



**PLAN INSTITUCIONAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS
2022**

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

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Equipo Directivo

MARTHA LUCIA VILLA RESTREPO

Directora General

ANGÉLICA MALAVER GALLEGO

Subdirectora Financiera y Administrativa

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

WILSON BARRIOS DELGADO

Jefe Oficina Informática y Sistemas

ALEXANDRA YOMAYUZA CARTAGENA

Jefe de Oficina de Control Interno

Equipo Técnico

HORTENSIA MALDONADO RODRÍGUEZ

Responsable Área de Talento Humano

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO JURIDICO	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	7
3. MARCO INSTITUCIONAL.....	9
3.1. Organigrama.....	9
3.2. Mapa de procesos	10
3.3. Descripción de la población de funcionarios públicos del FONCEP	10
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	11
4.1. Objetivo General	11
4.2. Objetivos Específicos.....	12
5. RESPONSABLES	12
6. NECESIDADES DE PERSONAL	12
6.1. CREACIÓN DE EMPLEOS POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y REQUERIMIENTOS LEGALES	14
6.1.1. Creación del empleo de jefe de oficina de control disciplinario interno.....	14
6.1.2. Creación de la oficina de comunicaciones y servicio al ciudadano.....	17
7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN	17
7.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	18
7.2. Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil	18
8. PROCESOS DE ENCARGOS	19
9. NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD.....	19
10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL.....	19
11. INDICADORES Y METAS	20
12. RIESGOS ASOCIADOS	20

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida la Ley 909 de 2004, la cual fija que, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, específicamente el artículo 17º determina que:

“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.”

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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 JURIDICO

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 Ley 1083 de 2015.** (modificado por el Decreto 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
 - *Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) 3) 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.*
 - *Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año (...)3. **Plan Anual de***

Vacantes (...) (subrayado fuera de texto)

- **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”.*
- **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.*
- **Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
- **Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC.** provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.
- **Circular Externa No. 002 de 2017 del DASC.** para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP
- **Circular 0117 de 2019 del 29 de julio de 2019 – CNSC.** por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019 en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

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.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co

