**PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. 2020.**

**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 buscar 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.

**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, espacialmente 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:

1. 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

****

****

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nombre del empleo** | **Nivel Jerárquico del empleo** | **Naturaleza del Empleo** | **Dependencia** |
| 1 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |
| 2 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Estudios Estratégicos |
| 3 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |
| 4 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | TRANSITORIO | Oficina Asesora de Planeación |
| 5 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |
| 6 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |
| 7 | TECNICO OPERATIVO | Técnico | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |
| 8 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | Profesional | TRANSITORIO | Subdirección de Emprendimiento y Negocios |

**DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE EMPLEO [[1]](#endnote-1)**



1. 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.

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.

Para el caso del empleo profesional que se encuentra vacante, es importante mencionar que este corresponde a la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico, el cual fue ofertado en la convocatoria pública 431 de 2016- Distrito Capital y el elegible solicito prórroga de la posesión de acuerdo a lo establecido en el Articulo ARTÍCULO 2.2.5.1.7, del Decreto 648 de 2017, Plazos para la posesión.

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 2020, el costo total de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cubierta en un 100% corresponde a la siguiente información:



1. Matriz SIDEAP – diciembre –enero 2020, Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección Administrativa y Financiera.

Proyectó: Ana María Gómez Quintero

 Profesional especializado 222-27 (E)- Subdirección Administrativa y Financiera

Aprobó: Luz Mary Peralta Rodríguez

 Subdirector Administrativo y Financiero 068-05 [↑](#endnote-ref-1)