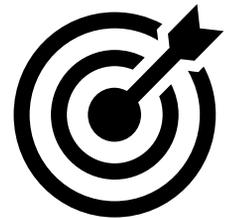


PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



DIRECCIÓN DE
GESTIÓN
CORPORATIVA

SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA

BOGOTÁ D.C.
2022

OBJETIVO

Actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la entidad, al tiempo que establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos.



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

MARCO NORMATIVO

El referente normativo sobre el cual se basa el presente plan de provisión 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”.

MARCO NORMATIVO

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 [90](#) 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

MARCO NORMATIVO

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

GLOSARIO

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 201. 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.

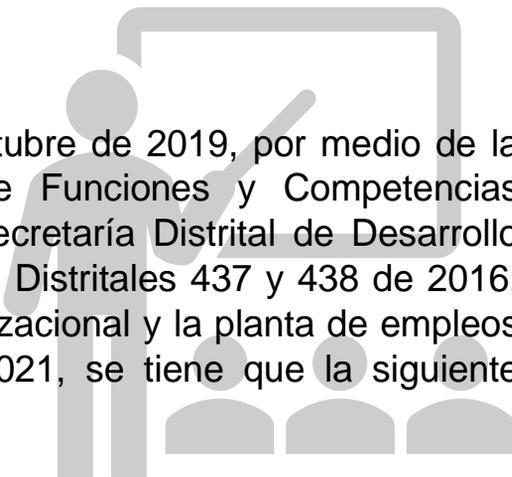
METODOLOGÍA

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 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.

METODOLOGÍA

En virtud de la Resolución 607 del 16 de octubre de 2019, por medio de la cual se modifica el Manual Específico 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, y la Resolución 446 de 2021, se tiene que la siguiente distribución:



CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
1	Secretario de Despacho	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subsecretario de Despacho	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
4	Asesor	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción
5	Director Técnico	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
11	Subdirector Técnico	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Subdirector Administrativo y Financiero	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
1	Jefe de Oficina	Asesor	Periodo
4	Jefe de Oficina Asesora	Asesor	Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL PROFESIONAL

CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
30	Profesional Especializado 222-27	Profesional	Carrera Administrativa
21	Profesional Especializado 222-24	Profesional	Carrera Administrativa
30	Profesional Universitario 219-18	Profesional	Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario 219-11	Profesional	Carrera Administrativa
16	Profesional Universitario 219-09	Profesional	Carrera Administrativa
26	Profesional Universitario 219-01	Profesional	Carrera Administrativa

NIVEL TÉCNICO

CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
8	Técnico Operativo 314-20	Técnico	Carrera Administrativa
8	Técnico Operativo 314-09	Técnico	Carrera Administrativa

NIVEL ASISTENCIAL

CANTIDAD	NOMBRE DEL EMPLEO	NIVEL JERÁRQUICO	NATURALEZA DEL EMPLEO
3	Secretario Ejecutivo	Asistencial	Carrera Administrativa
13	Auxiliar Administrativo 407-20	Asistencial	Carrera Administrativa
4	Auxiliar Administrativo 407-09	Asistencial	Carrera Administrativa
2	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	Carrera Administrativa
1	Auxiliar Administrativo 407-07	Asistencial	Carrera Administrativa
6	Conductor	Asistencial	Carrera Administrativa

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 posesión de los nuevos empleados que ingresan en periodo de prueba como resultado de la Convocatoria Distrito Capital 4.

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 2022 el costo total de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cubierta en un 100% corresponde a:

\$ 25.240.599.000, distribuidos así:

NOMINA GLOBAL		
RUBRO		VALOR
O211010100101	Sueldo básico	\$ 9.466.623.000
O21101010021201	Beneficios a los empleados a corto plazo	\$ 232.022.000
O211010100109	Prima técnica salarial	\$ 2.607.097.000
O211010100103	Gastos de representación	\$ 845.653.000
O211010100102	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	\$ 117.932.000
O211010100104	Subsidio de alimentación	\$ 5.817.000
O211010100105	Auxilio de transporte	\$ 9.366.000
O2110103068	Prima secretarial	\$ 2.082.000
O21101010010801	Prima de navidad	\$ 1.294.267.000
O211010100204	Prima semestral	\$ 1.431.857.000
O21101010010802	Prima de vacaciones	\$ 621.158.000
O211010300103	Bonificación especial de recreación	\$ 52.613.000
O211010200101	Aportes a la seguridad social en pensiones pública	\$ 653.201.000
O211010200102	Aportes a la seguridad social en pensiones privada	\$ 976.489.000
O211010200202	Aportes a la seguridad social en salud privada	\$ 1.154.401.000
O211010200301	Aportes de cesantías a fondos públicos	\$ 781.642.000
O211010200302	Aportes de cesantías a fondos privados	\$ 799.389.000
O211010200401	Compensar	\$ 625.589.000
O211010200501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 70.913.000
O2110102006	Aportes al ICBF	\$ 469.195.000
O2110102007	Aportes al SENA	\$ 78.212.000
O2110102008	Aportes a la ESAP	\$ 78.212.000
O2110102009	Aportes a escuelas industriales e institutos técni	\$ 150.270.000
O211010300102	Indemnización por vacaciones	\$ 1.327.870.000
O211010100107	Bonificación por servicios prestados	\$ 309.454.000
O2110103005	Reconocimiento por permanencia en el servicio públ	\$ 169.888.000
TOTAL NOMINA GLOBAL		\$ 24.331.212.000

NOMINA TRANSITORIA		
RUBRO		VALOR
O211020100101	Sueldo básico	\$ 393.374.000
O21102010021201	Beneficios a los empleados a corto plazo	\$ 18.046.000
O211020100109	Prima técnica salarial	\$ 109.117.000
O21102010010801	Prima de navidad	\$ 51.088.000
O211020100204	Prima semestral	\$ 56.020.000
O211020100107	Bonificación por servicios prestados	\$ 12.001.000
O21102010010802	Prima de vacaciones	\$ 24.522.000
O211020300103	Bonificación especial de recreación	\$ 2.186.000
O211020200101	Aportes a la seguridad social en pensiones pública	\$ 28.081.000
O211020200102	Aportes a la seguridad social en pensiones privada	\$ 35.822.000
O211020200202	Aportes a la seguridad social en salud privada	\$ 45.266.000
O211020200301	Aportes de cesantías a fondos públicos	\$ 37.176.000
O211020200302	Aportes de cesantías a fondos privados	\$ 24.813.000
O211020200401	Compensar	\$ 24.522.000
O211020200501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	\$ 2.779.000
O2110202006	Aportes al ICBF	\$ 18.394.000
O2110202007	Aportes al SENA	\$ 3.065.000
O2110202008	Aportes a la ESAP	\$ 3.065.000
O2110202009	Aportes a escuelas industriales e institutos técni	\$ 5.887.000
O2110203099	Reconocimiento por permanencia en el servicio públ	\$ 14.163.000
TOTAL NOMINA TRANSITORIA		\$ 909.387.000

Proyectó: Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF

Aprobó: Raúl Antonio Quintero Cifuentes – Subdirector Administrativo y Financiero