



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

### INTRODUCCIÓN

La 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*”, estableció como uno de los mecanismos de ordenación del empleo público, la obligatoriedad de las Entidades de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tendientes a estimar y prever los recursos actuales y futuros que requiere la organización para el cumplimiento de sus objetivos misionales. El plan permite entonces orientar la planeación de la Gestión de Talento Humano durante la vigencia, la cual se desarrolla en tres ejes fundamentales:

- I) Ingreso
- II) Permanencia
- III) Retiro

Esta gestión de igual forma, se concibe para que la organización pueda dar cobertura a los siguientes aspectos:

provisión de empleos a través del mérito, inducción, capacitación y bienestar, fortalecimiento de competencias, evaluación del desempeño, calidad de vida y asistencia al retiro. *Así pues, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, establece que el Plan debe tener 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 del 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.

Este plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, integra el Plan de Acción de la Entidad. Adicionalmente, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1800 de 2019: “*Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2*



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

*del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo". El IPSE debe adelantar el análisis para determinar los perfiles, cargas de trabajo, requerimientos de talento humano y demás variables con el propósito de crear estrategias que permitan cumplir con las exigencias de la entidad.*

De acuerdo con lo anterior y siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del IPSE para la vigencia 2023, bajo el siguiente esquema: Análisis de necesidades de personal, Análisis de la planta de personal actual, Provisión de la planta de personal actual, Provisión definitiva, Provisión transitoria y Financiación de la planta de personal actual.

### ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL.

Con el fin de atender las necesidades que se presentan en materia de Talento Humano en el IPSE, para dar cumplimiento a las tareas y metas asignadas, se efectuó la contratación de una consultoría contrato 119 de 2022, cuyo contratista seleccionado fue RACIONALIZAR SAS, con el objeto de elaborar el estudio técnico, en el cual, entre otros, se analizó el Estudio de Cargas de Trabajo, cuyos resultados determinaron que la planta de personal asignada al IPSE era insuficiente. Lo anterior por cuanto desde el año 2004, la entidad ha venido asumiendo las funciones, metas y programas con una planta de 74 empleos.

De acuerdo con los resultados producto del estudio técnico y con el fin de llevar a cabo la modernización del IPSE, tendiente a modificar la planta del personal, de tal manera que pueda asumir las funciones, metas, programas, proyectos que garanticen el mejoramiento de niveles de servicio y cobertura de calidad en las ZNI. Aunado aún más, que la Ley 2099 de 2021, asignó funciones al IPSE, lo que implica recursos humanos que permita el cumplimiento de la misma. Así mismo, el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, modifica el artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, el cual toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel encargada de conocer los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Lo anterior implica más recursos humanos que permitan cumplir el cometido.

### ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

En la actualidad, la planta de personal del IPSE está conformada por un total de 74 empleos, distribuidos así:

NIVEL	NUMERO
DIRECTIVOS	4
ASESOR	8
PROFESIONAL	45
TECNICO	9
ASISTENCIAL	8
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>

### PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.

En cuanto al tipo de nombramiento, a corte 31 de diciembre de 2022, la Planta de Personal del IPSE, está conformada así:

- Nombramiento en Carrera Administrativa, 19 empleos en total: 2 empleos corresponden al nivel Asesor, 1 al Asistencial y 16 al Profesional.
- Nombramiento en Encargo, 15 empleos en total: 1 corresponde al nivel Asesor, 1 al Asistencial, 9 al Profesional y 4 al Técnico.
- Libre Nombramiento y Remoción (LNR), 11 empleos en total de los cuales, tres pertenecen al nivel Asesor, 2 al nivel Asistencial, 4 al nivel Directivo y 2 al nivel Profesional.
- Nombramiento Provisional, 26 empleos en total: 1 empleo corresponde al nivel Asesor, 4 al Asistencial, 17 al Profesional y 4 al nivel Técnico.
- Empleos Vacantes tres (3), 1 en el nivel Profesional, 1 en el nivel Técnico y 1 de LNR.

En la provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción, a corte de este informe, se presenta una vacante en el nivel Asesor. En cuanto a la conformación de los empleos provistos, 2 empleos corresponden al nivel Profesional, 4 al Directivo, 2 al Asistencial y 3 al nivel Asesor.

### PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

*La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el*



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

*artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019.*

En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, el IPSE ofertó 23 empleos y 25 vacantes, que se van a proveer mediante la convocatoria 1531 del 2020. Entidades del orden nacional 2020-.2, en el cual se deberá tener en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020. artículo 2.2.5.3.2. Proceso que se encuentra en la fase de prueba de conocimientos, cuya fecha está pendiente por definir por parte de la CNSC

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

**PARÁGRAFO 1º-** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 2º-** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

**PARÁGRAFO 3º-** Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

**PARÁGRAFO 4º-** La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2.

Con relación a la provisión de los empleos que sean declarados desiertos en la Convocatoria No. 1531 del 2020, y de aquellas vacantes generadas con posterioridad a la oferta pública de empleos de dicho concurso, el IPSE en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020, emitido por la CNSC, hará uso de las listas de elegibles vigentes de la Convocatoria, previa autorización de la CNSC, siguiendo lo establecido en la Circular Externa No. 001 del 21 de febrero de 2020.



## PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023- IPSE

### PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA.

El IPSE por necesidades del servicio y con el fin de dar cumplimiento a su misión, en las vacantes definitivas que se han generado, posterior a la convocatoria 428 de 2016, se han provisto mediante encargo, garantizando el derecho preferencial de los servidores públicos y en los eventos, de no encontrar servidor público que cumpla con los requisitos previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el art.2 de la Ley 1960 de 2019, ha efectuado nombramiento provisional así:

NIVEL	NUMERO
Vacantes definitivas del nivel profesional con nombramiento provisional	19
Vacantes definitivas del nivel técnico con nombramiento provisional	4
Vacantes definitivas del nivel asistencial con nombramiento provisional	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>

### FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DEL PERSONAL ACTUAL:

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal del IPSE fue \$ 8.026 046.928 y para el 2023, la suma de \$ 9.108.900.936, correspondiente a los 74 cargos.

Proyectó: Martha Cecilia Gómez Montoya – Coordinadora Grupo Talento Humano