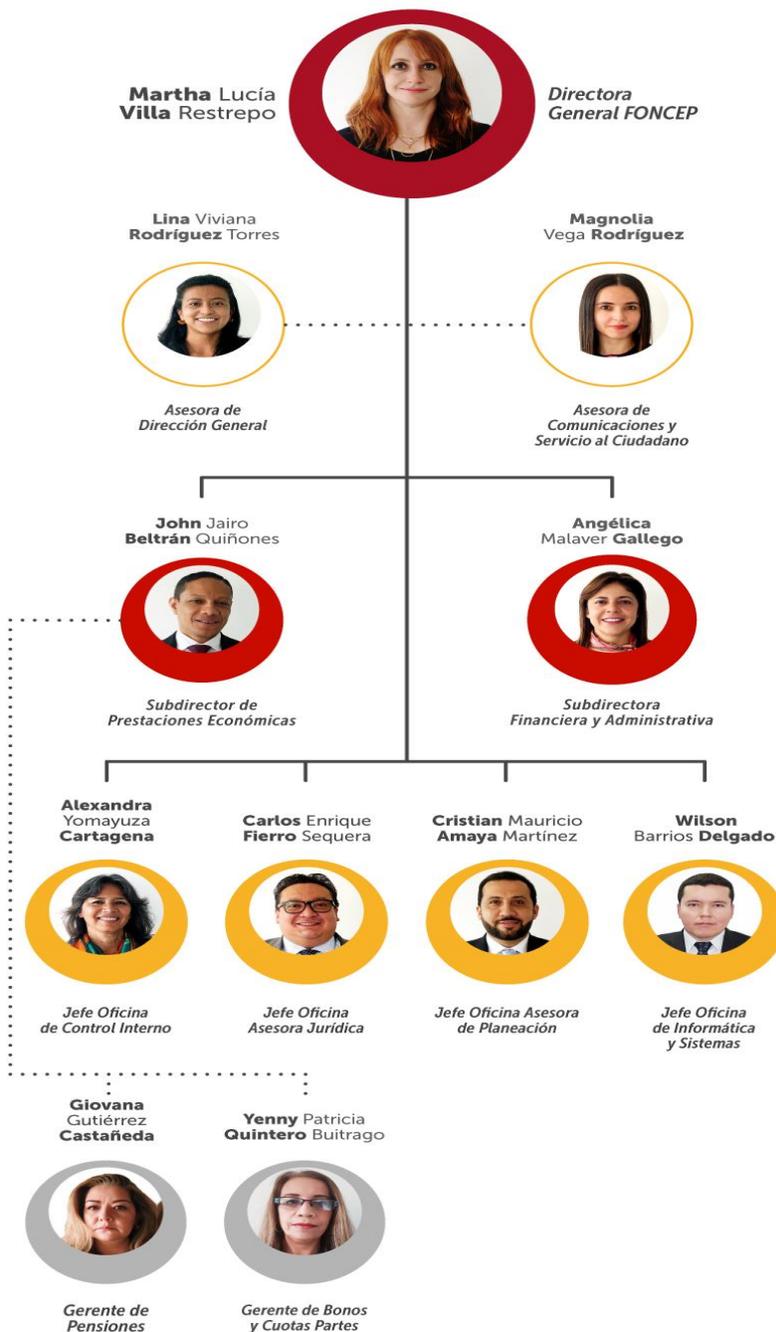


FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

3. MARCO INSTITUCIONAL

3.1. Organigrama

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



Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co

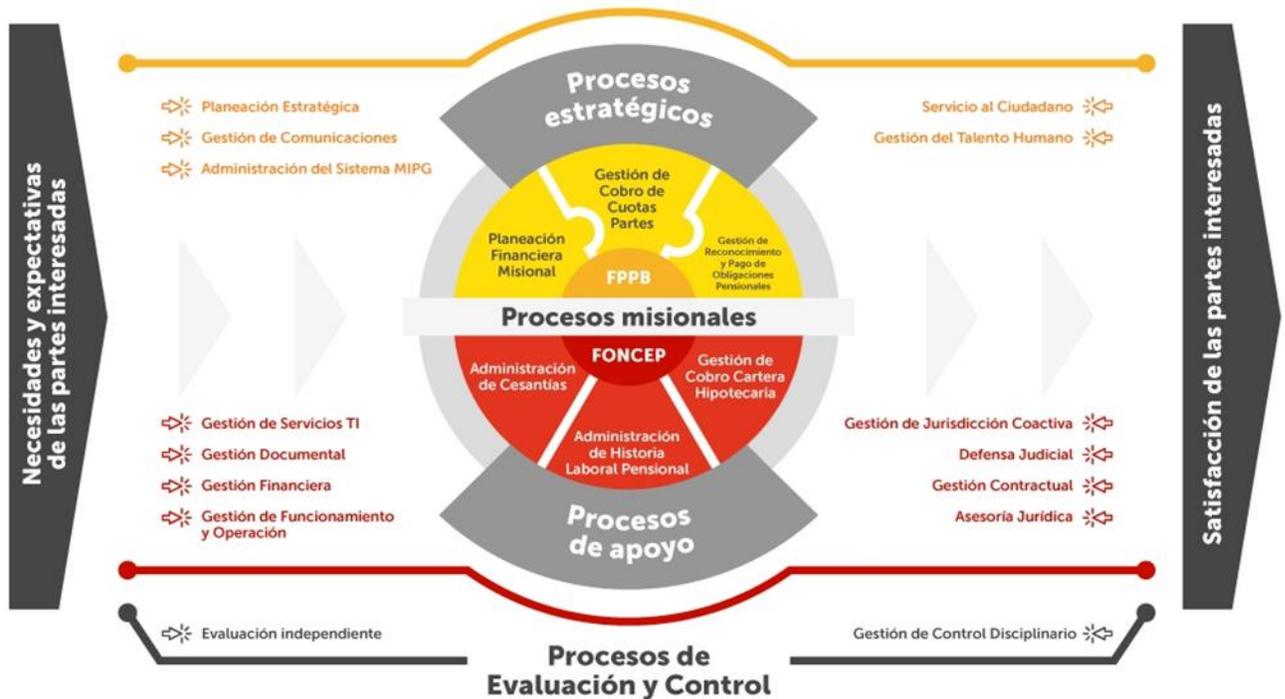


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

3.2. 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:



