

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021 PÁGINA 1 DE 8

**CONCEJO DE BOGOTA, D.C.
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

PROCESO DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS

Bogotá, D.C., 2023

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 2 DE 8

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. DIAGNOSTICO	4
4. ESTRATEGIAS PLAN DE PREVISION	5
5. MEDICIÓN E INDICADORES	6
6. MARCO NORMATIVO	6
7. DEFINICIONES	7

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-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 *“Por el cual se modifica la estructura organizacional del Concejo de Bogotá, D.C., se crean dependencias, se les asignan funciones y se modifica la planta de personal y la escala salarial”* y el Acuerdo 856 del 13 de octubre de 2022, *“Por el cual se modifica el Acuerdo 492 de 2012 y se dictan otras disposiciones”*, 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, 717 de 2015, 671 de 2017, 421 de 2018, 105 de 2022 y 773 de 2022, el Manual Específicos de Funciones y Competencias Laborales, de los empleos de su 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.

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.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 4 DE 8

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 “CNSC”.
- 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 172 empleos de la planta de cargos, con sus vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.

En materia de selección y vinculación el Concejo de Bogotá, cuenta con el procedimiento para la provisión de empleos mediante encargo y/o nombramiento provisional THU-PR-022, diseñado para tal fin, publicado en planeación/procesos procedimientos/talento humano/ procedimientos.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo 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 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.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 5 DE 8

Los cargos que se encuentra en vacancia definitiva, son reportados de manera oportuna a la Comisión Nacional del servicio Civil, para su provisión definitiva.

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 PLAN DE PREVISIÓN.

4.1. Metodología de la Provisión: Una vez efectuado el reporte de la vacante a la CNSC, a través del aplicativo “SIMO”, se puede hacer proceso de encargo o nombramiento provisional según sea el caso y la Dirección Administrativa, llevará el control permanente de los empleos vacantes de la Entidad, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

4.2. Procesos de Selección: Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento ordinario, encargo, en provisionalidad, o por el tiempo de creación del empleo temporal.

4.3. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

4.4. Proceso de selección de los Empleos de Carrera Administrativa: El Concejo de Bogotá, D.C. una vez identificadas y reportadas las vacantes definitivas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, se identificaron con la respectiva CNSC los empleos en vacancia definitiva que hará parte del concurso de ascenso, determinando las condiciones para el concurso abierto de méritos

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 6 DE 8

correspondiente. Actualmente la entidad se encuentra en el proceso de planeación del concurso externo Distrito Capital 5, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil “CNSC”.

4.5. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo: Mientras se surte el proceso de selección de los 11 empleos en vacancia definitiva por parte de la “CNSC” y hasta tanto se efectúen los nombramientos en periodo de prueba, se procederá a realizar la convocatoria interna de provisión mediante el encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

4.5. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad: En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado o en caso de existir no manifieste interés en el en el mismo, se procederá al nombramiento en provisionalidad mediante acto administrativo.

5. MEDICIÓN DE LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD DE LA MEDICIÓN
Porcentaje de Cargos de Carrera Administrativa Provistos	(Número de cargos de Carrera Administrativa provistos/Número total de los cargos de Carrera Administrativa del total de la Planta.	Anualmente

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 7 DE 8

6. 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.

7. 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.
- 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

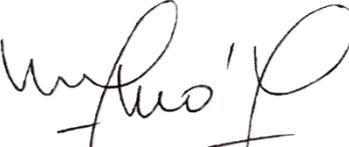
Por responsabilidad ambiental NO imprima este documento.

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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS	VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 8 DE 8

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.
- 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.


FERNANDO MANTILLA ORTÍZ
 Director Administrativo