

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-040
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	Fecha: 31/07/2018



**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
DESARROLLO ECONÓMICO  
Instituto para la Economía Social

**PLAN ANUAL DE VACANTES 2018**

**TALENTO HUMANO  
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**BOGOTÁ D.C. JULIO 2018**

Calle 73 N° 11-66  
PBX. 2976030  
Línea Gratuita  
018000124737  
[www.ipes.gov.co](http://www.ipes.gov.co)

Página 1 de 6

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-040
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	Versión: 01
		Fecha: 31/07/2018

## TABLA DE CONTENIDO

1. ALCANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	3
2. OBJETIVO	4
2.1 Objetivos específicos	4
3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	4
4. PROVISION DE EMPLEOS	5
5. PREVISION DE RETIROS	6
6. MEDICION DE LA EJECUCION	6

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-040
		Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	Fecha: 31/07/2018

## 1. ALCANCE DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes PAV del Instituto para la Economía Social – IPES, es un instrumento de gestión que tiene como finalidad la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes en la Entidad, de modo tal, que se pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal respectiva. En este sentido, es pertinente aclarar que las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción y que se generan por las causales de retiro del servicio establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> en concordancia con las señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015<sup>2</sup>.

El PAV constituye una herramienta necesaria para que el gobierno nacional cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, que le permita dictar los lineamientos para racionalizar, optimizar y presupuestar los recursos de los procesos de selección y para contar con información útil que le permita al Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia en las organizaciones públicas del Estado colombiano. De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al DAFP le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes, que permitan lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia organizacional.

En este sentido, el artículo 14 de la Ley 909 de 2004, establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública, le corresponde entre otras funciones: “(...) d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (...)”. Igualmente, el artículo 15 de la misma ley, señala lo siguiente, respecto a las Unidades de Personal de las entidades:

“(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (...)”

<sup>1</sup> 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”.

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	Código: DE-040
		Versión: 01
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2018	Fecha: 31/07/2018

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas (...)."

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto para la Economía Social - IPES, implementa el plan anual de vacantes, teniendo en cuenta las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.

## 2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personas para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la operación en la Entidad.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requiera.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes

## 3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

El Instituto para la Economía Social – IPES de acuerdo con lo establecido en la Resolución IPES No. 378 de 2016, cuenta con una planta de personal compuesta por 96 empleos distribuidos de la siguiente manera:

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-040
		Versión: 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2018</b>	Fecha: 31/07/2018

<b>CARGO</b>	<b>NUMERO DE EMPLEOS</b>
Libre Nombramiento y Remoción	12
Profesional	56
Técnico	17
Asistencial	10
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>

#### **4. PROVISION DE EMPLEOS.**

La Gestión Integral del Talento Humano tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, para garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos y realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

En concordancia con lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las funciones señaladas en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, relacionadas con la administración de la carrera administrativa en Colombia, expidió el Acuerdo 20161000001346 del 12 de agosto de 2016<sup>3</sup>, modificado por los Acuerdos 20161000001446 del 4 de noviembre de 2016 y 20161000001456 del 17 de noviembre del mismo año, mediante el cual se publicó la convocatoria 431 de 2016, para proveer empleos de carrera de entidades del distrito capital de Bogotá D.C., en la cual se ofertaron, entre otras, sesenta y siete (67) vacantes definitivas del Instituto Para la Economía Social – IPES, de las cuales cuarenta y ocho (48) corresponden al nivel profesional, y ochenta y seis (86), catorce (14) al nivel técnico, cinco (5) del nivel asistencial.

Una vez concluyan las etapas del proceso de selección y la Comisión Nacional del Servicio Civil suministre a esta Entidad las respectivas listas de elegibles, se procederá a proveer definitivamente las vacantes de los empleos de carrera del Instituto Para la Economía Social – IPES.

<sup>3</sup> Acuerdo 20161000001346 del 12 de agosto de 2016: “Por el cual se convoca a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las entidades del sector central, descentralizado y entes de control del Distrito Capital objeto de la presente convocatoria “Convocatoria No. 431 de 2016 – Distrito Capital”.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</small>	<b>DOCUMENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DE-040
		Versión: 01
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2018</b>	Fecha: 31/07/2018

## 5. PREVISIÓN DE RETIROS.

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los servidores que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; no obstante, para la Personería de Bogotá D.C., solo es viable prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso (70 años), en los términos establecidos en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016<sup>4</sup>.

En este sentido, revisada la planta de personal de la Entidad, no se encontró funcionario que sea susceptible de ser retirado del servicio por cumplir, en esta vigencia, los setenta años de edad que establece la Ley 1821 de 2016.

Conforme a lo establecido en la mencionada Ley 821 de 2016, si existe algún funcionario que se acogen voluntariamente a permanecer en el cargo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no le será aplicable lo dispuesto en el párrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003; es decir, no podrán ser retirado del servicio por pensión de vejez.

## 6. MEDICION DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

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

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cargos provistos	Número de funcionarios vinculados / Número total de los funcionarios de la planta * 100.	Semestralmente

<sup>4</sup> 5 Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016: "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA EDAD MÁXIMA PARA EL RETIRO FORZOSO DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES PÚBLICAS".