

**CÓDIGO:** PPR-EST-GHT-007  
**VERSIÓN:** 001  
**FECHA DE APROBACIÓN:** Enero de 2020

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS  
VIGENCIA 2020**

**FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES  
FONCEP**

**LINA MARCELA MELO RODRIGUEZ**  
**Responsable Área de Talento Humano – FONCEP**

**CLAUDIA ROCIO BALLESTEROS G.**  
**Profesional Especializado Talento Humano – FONCEP**

**CHEO ALEXANDER ACERO RODRIGUEZ**  
**Profesional Especializado Talento Humano – FONCEP**

## 1. INTRODUCCION

La gestión de Talento Humano tiene como objetivo atraer y retener Capital Humano, que satisfaga las competencias requeridas por la entidad; impulsando un óptimo ambiente laboral, que promueva servidores felices y comprometidos, para el cumplimiento de las metas definidas; en ámbitos de legalidad e integridad. Por medio de los diferentes planes del área para el 2020 incentivando en los funcionarios la calidez humana en la prestación de los servicios y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a terceros, enfocados en los valores resaltados en FONCEP.

## 2. ASPECTOS NORMATIVOS

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano se divide en cuatro componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, por tal razón se agrupa la normatividad de acuerdo con dichos componentes:

- Planeación, ingreso, retiro

**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 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

**Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

**Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública

**Decreto 484 de 2017:** Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública

**Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

**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.

- Desarrollo

**Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Decreto 894 de 2017:** por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

**Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014:** orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

**Circular 14 de 2017:** licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante, Leyes 1822 y 1823 de 2017

**Directiva 002 de 2017:** lineamientos de bienestar en las entidades distritales

**Acuerdo 6176 de 2018:** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

**Decreto 1295 de 1994:** Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

**Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional

**Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Resolución 0312 de 2019:** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Decreto 171 de 2016:** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Ley 1712 de 2014:** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

### **3. POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019 - 2030**

#### **“TALENTO QUE AMA BOGOTÁ”**

Por primera vez en el Distrito Capital se cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las entidades distritales que “constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos y vinculadas a las entidades u organismos distritales”



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 2017

Los factores estratégicos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano, se encuentran inmersos en el presente Plan Estratégico de Talento Humano, en procura que desde la óptica que proporciona dicha política, se gestionen a nivel interno acciones que promuevan la materialización de la misma.

#### 4. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 31 de diciembre de 2019, las características de la misma son las siguientes:

Frente al rango de edades, tenemos que el 75% de nuestra población está por encima de los 40 años; correspondiente a 58 servidores. 20% correspondiente a 15 personas están entre 30 y 40 años y solamente tenemos 4 personas menores de 30 años; correspondiente al 5% de nuestra planta de personal.

Rango de Edad	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	4	5%
de 30 a 40	15	20%
de 40 a 50	27	36%
de 50 a 60	28	36%
mayor de 60	2	3%

<sup>1</sup> Documento CONPES D.C. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030

- Tipo de Vinculación

Tipo de Vinculación	No. Personas
CARRERA	37
LNR	17
PERIODO	1
PROVISIONAL	21

De acuerdo con la formación académica de nuestros servidores; contamos con los siguientes grados de escolaridad:

FORMACIÓN ACADÉMICA	
Educación Media Vocacional	14
Formación Técnica	5
Formación Tecnológica	3
Formación Profesional	8
Servidores con Especialización	45
Servidores con Maestría	1

La planta del FONCEP está compuesta por 48 mujeres siendo el 63% y 28 hombres, siendo el 37% de la población de planta.

El nivel de ingresos de los servidores públicos del FONCEP, está acorde a la siguiente información:

Entre 2 y 4 smmlv	39%
Entre 4 y 6 smmlv	27%
Mas de 6 smmlv	32%

## 5. PLANTA ACTUAL POR NIVELES

Actualmente la entidad tiene una planta fija de 80 empleos públicos: así

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	LNR	PF	CA	PR
0	X			
Subdirector Técnico	X			
Subdirector Financiero	X			
Gerente	X			







## 5. VACANTES DEFINITIVAS

El Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP, inicia el año 2020 con las siguientes vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, los cuales registró en el sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil:

El estado del concurso público de méritos es de publicación de resultados de las pruebas y atención de reclamaciones. Se espera contar hacia mediados de año de las respectivas listas de elegibles para proveer de manera definitiva estos empleos.

El tema de inducción está presente en el plan de capacitación.

Los empleos de libre nombramiento y remoción que queden vacantes, los candidatos serán remitidos a evaluación de competencias del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

**Provisión Definitiva De Las Vacantes:** Para la provisión definitiva de las vacantes registradas anteriormente, el FONCEP tiene publicado esos empleos en el portal SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se espera que en el primer semestre de 2020 este organismo nos traslade las listas de elegibles de los 20 empleos convocados y se puedan proveer de manera definitiva los mismos.

**Provisión Temporal De Las Vacantes.** De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la administración podrá proveer temporalmente empleos de carrera administrativa mediante la figura preferencial de encargo o en su defecto, nombramientos provisionales cuando no se puedan realizar éstos.

Para esto, el área de talento humano deberá:

- Publicar las vacantes temporales en la intranet.
- Publicar los nombres de los empleados de carrera administrativa que tengan derecho preferencial a desempeñarlos, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 909 de 2004.
- Tramitar las reclamaciones que contra las publicaciones presenten los empleados de carrera administrativa.
- Publicar el nombre de la persona a encargar.
- Si no es posible el encargo, publicar el nombre de la persona que se nombrará de manera provisional.
- Proyectar el acto administrativo.

Estas actividades se deberán de manera permanente durante el año, cada vez que se presente una vacante temporal.

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	Enero 2020	Elaboración del Documento

## APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p><b>CLAUDIA ROCIO BALLESTEROS GUACANEME</b> Contratista Profesional Gestión del Talento Humano</p>	<p><b>LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ</b> Asesor Responsable Área y Proceso de Gestión del Talento Humano</p>	<p><b>MARTHA LUCIA VILLA RESTREPO</b> Directora General</p>
	<p><b>MELBA CECILIA NUÑEZ RODRIGUEZ</b> Subdirectora Financiera y Administrativa (E)</p>	
	<p><b>Metodológica OAP</b></p> <p><b>Ivette Liliana Camargo Lopez</b> Contratista - Oficina Asesora Planeación</p>	