniciará los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-041
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en periodo de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles conformadas en desarrollo de la Convocatoria No. 431 de 2016 y que son utilizadas para la provisión de los empleos pertinentes.

Para los nombramientos provisionales u ordinarios, de acuerdo con los lineamientos dados por la alta dirección de la entidad, podrían aplicarse diversos instrumentos de medición y selección de personal, además de la verificación de los requisitos mínimos para el desempeño de empleos públicos.

C. Financiación

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que la Secretaria de Hacienda establezca para cada vigencia. En todo caso, el Instituto Para la Economía Social – IPES realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.