3.3. Descripción de la población de funcionarios públicos del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la planta de personal del FONCEP con corte a 20 de diciembre de 2021, las características de esta son las siguientes:

Frente al rango de edades, tenemos que el 76% de nuestra población está por encima de los 40 años; correspondiente a 60 servidores. 20.5% correspondiente a 16 personas están entre 31 y 40 años y solamente tenemos 2 personas entre 20 y 30 años; correspondiente al 2.6% de nuestra planta de personal.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Rango de Edad (años)	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	2	3%
de 31 a 40	14	18%
de 41 a 50	24	31%
de 51 a 60	30	38%
mayor de 60	8	10%

Fuente: Área de Talento Humano

Tipo de Vinculación de los funcionarios de la Planta Global del FONCEP

Tipo de Nombramiento	No. Personas
CARRERA	49
LNR	17
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	2
PROVISIONAL	9

Fuente: Área de Talento Humano

La distribución por genero de los funcionarios de planta del FONCEP es:

Genero	Cargos ocupados por genero	Porcentaje %
Mujeres	53 de 80	66.25%
Hombres	25 de 80	31.25%
Vacantes actuales	2 de 80	2.5%

Fuente: Área de Talento Humano

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

4.1. Objetivo General

El Área de Talento Humano del FONCEP ha fijado como objetivo fundamental dentro de su

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Plan Estratégico, fijar el horizonte de la Entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la Entidad y el Plan Institucional Anual de Gestión de la Entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal para lograr el cumplimiento de éstos.

4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Formular la previsión anual del recurso humano del FONCEP para cubrir las necesidades de la planta de personal en el marco de los principios de igualdad para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- ✓ Establecer el estado de las vacantes definitivas existentes en la planta de personal de la entidad.
- ✓ Plantear y efectuar las acciones requeridas al momento de provisión de vacantes, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio de las dependencias del FONCEP.
- ✓ Llevar a cabo el monitoreo y seguimiento al aplicativo SIGEP y SIDEAP, de acuerdo a los movimientos administrativos, declaración de bienes y rentas y roles que se requieran.

5. RESPONSABLES

Las dependencias responsables respecto al Plan de Previsión de Recurso Humano, 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

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.”

Finalizando la vigencia 2021, la Entidad cuenta con 80 cargos en su Planta Global de empleos, de los cuales presenta diez (10) vacantes definitivas las cuales han sido provistas de manera transitoria nueve (9) vacantes, de la cuales ocho (8) será provistas de manera definitiva en el mes de enero de 2022 de conformidad con la publicación y firmeza de las listas de elegibles del Proceso de Selección No 1465 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4, en el cual el FONCEP convocó por parte de la CNSC para proveer definitivamente los empleos vacantes, quedando así dos (2) vacantes definitivas que se encuentran a la espera que la CNSC autorice el uso de listas de elegibles vigentes que la Entidad posee para que se ocupen las vacantes restantes.

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

Número de convocatoria	Denominación	Código	Grado	Dependencia	Estado Actual
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Profesional Universitario	219	18	SPE - Gerencia de Pensiones	Provisto mediante encargo-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Profesional Universitario	219	18	SPE - Nómina de Pensiones	Provisto mediante encargo-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Profesional Universitario	219	15	OIS	Provisto mediante encargo-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Técnico Operativo	314	19	SPE	Provisto mediante encargo-Próximo a posesionar en periodo de prueba

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Técnico Operativo	314	21	SPE-GBCP	Provisto mediante encargo-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Técnico Operativo	314	15	SPE-GBCP	Provisto mediante nombramiento provisional-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Técnico Operativo	314	15	OIS	Provisto mediante nombramiento provisional-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Proceso de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4	Auxiliar Administrativo	407	18	SFA - Área Financiera	Provisto mediante nombramiento provisional-Próximo a posesionar en periodo de prueba
Convocatoria No. 806 - 825 de 2018	Profesional Universitario	219	17	SFA - Área Financiera	Provisto mediante nombramiento provisional-Próximo a posesionar en periodo de prueba.
Reporte vacante definitiva CNSC	Técnico Operativo	314	11	SPE-GBCP	Vacancia Definitiva

