



**PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
2021**

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



Equipo Directivo

MARTHA LUCIA VILLA RESTREPO
Directora General

ANGÉLICA MALAVER GALLEGO
Subdirectora Financiera y Administrativa

HORTENSIA MALDONADO RODRÍGUEZ
Asesora Responsable Área de Talento Humano

JOHN JAIRO BELTRÁN QUIÑONES
Subdirector de Prestaciones Económicas

CRISTIAN MAURICIO AMAYA MARTÍNEZ
Jefe Oficina Asesora de Planeación

CARLOS ENRIQUE FIERRO SEQUERA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

RAFAEL IGNACIO THOMAS BOHORQUEZ
Jefe Oficina Informática y Sistemas

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA
Jefe de Oficina de Control Interno

Equipo Técnico

HORTENSIA MALDONADO RODRÍGUEZ
Responsable Área de Talento Humano



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. MARCO LEGAL	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO INSTITUCIONAL.....	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	9
5. RESPOSNABLES.....	9
6. NECESIDADES DE PERSONAL.....	9
7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN.....	10
8. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PLANTA.....	11
9. INDICADOR Y META	12
10. RIESGOS ASOCIADOS.....	12

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

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

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto mediante el plan de previsión se identifica la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad para fortalecer la capacidad operativa y responder con los retos misionales a cargo.

1. MARCO LEGAL

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- 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”.*
- Ley 489 de 1998. *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”.*
- Decreto 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. *Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo*

*Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. **ARTICULO 2.2.19.2.2** Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

- 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” (...) **ARTÍCULO 29.** Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

2. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender este Plan a continuación, se relacionan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “*el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

Encargo. Es una situación administrativa mediante la cual los empleados de carrera administrativa podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular.

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

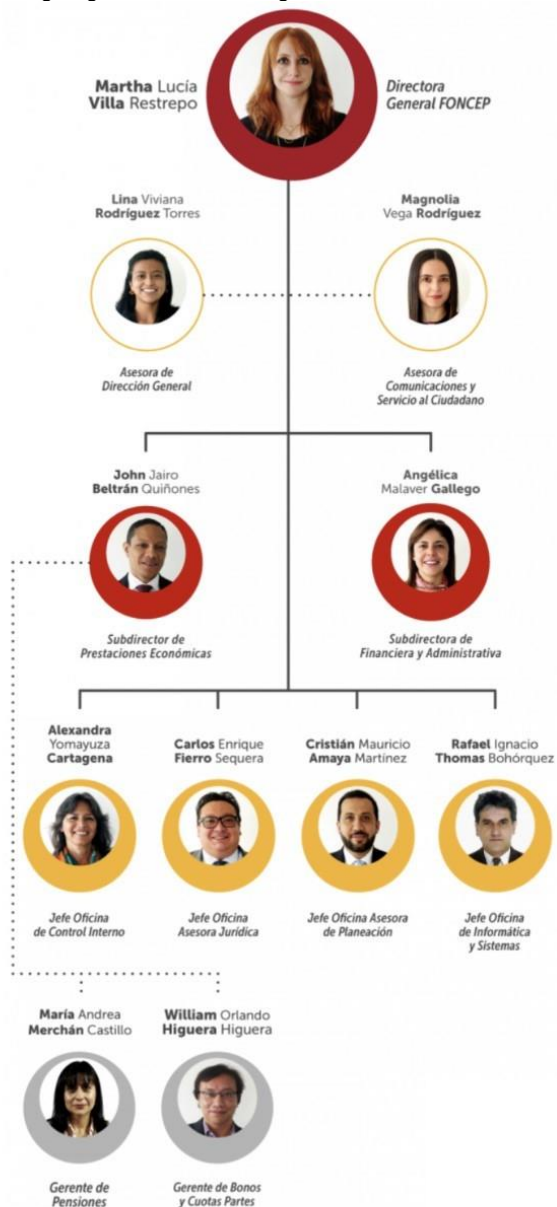
Vacancia temporal. se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. MARCO INSTITUCIONAL

Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama con los cargos del nivel directivo de la Entidad.



Mapa de procesos

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado en la entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



Descripción de la población de servidores públicos del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 31 de diciembre de 2020, las características de esta son las siguientes:

Frente al rango de edades, tenemos que el 74% de nuestra población está por encima de los 40 años; correspondiente a 59 servidores. 23% correspondiente a 18 personas están entre 31 y 40 años y solamente tenemos 3 personas entre 20 y 30 años; correspondiente al 4% de nuestra planta de personal.

Rango de Edad	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	3	4%
de 31 a 40	18	23%
de 41 a 50	20	25%
de 51 a 60	36	45%
mayor de 60	3	4%

Fuente: Área de Talento Humano

Tipo de Vinculación

Tipo de Nombramiento	No. Personas
CARRERA	36
LNR	17
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	14
PROVISIONAL	12

Fuente: Área de Talento Humano

La distribución por sexo de los servidores de planta del FONCEP es:

Mujeres	64%
Hombres	36%

Fuente: Área de Talento Humano

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.1 Objetivo General:

Establecer las necesidades de personal para la operación del FONCEP, consolidando y actualizando la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de estas, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer el estado de las vacantes definitivas existentes en la planta de personal de la entidad.
- ✓ Determinar los lineamientos para realizar el proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

5. RESPONSABLES

Las dependencias responsables respecto al Plan de Previsión, son la Subdirección Financiera y Administrativa y el Área de Talento Humano.

6. NECESIDADES DE PERSONAL

Las necesidades de personal son entendidas como *“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.”*¹

Al inicio de la vigencia la entidad cuenta con 80 cargos en su planta de empleos, de los cuales presenta 8 vacantes definitivas las cuales han sido provistas de manera transitoria.

Las vacantes existentes se encuentran cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC. A continuación, se discrimina las vacantes definitivas frente a la provisión transitoria en la que se encuentran:

Cuadro No. 1 ESTADO ACTUAL DE PROVISIÓN DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

¹ Numeral 1, Art. 17, 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.”

Número de convocatoria	Código	Denominación	Grado	Dependencia	Estado Actual
Distrito capital 4	219	Profesional universitario	18	STPE-Gerencia de Pensiones	Encargo
Distrito capital 4	219	Profesional universitario	18	STPE-Nomina de Pensionados	Encargo
Distrito capital 4	219	Profesional universitario	15	Oficina de Informática y Sistemas	Encargo
Distrito capital 4	314	Tecnico Operativo	19	Subdirección de Prestaciones Económicas	Encargo
Distrito capital 4	314	Tecnico Operativo	21	Gerencia de Bonos y Cuotas Partes	Encargo
Distrito capital 4	314	Tecnico Operativo	15	Gerencia de Bonos y Cuotas Partes	Provisional
Distrito capital 4	407	Auxiliar Administrativo	18	Donde se ubique el cargo	Provisional
Distrito capital 4	314	Tecnico Operativo	15	Oficina de Informatica y Sistemas	Provisional

Fuente: Área Talento Humano

7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

“Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación”².

En la vigencia 2021 para las vacantes que surjan, la entidad efectuará procesos de provisión de la siguiente manera:

- **Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

La Entidad efectuará los nombramientos de empleos de LNR de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. (modificado por el Decreto Distrital 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y los publicará en la web de la entidad <http://www.foncep.gov.co/content/nombramientos>:

² Ibidem.,p.7.

- **Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

La Entidad proveerá los 8 empleos reportados como vacantes definitivas dependiendo de los resultados de la Convocatoria Distrito Capital 4 adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual inició en el mes de enero de 2021.

La entidad efectuó el pago por el concurso de selección mixto a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC por un valor de VEINTICUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$24.000.000).

- **Procesos de Encargos**

Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitiva, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección.

De surgir la necesidad de cubrir vacantes temporales o transitorias la entidad efectuará los procesos de encargo de conformidad con lo establecido en las Leyes 909 de 2004 y la 1960 de 2019, garantizando con ello los derechos de los funcionarios inscritos en la carrera administrativa.

- **Nombramientos en provisionalidad**

Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes temporales de carrera administrativa de la planta de personal mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa aplicable.

A esta modalidad de provisión solo se acudirá después de no ser posible la provisión de cargos mediante la figura de encargos.

8. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL

El presupuesto de funcionamiento asignado para la planta de personal durante la vigencia 2021 asciende a un **total anual \$7.436.376.205 incluyendo factores salariales y el componente prestacional asociado a nómina más un valor por aportes estimados de \$ 2,162.000.000 anuales.**

9. INDICADORES Y METAS

Para valorar las gestiones del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020, en el Área de Talento Humano se cuenta con el siguiente indicador:

Cuadro No. 2. Indicador Plan de Previsión Recursos Humanos

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje actualizado del estado de las vacantes cargadas en la Oferta Pública de Empleos-OPEC	Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad para disponer de la información al día	Efectividad	Actualizar el 100 por ciento del estado de las vacantes cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC	(Sumatoria de vacantes definitivas actualizadas en la OPEC / Total de vacantes definitivas) *100	Semestral	OPEC actualizada

8. RIESGOS ASOCIADOS

Cuadro No. 3. Riesgos Plan de Previsión Recursos Humanos

Causa(s) probable(s)	Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
Desconocimiento de la normatividad	Omisión de los cambios y actualizaciones de los reportes que la entidad debe efectuar a la Comisión Nacional del Servicio Civil	Revisión semestral del estado de las vacantes de la entidad	Área de Talento Humano	Baja	Bajo

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2021	Creación del Documento.