

## **PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA  
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. 2021.**

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
[www.desarrolloeconomico.gov.co](http://www.desarrolloeconomico.gov.co)  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## **PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS**

### **OBJETIVO**

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, con el que se busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo se busca establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

### **MARCO NORMATIVO**

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

- **DECRETO 2482 DE 2012** “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”.

**Artículo 3°.** Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998:

**c) 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 otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

- **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.



- **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.
- **Ley 1955 de 2019**, “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

**ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.** Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006.

Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso. La ESAP asumirá en su totalidad, los costos que generen los procesos de selección.

**PARÁGRAFO 1.** Las entidades públicas deberán adelantar las convocatorias de oferta pública de empleo en coordinación con la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**PARÁGRAFO 2.** Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo.

- **Acuerdo Distrital No. 761 de 2020** “Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 “ Un nuevo contrato social y ambiental para la bogotá del siglo XXI.

**Artículo 97. Meritocracia.** Promover la meritocracia como un mecanismo de igualdad, generación de valor público y fortalecimiento institucional. La Administración Distrital, con el liderazgo del Sector de Gestión Pública, avanzará en la promoción de procesos meritocráticos para la provisión de cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.

## GLOSARIO

**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:

1. No remuneradas:
  - 1.2. Ordinaria.
    - 1.2. No remunerada para adelantar estudios
2. Remuneradas:
  - 2.1 Para actividades deportivas.
  - 2.2 Enfermedad.
  - 2.3 Maternidad.
  - 2.4 Paternidad.
  - 2.5 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 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.

## METODOLOGIA

EL Plan de Previsión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo consagrado en la norma, especialmente lo señalado en la Ley 909 de 2004, la cual determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente estos con planes teniendo en cuenta:

- 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;

En virtud de la Resolución 607 del 16 de octubre de 2019, por medio de la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en concordancia de los Decretos Distritales 437 y 438 de 2016, con los cuales se cambia la estructura organizacional y la planta de empleos respectivamente, se tiene que la siguiente distribución:

### DESPACHO DEL SECRETARIO

CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
Secretario de Despacho	20	09	1	(Uno)
Asesor	105	05	4	(Cuatro)
<b>TOTAL PLANTA DESPACHO</b>			<b>5</b>	<b>(Cinco)</b>

### PLANTA GLOBAL

CARGO	CODIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS	
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Subsecretario de Despacho	045	08	1	(Uno)
Jefe de Oficina	006	06	1	(Uno)
Director Técnico	009	07	5	(Cinco)
Subdirector Técnico	068	05	11	(Uno)
Subdirector Administrativo	068	05	1	(Uno)
<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>19</b>	<b>(Diecinueve)</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Jefe de Oficina Asesora	115	6	3	(Tres)
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>			<b>3</b>	<b>(Tres)</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado	222	27	30	(Treinta)
Profesional Especializado	222	24	20	(Veinte)
Profesional Universitario	219	18	30	(treinta)
Profesional Universitario	219	09	16	(Dieciséis)
Profesional Universitario	219	01	26	(Veintiséis)
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>122</b>	<b>(Ciento veintidós)</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
Técnico Operativo	314	20	8	(Ocho)
Técnico Operativo	314	09	8	(Ocho)
<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>			<b>16</b>	<b>(Dieciséis)</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Secretario Ejecutivo	425	27	3	(Tres)
Auxiliar Administrativo	407	20	12	(Doce)
Auxiliar Administrativo	407	09	4	(Cuatro)
Auxiliar de Servicios Generales	470	09	2	(Dos)
Auxiliar Administrativo	407	07	1	(Uno)
Conductor	480	14	6	(Seis)
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>28</b>	<b>(Veintiocho)</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>			<b>193</b>	<b>(Ciento noventa y tres)</b>

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

En este mismo sentido la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con una Planta transitoria, con la siguiente distribución de cargos:

Número	Naturaleza del Empleo	Código del Empleo	Nombre del Empleo	Grado Salarial
1	TRANSITORIO	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	27
2	TRANSITORIO	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	27
3	TRANSITORIO	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20
4	TRANSITORIO	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	20
5	TRANSITORIO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17
6	TRANSITORIO	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	06
7	TRANSITORIO	314	TECNICO OPERATIVO	09
8	TRANSITORIO	222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	27

- 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;

De acuerdo a lo señalado en el Decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

En materia de selección y vinculación la Secretaría se regulará por lo definido en la norma, así como en el procedimiento diseñado para tal fin, publicado en la Intranet: <http://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/sites/sistemaintegrado/index.php/procedimientos-gestion-talento-humano>.