Fuente: Área Talento Humano

6.1. CREACIÓN DE EMPLEOS POR NECESIDADES DEL SERVICIO Y REQUERIMIENTOS LEGALES

6.1.1. Creación del empleo de jefe de oficina de control disciplinario interno

En las Secretarías Distritales y Entidades Descentralizadas, donde no existe la Oficina de Control Disciplinario Interno como en el caso del Fondo de Prestaciones Económicas,

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Cesantías y Pensiones – FONCEP; el Representante Legal debe realizar las acciones para la creación de las Oficinas de Control Interno Disciplinario que dependan directamente de él, conforme a lo estipulado en el artículo 93º de la Ley 1952 de 2019.

Dada la importancia del ejercicio del control disciplinario al interior de las entidades del Distrito y con el propósito de garantizar los principios que rigen la función pública, así como el debido proceso, se requiere la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno en la Entidad, esto con el fin de asegurar autonomía e independencia de transparencia a través de la conformación de una oficina del más alto nivel jerárquico encargada de conocer y fallar los procesos disciplinarios, de conformidad con la instrucción fijada por la Circular Distrital 034 de 2020 y la Circular Conjunta Externa 05 del DASCD y la SDH del 27 de mayo de 2021.

La estructura actual del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP no cuenta con una Oficina de Control Disciplinario Interno independiente, razón por la cual y dada la entrada en vigencia del Código General Disciplinario, la Entidad requiere modificar su estructura con la creación de dicha Oficina, eliminando de la Subdirección Financiera y Administrativa las funciones de “Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de la entidad, de conformidad con el Código Disciplinario Único y demás disposiciones vigentes sobre la materia” y “Efectuar el seguimiento a la ejecución de las sanciones que se impongan a servidores y ex servidores de la Entidad con economía, celeridad, eficacia e imparcialidad” y creando para la Oficina de Control Disciplinario las siguientes funciones:

- a) Adelantar la indagación preliminar, la investigación formal y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los/as servidores/as y exservidores/as del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP, de conformidad con el Código General Disciplinario o aquella norma que lo modifique o sustituya y las demás disposiciones vigentes sobre la materia.*
- b) Mantener actualizada la información de los procesos disciplinarios del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones -FONCEP, en el Sistema de Información Disciplinaria Distrital o el que haga sus veces, y fijar procedimientos operativos disciplinarios acorde con las pautas señaladas por la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Jurídica Distrital.*
- c) Efectuar el seguimiento a la ejecución de las sanciones que se impongan a los servidores(as) y exservidores (as) públicos (as) de la entidad, de manera*

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

oportuna y eficaz.

d) Orientar y capacitar a los servidores (as) públicos (as) del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP en la prevención de acciones disciplinarias en aplicación de las políticas que en materia disciplinaria se expidan por parte de la Secretaría Jurídica Distrital.

e) Surtir el proceso de notificación y/o comunicación y organización documental de los expedientes disciplinarios en los términos y forma establecida en la normatividad disciplinaria vigente.

f) Atender las peticiones y requerimientos relacionados con asuntos de su competencia, de manera oportuna y eficaz.

g) Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Que de acuerdo con lo anterior, el FONCEP requiere modificar la Planta Global de Personal de la Entidad, en la cual se requiere crear un (1) empleo de Jefe de Oficina Código 006 – Grado 04, esto de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 93º de la Ley 1952 de 2019; cargo que será responsable de adelantar la indagación preliminar, investigar y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra los servidores y exservidores públicos de la respectiva entidad, asegurando su autonomía e independencia y el principio de segunda instancia. Adicionalmente se requiere reubicar en la nueva Oficina de Control Disciplinario Interno, el empleo de Profesional Especializado Código 222 – Grado 30, ubicado en la Subdirección Financiera y Administrativa; empleo que actualmente lleva a cabo las funciones de control disciplinario en la Entidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2.2.5.4.6, capítulo 4º referido a los movimientos del personal, dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

En concordancia a lo expuesto, la Planta de Personal del FONCEP que actualmente corresponde a ochenta (80) empleos, aumentará en un (1) empleo adicional, correspondiente al Jefe de Oficina de la Oficina de Control Disciplinario Interno, es decir que la Planta Global de Personal del FONCEP propuesta corresponde a ochenta y un (81) empleos.

