

RESOLUCIÓN No. 043 de 2020

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS EN EL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 2 del Artículo 18 del Acuerdo N°. 0001 de 2007 y el artículo 1° del Acuerdo N°. 003 de 2017 de la Junta Directiva del IPES,

CONSIDERANDO

Que con base en el Acuerdo de Junta Directiva IPES No 0001 de 2 de enero de 2007, el Director General tiene la función de establecer políticas en materia de administración de personal.

Que con base en el Acuerdo de Junta Directiva IPES No. 003 de 6 de junio de 2017, el Director General tiene la función de “*dirigir las funciones de administración de personal del Instituto para la Economía Social – IPES conforme a las normas sobre la materia, incluida su facultad nominadora*”, de acuerdo con las disposiciones Legales, Estatutarias y Reglamentarias pertinentes.

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 “*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. (...)*”

Que el Decreto Distrital 807 de 2019, “*Por medio del cual se reglamenta el Sistema de gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*” adoptó para el Distrito Capital el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional prevé Política de Gestión del Desempeño Institucional en la Dimensión Talento Humano: 1. Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que mediante Resolución 564 de 2018 se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto para la Economía Social, se dicta su reglamento y se derogan unas disposiciones.

Que el Decreto 612 de 2018 “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*” establece dentro de las modificaciones realizadas, la integración al Plan de Acción de las entidades el “5. *Plan Estratégico de Talento Humano*”.



FO-066
V-05

Calle 73 N° 11-66
PBX. (+57) 2976030
Línea Gratuita
(+57) 018000124737
www.ipes.gov.co

Página 1 de 2



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN No. 043 de 2020

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS EN EL INSTITUTO PARA LA ECONOMIA SOCIAL - IPES”

Que teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se hace necesario adoptar el Plan de Previsión del Recurso Humano en el Instituto para la Economía Social IPES.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar para la vigencia 2020 el Plan de Previsión del Recurso Humano en el Instituto para la Economía Social – IPES, el cual se establece como anexo a esta resolución y que hace parte integral del presente acto administrativo

ARTÍCULO SEGUNDO: Publicar a través del sistema Integrado de Gestión (SIG) y la página web, el Plan de Previsión del Recurso Humano 2020 del Instituto para la Economía Social – IPES.

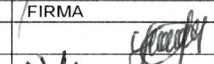



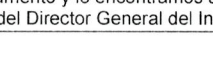
ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

3 1 ENE 2020

Dado en Bogotá D, C; a los


LIBARDO ASPRILLA LARA
Director General

	NOMBRE, CARGO O CONTRATO	FIRMA	FECHA
Proyectó	Yurany Mosquera Córdoba CPS-713 de 2019		
Revisó	José David Sepúlveda Henao - CPS 231/2019		
Aprobó	Adriana María Parra Gómez – Profesional Especializado Talento Humano		29-01-2020
Aprobó	Vivian Lilibeth Bernal Izquierdo – Subdirectora Administrativa y Financiera		
Revisó	Nuria Consuelo Villadiego Medina - CPS 02/2019		30 ENERO 2020

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para firma del Director General del Instituto para la Economía Social IPES

043

31 ENE 2020



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

IPES

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Bogotá, 2020

<p>Elaboró: Yurany Mosquera Córdoba CPS 713/2019</p> <p>Adriana Maria Parra Gomez – Profesional Especializado</p>	<p>Revisó: Carolina Pinzón Vergara. Profesional Especializado SDAE</p> <p>Moises Felipe Martinez Profesional Especializado SDAE</p>	<p>Aprobó: Vivian Lilibeth Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera</p> <p>Clarisa Hermencia Diaz Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico</p>
---	---	--


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EL PLAN PARA LA CIUDAD MAYOR. Siempre en el Plan.</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	Código: DE-041	Fecha: 28/01/2020
	Versión: 02	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3

2. JUSTIFICACIÓN 3

3. OBJETIVOS 4

4. ALCANCE 4

5. RESPONSABILIDADES 4

6. DEFINICIONES 4

7. DESARROLLO 5

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS 7

9. CONTROL DE CAMBIOS 7



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DEPARTAMENTO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: DE-041
		Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto para la Economía Social IPES, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios y en cumplimiento del Decreto 612 de abril 4 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

Se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

La norma aludida establece: *"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.*

Todas las entidades y organismos, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos 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.

El presente documento muestra el análisis de la Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Para la Economía Social - IPES, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello".

2. JUSTIFICACIÓN

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17 y el Decreto 612 de 2018, establece: *"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,*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. OFICINA DE PLANEACIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	Código: DE-041	Versión: 02
	Fecha: 28/01/2020	

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”.

3. OBJETIVOS

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtidos los procesos de convocatorias adelantados con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

4. ALCANCE

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2020 e implica la provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción y empleos de Carrera Administrativa, atendiendo para estos últimos lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes.