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.

En este sentido, la entidad se encuentra en fase de planeación del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa en la Convocatoria 4 del Distrito Capital.

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.

Es importante señalar que la provisión de las vacancias temporales que se susciten en ejercicio de las funciones de los servidores vinculados de la Secretaría, se hará con fundamento en lo señalado en las normas vigentes y las que las modifiquen, para tales casos.

- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cubierta en un 100% corresponde a \$ 23.571.042.000, distribuidos así:

CONCEPTO	PROGRAMADO
	RECURSOS DISTRITO (2)
<b>Gastos de personal</b>	<b>23.571.042.000</b>
<b>Planta de personal permanente</b>	<b>22.662.818.000</b>
Factores constitutivos de salario	16.481.513.000
Factores salariales comunes	11.840.857.000
Sueldo básico	8.774.357.000
Gastos de representación	786.822.000
Horas Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno y Trabajo	120.245.000

Auxilio de transporte	8.847.000
Subsidio de alimentación	5.685.000
Bonificación por servicios prestados	281.486.000
Prima de navidad	1.259.064.000
Prima de vacaciones	604.351.000
Factores salariales especiales	4.640.656.000
Prima de antigüedad	89.785.000
Prima Técnica	3.225.308.000
Prima Semestral	1.325.563.000
Contribuciones inherentes a la nómina	5.774.669.000
Aportes a la seguridad social en pensiones	1.813.052.000
Aportes a la seguridad social en pensiones públicas	888.395.000
Aportes a la seguridad social en pensiones privadas	924.657.000
Aportes a la seguridad social en salud	1.160.353.000
Aportes a la seguridad social en salud privada	1.160.353.000
Aportes de cesantías	1.365.762.000
Aportes de cesantías a fondos públicos	669.229.000
Aportes de cesantías a fondos privados	696.533.000
Aportes a cajas de compensación familiar	604.350.000
Compensar	604.350.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	75.713.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos	75.713.000
Aportes al ICBF	453.263.000
Aportes al ICBF de funcionarios	453.263.000
Aportes al SENA	75.544.000
Aportes al SENA de funcionarios	75.544.000
Aportes a la ESAP	75.544.000
Aportes a la ESAP de funcionarios	75.544.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	151.088.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos de funcionarios	151.088.000

Carrera 60 No. 63A-52,  
Plaza de los Artesanos  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	406.636.000
Indemnización por vacaciones	299.202.000
Bonificación por recreación	48.746.000
Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	56.501.000
Prima Secretarial	2.187.000
<b>Personal supernumerario y temporal</b>	<b>908.224.000</b>
Factores constitutivos de salario	659.474.000
Factores salariales comunes	458.167.000
Sueldo básico	371.939.000
Bonificación por servicios prestados	11.149.000
Prima de navidad	50.729.000
Prima de vacaciones	24.350.000
Factores salariales especiales	201.307.000
Prima de antigüedad	10.317.000
Prima Técnica	137.564.000
Prima Semestral	53.426.000
Contribuciones inherentes a la nómina	235.386.000
Aportes a la seguridad social en pensiones	73.050.000
Aportes a la seguridad social en pensiones públicas	21.915.000
Aportes a la seguridad social en pensiones privadas	51.135.000
Aportes a la seguridad social en salud	46.752.000
Aportes a la seguridad social en salud privada	46.752.000
Aportes de cesantías	57.746.000
Aportes de cesantías a fondos públicos	57.746.000
Aportes a cajas de compensación familiar	24.350.000
Compensar	24.350.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	3.051.000
Aportes generales al sistema de riesgos laborales públicos	3.051.000
Aportes al ICBF	18.262.000
Aportes al ICBF de funcionarios	18.262.000

Aportes al SENA	3.044.000
Aportes al SENA de funcionarios	3.044.000
Aportes a la ESAP	3.044.000
Aportes a la ESAP de funcionarios	3.044.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	6.087.000
Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos de funcionarios	6.087.000
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	13.364.000
Bonificación por recreación	2.066.000
Reconocimiento por permanencia en el servicio público - Bogotá D.C.	11.298.000

**Proyectó:** Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF  
**Aprobó:** Luz Mary Peralta Rodríguez – Subdirectora Administrativa y Financiera