 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 1 DE 8

CONCEJO DE BOGOTA, D.C.


PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Director Administrativo: JEFFERSON PINZÓN HERNÁNDEZ

Proceso Carrera Administrativa:


MARTHA CECILIA VALENCIA GÓMEZ  
Profesional Especializado

Bogotá, D.C., 2021

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 2 DE 8

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. DIAGNÓSTICO .....	5
4. ESTRATEGIAS A DESARROLLAR .....	5
5. MARCO NORMATIVO .....	6
6. DEFINICIONES .....	17

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 3 DE 8

## INTRODUCCIÓN


El Plan de Previsión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo consagrado en la norma, especialmente lo señalado en la Ley 909 de 2004, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente este Plan con el fin de programar la provisión de los empleos, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la Entidad, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

El Concejo de Bogotá.D.C. con el Acuerdo 492 de 2012, modificó su Estructura Organizacional, creó dependencias, le asignó funciones y modificó su Planta de Personal y la Escala Salarial, adoptando con la Resolución No 514 de 2015, el Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, de los empleos de sus planta de personal, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Es así que tiene identificada las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para cada período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 4 DE 8

## 1. OBJETIVO GENERAL.

Actualizar y registrar la información de los cargos vacantes del Concejo de Bogotá, D.C., y establecer los lineamientos y formas de provisión de las vacantes, con el fin de garantizar la prestación del servicio de manera continua y oportuna en la Entidad.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Establecer las vacantes definitivas de la Entidad que se proveerán mediante convocatoria, a través de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Establecer los lineamientos para la provisión de empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal en la planta de cargos de la Entidad.

## 3. DIAGNÓSTICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos contiene como uno de los componentes principales el Plan Anual de Vacantes del Concejo de Bogotá, D.C., en el cual se registra dentro de los 171 empleos de la planta de cargos, 10 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.


En materia de selección y vinculación el Concejo de Bogotá, cuenta con un procedimiento diseñado para tal fin THU-PR-022 publicado en planeación: procesosyprocedimientos/talento humano/ procedimientos.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en período de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 5 DE 8

Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

La provisión de las vacancias temporales que se susciten en ejercicio de las funciones de los servidores vinculados en el Concejo de Bogotá, se hará con fundamento en lo señalado en las normas vigentes y las que las modifiquen, para tales casos.

De los diez (10) cargos que se encuentra en vacancia definitiva, 9 fueron reportados a la Comisión Nacional del servicio Civil, para su provisión definitiva, mediante Concurso Mixto Distrito Capital 4.

Es importante señalar que los costos del personal y el aseguramiento de su financiación se da con el presupuesto asignado y a través de la Secretaria de Hacienda Distrital, con el Sistema de Presupuesto Distrital - PREDIS, que garantiza la disponibilidad para proveer los empleos y financiar su gasto durante la respectiva vigencia fiscal.

#### **4. ESTRATEGIAS A DESARROLLAR**

- Provisión de empleos mediante concurso de méritos.

Finalizado el concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes definitivas de la Entidad, se adelantarán las siguientes acciones:


- Proceso de inducción dirigido a los nuevos servidores que se vinculen al Concejo de Bogotá, D.C.
- Proceso de Reinducción a los servidores, orientado de manera especial a los servidores que regresan al desempeño de sus empleos titulares.
- Provisión transitoria de los empleos vacantes no provistos.

En la presente vigencia se realizará la provisión transitoria mediante Encargo de los empleos vacantes y los de libre nombramiento y Remoción.

- La provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción se adelantará de acuerdo con los lineamientos de la Mesa Directiva.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 6 DE 8

- Los empleos de carrera administrativa, serán provistos mediante encargo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y excepcionalmente a través del nombramiento provisional, para los empleos que no se puedan proveer mediante encargo.

## 5. MARCO NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de previsión de recursos humanos es el siguiente:


- 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"
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- 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".

## 6. DEFINICIONES.

- Servicio Activo. Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
- Licencia. el ARTÍCULO 2.2.5.5.3 del Decreto 648 de 2017, señala que las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:
  - No remuneradas:
    - Ordinaria.
    - No remunerada para adelantar estudios
  - Remuneradas:
    - Para actividades deportivas.
    - Enfermedad.
    - Maternidad.
    - Paternidad.
    - Luto.

Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.


El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 7 DE 8

- Licencia ordinaria. ARTÍCULO 2.2.5.5.5 La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.
- Licencia no remunerada para adelantar estudios. ARTÍCULO 2.2.5.5.6 del Decreto 648 de 2017, La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.
- Licencia para actividades deportivas. ARTÍCULO 2.2.5.5.8 del Decreto 648 de 2017, La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a los servidores públicos que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. La solicitud deberá efectuarse a través del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre "Coldeportes", en la que se hará expresa manifestación sobre el hecho de la escogencia y con la indicación del tiempo requerido para asistir al evento.
- Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. ARTÍCULO 2.2.5.5.10 del Decreto 648 de 2017, Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.
- Comisión. ARTÍCULO 2.2.5.5.21 del Decreto 648 de 2017, El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.



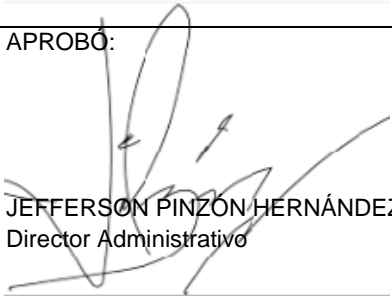
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

El Concejo de Bogotá establece como única documentación vigente la ubicada en la carpeta de Planeación SIG de la red interna de la Corporación, la cual entra en vigencia a partir de su aprobación, toda copia de este se considera COPIA NO CONTROLADA.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-008
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	VERSIÓN: 03
		VIGENCIA: 28/01/2021
		PÁGINA 8 DE 8

- Encargo. ARTÍCULO 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017, 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.

3. CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción	Fecha
01	Elaboración Plan de Previsión de Recursos Humanos	23 de julio de 2019
02	Actualización Plan de Previsión de Recursos Humanos	05 de mayo de 2020
03	Actualización Plan de Previsión de Recursos Humanos	

4. RUTA DE APROBACIÓN		
ELABORÓ O ACTUALIZÓ:  MARTHA c. VALENCIA GOMEZ Profesional Especializado Carrera Administrativa	REVISIÓN METODOLÓGICA OAP:  CAROLINA PARRA MARTINEZ Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	APROBÓ:  JEFFERSON PINZÓN HERNÁNDEZ Director Administrativo