



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

IPES

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA TALENTO HUMANO

Bogotá, 2022

Elaboró	Revisó	Aprobó
Adriana María Parra Profesional Especializado – SAF	Sandy Patricia Guerrero Contratista SDAE Edgar Mauricio Mera E Contratista CPS 136 de 2022 SDAE Pedro Moisés Monroy Contratista SAF	Gloria Josefina Celis Jutinico Subdirectora Administrativa y Financiera Fátima Verónica Quintero Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Fecha: 28/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVO	4
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLES	4
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	5
7. DESARROLLO	6
8. DOCUMENTOS ASOCIADOS	11
9. MARCO NORMATIVO	11
10. CONTROL DE CAMBIOS	11
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	12
12. ANEXOS	12

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Versión: 05
	Fecha: 28/01/2022	

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Fecha: 28/01/2022

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.

3. OBJETIVO

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 Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe "*Gestión del Talento Humano orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*".

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2022 e implica la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y empleos de carrera, atendiendo para estos últimos lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes; y está alineado con los criterios establecidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Dimensión Uno – Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5. RESPONSABLES

EI/La Director/a General es el/la responsable de:


- a) Aprobar Acto administrativo de adopción del Plan Anual de Previsión

EI/La Subdirector/a Administrativo/a y Financiero/a:

- a) Emitir y revisar el Acto administrativo y el Plan Anual de Previsión
- b) Emitir y revisar los procedimientos para la provisión de los empleos
- c) Hacer seguimiento periódico al Plan Anual de Previsión

EI/la Profesional de Talento Humano

- a) Elaborar el Acto administrativo y el Plan Anual de Previsión
- b) Identificar y reportar las vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil
- c) Identificar y reportar las vacantes temporales al superior inmediato
- d) Actualizar periódicamente el Plan Anual de Previsión

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Fecha: 28/01/2022

- e) Elaborar, actualizar e implementar los procedimientos para la provisión de los empleos

6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

CLASIFICACIÓN DE EMPLEOS SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES: El Decreto 1083 de 2015 establece, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos se pueden desarrollar en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

EMPLEO PÚBLICO: El Decreto Ley 785 de 2005 en su artículo 2° 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». Así mismo, señala 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

ENCARGO: Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.


ENCARGO EN EMPLEOS DE CARRERA. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ENCARGO EN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

NIVEL DIRECTIVO. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

NIVEL ASESOR. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

NIVEL PROFESIONAL. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2022

técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

NIVEL TÉCNICO. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

NIVEL ASISTENCIAL. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS PÚBLICOS: Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva, o de manera temporal mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es en vacancia definitiva o temporal.

PROVISIONALIDAD: Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

VACANTE DEFINITIVA: Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

VACANTE TEMPORAL: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como: Vacaciones. Licencia. Permiso remunerado. Comisión, salvo en la de servicios al interior. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. Periodo de prueba en otro empleo de carrera.

7. DESARROLLO

EMPLEOS EN VACANCIA POR DEPENDENCIA:

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	DEFINITIVA	DIRECCIÓN GENERAL	ASISTENCIAL	SECRETARIO	440	21	PROVISIONAL

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	DEFINITIVA	OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	006	03	ENCARGO



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

DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Código: PA02-DE-002

Versión: 05

Fecha: 28/01/2022

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	TEMPORAL	ASESORIA DE CONTROL INTERNO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	VACANTE

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	VACANTE
2	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	PROVISIONAL
3	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	VACANTE
4	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO Y ANÁLISIS ESTRATÉGICO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	PROVISIONAL

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	ENCARGO
2	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	ENCARGO

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	PROVISIONAL
2	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	PROVISIONAL
3	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	PROVISIONAL
4	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	ENCARGO
5	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	ENCARGO
6	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	PROVISIONAL
7	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	14	VACANTE



DOCUMENTO ESTRATÉGICO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

Código: PA02-DE-002

Versión: 05

Fecha: 28/01/2022

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	PROVISIONAL
2	DEFINITIVA	SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	ENCARGO
3	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE EMPRENDIMIENTO, SERVICIOS EMPRESARIALES Y COMERCIALIZACIÓN	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	VACANTE

No.	TIPO VACANCIA	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACION EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISION
1	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN, REDES SOCIALES E INFORMALIDAD	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	VACANTE
2	TEMPORAL	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN, REDES SOCIALES E INFORMALIDAD	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	21	VACANTE


A la fecha, el Instituto presenta 21 empleos de carrera administrativa en vacancias, distribuidos de la siguiente manera:

- 10 empleos corresponden a vacancia **definitiva** de los cuales 3 se encuentran con nombramiento provisional y 6 con nombramiento en encargo por derecho preferencial y 1 empleo sin proveer.
- 11 empleos en vacancia **temporal** de los cuales 5 se encuentran con nombramiento provisional y 6 empleos sin proveer.

A la CNSC se reportaron los 9 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva para que hagan parte de la nueva oferta de empleos para Convocatoria Distrital. De los cuales 2 empleos harán parte del concurso de ascenso que se llevará a cabo a través de la Comisión.

ESTRATEGIAS

- a) De conformidad con la circular 011 de 2021, emitida por la CNSC, en la vigencia reportar los empleos en vacancia definitiva para el uso de la lista de elegibles de la

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Fecha: 28/01/2022

convocatoria Distrito 4. que adelantó la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer por mérito los empleos de carrera administrativa.

- b) 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.
- c) 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 Distrital de Hacienda por parte de la Dirección General
- d) Para el proceso resultante del desarrollo de la nueva convocatoria, así como del retorno al empleo titular de los servidores en encargo, se espera desarrollar:

En materia de ingreso:


- Proceso de inducción al personal nuevo nombrado en período de prueba y en Encargo
- Proceso de reinducción al personal en general, haciendo énfasis en aquellos que ocupaban transitoriamente un empleo superior.
- Desarrollo de programa de acogida a los nuevos servidores a partir del desarrollo de procesos de inducción en puesto de trabajo, capacitación, entre otros.

En materia de retiro

- Desarrollar el plan de desvinculación asistida, donde se acompañe a los servidores que se retiran de la entidad, a través del desarrollo de actividades de empleabilidad y emprendimiento, identificación y fortalecimiento de perfiles laborales, manejo de finanzas personales, entre otras, que les permitan ajustarse a su nueva situación laboral y condiciones propias del mercado.

Es importante mencionar que como parte del componente de Planeación, para las vacantes definitivas que se originen con posterioridad a la fecha de realización del presente plan, se debe adelantar de manera oportuna el reporte de las mismas, según lineamientos de la CNSC.

Para las vacantes que se generen con ocasión de los retiros por pensión, adicional a lo establecido anteriormente como estrategia a desarrollar se tiene previsto fortalecer el proceso de gestión del conocimiento con el fin de lograr que los conocimientos y experiencia adquirida a lo largo del tiempo por los servidores, permanezca en la Entidad y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2022

nutra la gestión, tanto del personal actual como del que se vincule en el futuro.

Plan de Acogida:

Examen médico de ingreso
Curso virtual de inducción PAO
Programa de Inducción


Plan de Desvinculación:

Seguro de desempleo (socialización de la información de la Caja de Compensación)
Ruta de empleabilidad Identificación y fortalecimiento de perfiles laborales Finanzas personales
Examen médico de retiro o de retorno a empleo
Entrevista de Retiro
Retorno al empleo titular: Reinducción Temas técnicos del empleo del cual es titular
Paz y salvo

Por otra parte, la nómina del Instituto tiene un costo proyectado para el 2022 de \$11.930.605.282 con ocupación total de la planta (103 empleos), recursos asignados dentro de la aprobación del presupuesto para la respectiva vigencia.

8. INDICADORES

COMPONENTE	ACTIVIDAD	Responsable	INDICADOR	META	PRODUCTO	Fecha
Plan Anual de Previsión	Realizar las convocatorias para identificar los candidatos interesados en cubrir una vacante a través de un nombramiento de encargo	SAF	Actividad ejecutada/ Actividad Planeada	1	Correos institucionales Actos Administrativos procedimiento Instructivo Formatos	1° y 2° semestre
Plan Anual de Previsión	Proveer las vacantes disponibles a través de un nombramiento de encargo, conforme con los parámetros establecidos en el instructivo IN-095 "Otorgamiento nombramiento de encargo"	SAF	Actividad ejecutada/ Actividad Planeada	1	Correos institucionales Actos Administrativos procedimiento Instructivo Formatos	1° y 2° semestre
Plan Anual de Previsión	Realizar proceso de vinculación en provisionalidad, de acuerdo a los parámetros establecidos en el PR 151 "Selección, Vinculación, y Desvinculación el Personal de Planta"	SAF	Actividad ejecutada/ Actividad Planeada	1	Correos institucionales Actos Administrativos procedimiento Instructivo Formatos	1° y 2° semestre

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2022

9. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- PA02- PD-001 151 Selección, vinculación y desvinculación del personal de planta
- PA02-IN-003 Selección, Vinculación y Desvinculación del personal de libre Nombramiento y Remoción
- PA02-IN-001 Otorgamiento nombramiento de encargo
- NG-008 Normograma Talento Humano
- FO-775 Entrevista de Desvinculación Laboral
- FO-582 Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo

10. MARCO NORMATIVO

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”

Circular Externa 011 de 2021 - CNSC “Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”


Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”

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

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 15697 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

11. 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
03	29/01/2021	8. Documentos asociados	Actualización de la normatividad vigente
		4. Alcance	Se incluye la dimensión del MIPG relacionada con el documento
		7. Desarrollo	Actualización de la información correspondiente a la planta global y las vacancias respectivas
		Todo el documento	Se ajusta la estructura del documento a la versión NO. 2 del FO-697, “Plantilla de documento estratégico”

	DOCUMENTO ESTRATÉGICO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: PA02-DE-002
		Versión: 05
		Fecha: 28/01/2022

04	9/04/2021	7. Desarrollo	Actualización de la información correspondiente a la planta global y las vacancias respectivas
05	Enero de 2022	Todo el documento	Se ajusta la estructura del documento a la versión No. 3 del FO-697, "Plantilla de documento estratégico"

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

No aplica

13. ANEXOS

No aplica