5. RESPONSABILIDADES


Las Responsabilidades determinadas para el presente plan son las siguientes:

- La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano realizará el cálculo del número de empleos que se encuentran vacantes
- La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano realizará el cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- La Dirección General realizará de qué forma se cubrirán los empleos vacantes.
- La Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano Estimación de los recursos necesarios.
- La Dirección General expedirá acto administrativo en el cual se vincula la persona en el cargo vacante.

6. DEFINICIONES

- CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil
- PREVISIÓN: Es un término que procede del latín *praevisio* y que refiere a la acción y efecto de prever (conjeturar lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios o señales; ver con anticipación; preparar medios para futuras contingencias).
- EMPLEO PÚBLICO: Se define el empleo público como “el 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.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	Código: DE-041	Versión: 02
	Fecha: 28/01/2020	

- **VACANCIA:** Se refiere de un empleo, dignidad, puesto o cargo, que no está desempeñado ni esta ejercido por ninguna persona.


7. DESARROLLO

EMPLEOS EN VACANCIA

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	VACANCIA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN, REDES SOCIALES E INFORMALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN, REDES SOCIALES E INFORMALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	9	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN, REDES SOCIALES E INFORMALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO OPERATIVO	314	9	DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SECRETARIO	440	21	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO OPERATIVO	314	14	TEMPORAL
DIRECCIÓN GENERAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO OPERATIVO	314	14	TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO OPERATIVO	314	14	TEMPORAL

A 31 de enero de 2020, el Instituto presenta 18 empleos vacantes de Carrera Administrativa distribuidos de la siguiente manera:

- 8 empleos corresponden a vacancia definitiva de los cuales 6 se encuentran con nombramiento provisional y 2 con nombramiento en encargo por derecho preferencial.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. LEONARDO GILBERTO BARRERA Intendente Municipal	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: DE-041
		Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020

- 10 empleos en vacancia temporal de los cuales 3 se encuentran con nombramiento provisional, 1 con nombramiento en encargo por derecho preferencial y 6 vacantes sin proveer.

A la CNSC se reportaron los 8 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva para que hagan parte de la nueva oferta de empleos para Convocatoria Distrital.

Es importante tener todo el respaldo presupuestal para la provisión de los empleos de carrera por medio de los concursos que se surtan por la Comisión Nacional del Servicio Civil y dentro del presupuesto 2020.

Cuando exista un cargo vacante de forma definitiva se debe surtir el proceso previsto en el Parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 que modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que señala: *“Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.”*

De igual forma, es necesario costear todos los cargos del personal que ingresarían a ocupar los empleos de Libre Nombramiento y Remoción y la proyección de las liquidaciones de los que vienen ocupando estos empleos.

ESTRATEGIAS

1. Promover el proceso de selección de empleos a Nivel Distrital a través de la participación en el concurso que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer por mérito los empleos de carrera que lleguen a generarse en la vigencia 2020. Aquí es importante tener presente la normativa frente al concurso de ascenso prevista en la Ley 1960 de 2019.
2. Ingreso meritocrático – gerencia pública: conscientes de la importancia de la selección meritocrática de la función directiva a partir de mecanismos objetivos y sin desconocer la discrecionalidad en la designación de este segmento de personal que les asiste a los nominadores, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- a través de la Circular Externa No. 004 de 2019 ejerciendo sus competencias normativas y en especial de la facultad delegada por el DAFP en el Convenio Interadministrativo de Delegación No. 096 de 2015 frente a la función de *“apoyar a las entidades distritales en los procesos de selección de los empleos de naturaleza gerencial”* se dispuso que las entidades que vayan a vincular gerentes públicos deben acudir al DASCD para programar la aplicación de pruebas psicométricas a los aspirantes a través del Servicio de Evaluación de Competencias –SEVCOM-DASCD.
3. Para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad, los costos establecidos, así como las proyecciones realizadas para cada vigencia se plasman en los documentos oficiales que son remitidos a la Secretaría de Hacienda por parte de la Dirección General

La Nómina del Instituto tiene un costo proyectado para el 2020 de \$10.893.474.999 con ocupación total de la planta (103 empleos), recursos asignados dentro de la aprobación del presupuesto para la respectiva vigencia.

043
31 ENE 2020

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Dedicated to Economic Growth	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: DE-041
		Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020

8. DOCUMENTOS ASOCIADOS

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.

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

Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

PR-151 Selección, vinculación y desvinculación del Personal de Planta.

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	31/12/2019		Elaboración del documento.
02	28/01/2020	1. Introducción	Actualización de normatividad vigente.
		2. Justificación	Inclusión de la justificación del documento.
		4. Alcance	Actualización de normatividad vigente.
		5. Responsables	Inclusión de Responsables del Plan.
		6. Definiciones	Se incluye vocabulario necesario para el entendimiento del documento estratégico.
		7. Desarrollo	Se ajusta citando concretamente los empleos en vacancia.
		8. Documentos asociados	Actualización de normatividad vigente.

[Handwritten mark]

41

[Handwritten signature]