Lo anterior tiene su respectivo sustento y aprobación de acuerdo con el concepto de viabilidad técnica favorable emitido por el DASCD en comunicación con Rad. No 2021_EE_06215 emitido el 20 de septiembre de 2021 y la certificación de viabilidad

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

financiera y presupuestal emitida por la Secretaría Distrital de Hacienda el 3 de noviembre de 2021.

6.1.2. Creación de la oficina de comunicaciones y servicio al ciudadano

En el marco del Acuerdo 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”, el gobierno distrital estableció cinco (5) propósitos de ciudad, dentro del cual se encuentra el de “Construir Bogotá-Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente”, que tiene, entre otras metas, la de incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local, siendo esta una gran oportunidad para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión pública del Distrito Capital y por eso para nuestra Entidad constituye el marco legal distrital para la creación de la Oficina de Servicio al Ciudadano y Comunicaciones.

Dada la importancia del ejercicio de atención al ciudadano dentro de la misionalidad de las entidades del Distrito y con el propósito de garantizar los principios que rigen la función pública, así como el acceso a la información y la transparencia, se requiere la creación de la oficina de Servicio al Ciudadano y Comunicaciones en FONCEP. Esto con el fin de asegurar la efectiva y eficiente interacción con los ciudadanos y usuarios del FONCEP a través de la conformación de una oficina que interiormente desarrolle trabajo en equipo eficiente con las dependencias funcionales de la entidad y al exterior una respuesta eficaz y oportuna al ciudadano.

De acuerdo a lo anterior los empleos que se buscaran crear previa avala del DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda para la Oficina de Comunicaciones y Servicio al Ciudadano, corresponden a tres (3) empleos respectivamente entre los que se encuentra un (1) Jefe de Oficina y dos (2) Profesionales Universitarios, aumentando la planta global de personal del FONCEP para el 2022 en un total de ochenta y cuatro (84) empleos.

7. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Según 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 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”². En la vigencia 2022 para las vacantes que surjan, la Entidad efectuará procesos de provisión de la siguiente manera:

7.1. 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>:

7.2. 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 ocho (8) empleos reportados como vacantes definitivas de conformidad con la publicación y firmeza de las listas de elegibles del Proceso de Selección No 1465 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4, en el cual el FONCEP convocó por parte de la CNSC para proveer definitivamente los empleos vacantes, en la cual el Fondo de

² Ibidem.,p.7.

Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP publicó en su página WEB en el mes de diciembre 2021, las resoluciones de nombramiento de acuerdo al estricto orden de elegibilidad de las listas de elegibles para adelantar en el primer trimestre de la vigencia 2022 los respectivos nombramientos y posesiones a que haya lugar.

8. 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 y lo dispuesto por la Circular 0117 de 2019 de la CNSC, garantizando con ello los derechos de los funcionarios inscritos en la carrera administrativa.

9. 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.

10. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL

El presupuesto de funcionamiento asignado para la planta de personal durante la vigencia 2022 asciende a un total anual \$ 7'329.529.000 incluyendo factores salariales y el

componente prestacional asociado a nómina más un valor por aportes estimados de \$ 2'560.304.000 anuales.

11. INDICADORES Y METAS

Para valorar las gestiones del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021, 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	$\frac{\text{Sumatoria de vacantes definitivas actualizadas en la OPEC}}{\text{Total de vacantes definitivas}} * 100$	Semestral	OPEC actualizada

12. 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 actualización	Revisión semestral del	Área de Talento Humano	Baja	Bajo

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

	es de los reportes que la entidad debe efectuar a la Comisión Nacional del Servicio Civil	estado de las vacantes de la entidad			
--	---	--------------------------------------	--	--	--

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2022	Creación del Documento.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES