



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

## **SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

### **INFORME PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022.**

**30 de Diciembre de 2021**

Objetivo SGDTH: Establecer los lineamientos para realizar las diferentes actividades relacionadas con el ciclo de la gestión y desarrollo del talento humano en el DNP, el cual inicia con la vinculación, continua con la capacitación, gestión del conocimiento y desarrollo, bienestar, evaluación del desempeño, gestión salarial y culmina con el retiro de personal.

#### **Funciones del Grupo de Gestión de Personal – SGDTH (Resolución 2187 del 30/08/2018)**

1. Adelantar el análisis ocupacional y mantener actualizados los perfiles de los cargos.
2. Actualizar permanentemente el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para el desempeño de los cargos cuando sea necesario.
3. Realizar los trámites necesarios para la inscripción, actualización y retiro de los servidores públicos de carrera administrativa.
4. Llevar a cabo los procesos de selección y vinculación requeridos, y liderar el proceso de provisión transitoria mediante encargo.
5. Elaborar los diferentes actos administrativos relacionados con las novedades de personal de los servidores públicos del DNP y de las Entidades adscritas en lo de su competencia.
6. Registrar novedades de personal generadas por el Grupo dentro de los aplicativos vigentes.
7. Realizar la revisión y verificación de los requisitos exigidos para la provisión de servidores públicos en el DNP.
8. Realizar las actas de posesión y llevar el control de documentos para la correspondiente posesión.
9. Verificar, analizar y proyectar los actos administrativos de reconocimiento de prima técnica por los criterios de formación avanzada y experiencia altamente calificada y por evaluación de desempeño para los cargos que sean susceptibles de este reconocimiento.
10. Verificar, analizar y proyectar los actos administrativos de asignación de funciones, y designación de coordinaciones de grupos internos de trabajo en el DNP.



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

- 11.** Recibir y verificar los documentos relacionados con las historias laborales y entregarlos para su actualización y custodia a la Subdirección Administrativa.
- 12.** Tramitar las certificaciones laborales de los servidores públicos y ex servidores públicos del DNP.
- 13.** Acompañar, asesorar y verificar la actualización de la Información de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- 14.** Gestionar lo relacionado con las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social.
- 15.** Realizar el procedimiento de retiro de los servidores públicos del DNP.
- 16.** Mantener actualizada la base de datos de la planta de personal y llevar el control de nombramientos y vacantes.
- 17.** Gestionar encargos y asignación de funciones, por diferentes situaciones administrativas: comisiones, vacaciones, licencias, permisos, descanso compensado, entre otras.
- 18.** Realizar seguimiento y control a las situaciones administrativas de los servidores públicos.
- 19.** Actualizar el plan anual de vacantes.
- 20.** Garantizar la administración, actualización y seguimiento de la información registrada en los aplicativos, sistemas de información e instrumentos propios del grupo de trabajo.
- 21.** Proponer y participar en la implementación de estudios, programas, y planes para el desarrollo de la gestión del personal, según las disposiciones legales, normativas, institucionales y los criterios técnicos relacionados.
- 22.** Gestionar y actualizar las actividades relacionadas con la Evaluación del Desempeño Laboral y acuerdos de gestión en todas sus etapas, conforme a la normatividad vigente y a las metodologías determinadas por la entidad.
- 23.** Elaborar los informes y estadísticas de resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral y acuerdos de gestión acorde con los criterios establecidos por la entidad.
- 24.** Proponer las acciones necesarias que permitan integrar los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral a los procesos de capacitación y desarrollo del talento humano.



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

- 25.** Identificar, y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento que deban suscribir los servidores públicos.
- 26.** Identificar la normatividad legal aplicable en materia de gestión de personal, e informar al Grupo de Planeación para su publicación en el normograma de la Entidad.
- 27.** Hacer entrega del carné institucional a los servidores públicos.
- 28.** Las demás que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza del Grupo”.

### **Introducción**

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (SGDTH) del Departamento Nacional de Planeación (DNP) contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales, toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el recurso humano necesario y con las competencias adecuadas que permiten la consecución de la misión institucional.

Es así como el DNP en atención a lo establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004 y con base en los Lineamientos de Planeación de los Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública presenta el Plan de Previsión del Talento Humano actualizado con las necesidades de previsión al mes de enero de 2021.

El presente documento se desarrolla en 3 Etapas: el análisis cuantitativo de las necesidades de personal, luego el análisis de las necesidades de personal y finalmente la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

### **Marco Normativo**

Es competencia del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP. Elaborar el Plan Nacional de Vacantes, de acuerdo con la Ley 909 de 2004 en el

*(...)” Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:*



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

*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;" (...). (Congreso de Colombia, 2004).*

Para lo cual, cuenta con un único insumo, el Plan de Vacantes de todas y cada una de las Entidades Estatales, es por ello, que viene implementando la herramienta conocida como SIGEP, a partir de la cual, desarrolla a profundidad lo contemplado en la Ley 909 de 2004, la cual señala:

*(...) Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.*

*2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:*

*Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*

*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;(...*

*Artículo 17. Planes y plantas de empleos. LEY 909 DE 2004:*

*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:*

*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; 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;*

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



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

*1. 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...*

### **Objetivo**

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del Departamento Nacional de Planeación mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

### **Definiciones**

#### **Concurso**

Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

#### **Convocatoria**

Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

#### **Encargo**

Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

### **Evaluación del Desempeño**

Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

### **Lista de Elegibles**

Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

### **Nombramiento en Período de Prueba**

Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

### **Nombramiento Ordinario**

Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

### **Nombramiento Provisional**

Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

### **OPEC**

Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

### **Período de Prueba**

Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

### **Pruebas**

Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004)

### **Reclutamiento**

Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

### **Registro Público de Carrera Administrativa Específica**

Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004)

### **Traslado**

Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

### Análisis Necesidad De Personal

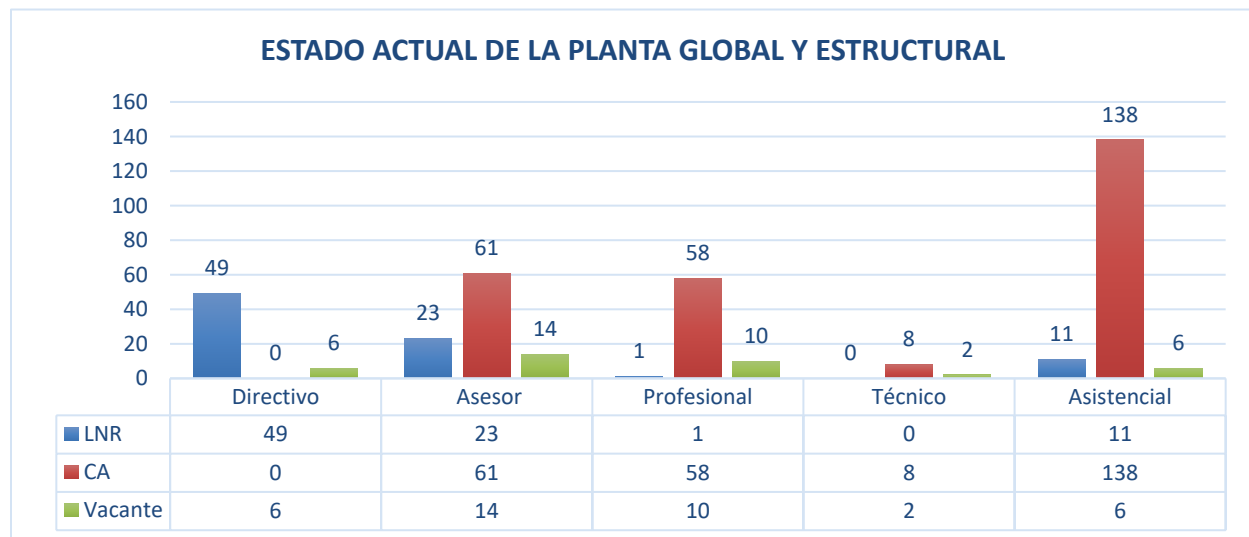
- **Identificación y determinación de las necesidades personal.**

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano – Grupo Gestión de Personal, quien tiene a cargo los estudios de cargas, tiempos y necesidades de planta de la Entidad.

- **Análisis de la Planta de Personal**

El Decreto 2190 de 2017 por el cual se modifica la planta de empleos del DNP establece una planta de personal permanente aprobada de 387 cargos de los cuales 95 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción y 292 cargos de carrera administrativa.

#### Análisis de Planta



La estructura Organizacional del Departamento cuenta con 3 plantas estructurales:

#### Análisis de Planta

PLANTA DE EMPLEOS DNP							
NIVEL	LNR	CA	ENCAR	PRO	VAC LNR	VAC CA	TOTAL
Directivo	53	0	0	0	2	0	55
Asesor	26	11	24	27	2	8	98





**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

Profesional	1	4	13	41	0	10	69
Técnico	0	0	6	3	0	1	10
Asistencial	11	28	40	67	1	8	155
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>43</b>	<b>83</b>	<b>138</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>387</b>

Fuente: Planta de personal 13 de diciembre de 2021

Distribución de la Planta de Empleos del DNP – Nivel Directivo

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>PROVISTO</b>	<b>VACANTES</b>	<b>N.º CARGOS</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
DIRECTOR GENERAL 0010 GRADO 00	1	0	1
SUBDIRECTOR GENERAL DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 0025 GRADO 00	2	0	2
SECRETARIO GENERAL DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO CÓDIGO 0035 GRADO 22	1	0	1
JEFE DE OFICINA CÓDIGO 0137 GRADO 20	2	0	2
DIRECTOR TÉCNICO CÓDIGO 0100 GRADO 22	14	0	14
SUBDIRECTOR TÉCNICO CÓDIGO 0150 GRADO 20	30	2	32
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 0150 GRADO 20	2	0	2
SUBDIRECTOR FINANCIERO CÓDIGO 0150 GRADO 20	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>55</b>

Distribución de la Planta de Empleos del DNP – Nivel Asesor

<b>NIVEL ASESOR</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>N.º CARGOS</b>
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>					
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	16	1	0	1
ASESOR	1020	18	3	0	3
ASESOR	1020	16	6	0	6
ASESOR	1020	14	3	0	3



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

NIVEL ASESOR					
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS	VACANTES	N.º CARGOS
ASESOR	1020	13	8	1	9
ASESOR	1020	12	3	1	4
ASESOR	1020	8	2	0	2
SUBTOTAL			26	2	28
CARRERA ADMINISTRATIVA					
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS	VACANTES	N.º CARGOS
ASESOR	1020	13	9	0	9
ASESOR	1020	12	4	0	4
ASESOR	1020	11	3	2	5
ASESOR	1020	9	3	0	3
ASESOR	1020	8	10	2	12
ASESOR	1020	7	4	2	6
ASESOR	1020	6	18	2	20
ASESOR	1020	4	11	0	11
SUBTOTAL			62	8	70
<b>TOTAL</b>			<b>88</b>	<b>10</b>	<b>98</b>

Distribución de la Planta de Empleos del DNP – Profesional

NIVEL PROFESIONAL					
Libre Nombramiento y Remoción					
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	PROVISTOS	VACANTES	N.º CARGOS
Profesional Especializado	2028	16	1	0	1
Subtotal			1	0	1
Carrera Administrativa					
Profesional Especializado	2028	24	2	0	2
Profesional Especializado	2028	22	0	1	1
Profesional Especializado	2028	19	2	0	2
Profesional Especializado	2028	15	23	1	24
Profesional Especializado	2028	13	19	4	23
Profesional Universitario	2044	10	12	4	16
Subtotal			58	10	68
<b>TOTAL</b>			<b>59</b>	<b>10</b>	<b>69</b>

Distribución de la Planta de Empleos del DNP – Nivel Técnico



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

<b>NIVEL TÉCNICO</b>					
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>N.º CARGOS</b>
Técnico Operativo	3132	18	4	0	4
Técnico Operativo	3132	15	0	1	1
Técnico Operativo	3132	13	1	0	1
Técnico Administrativo	3124	18	2	0	2
Técnico Administrativo	3124	17	1	0	1
Técnico Administrativo	3124	5	1	0	1
<b>Total</b>			<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

Distribución de la Planta de Empleos del DNP – Nivel asistencial

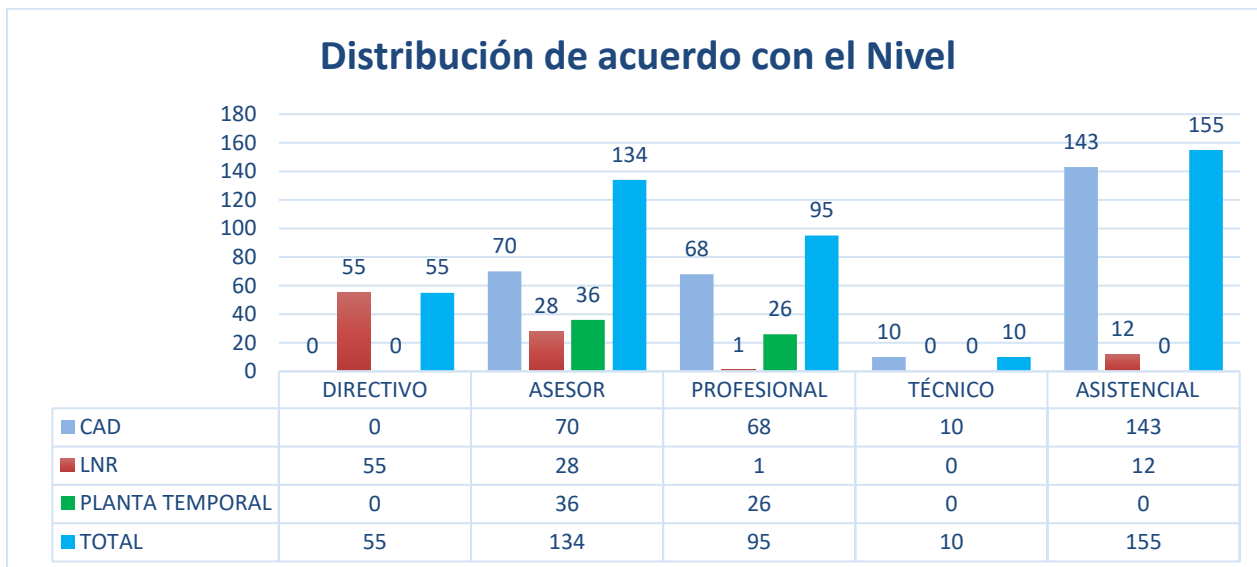
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>N.º CARGOS</b>
<b>LNR</b>					
Secretario de Despacho Director	4212	26	2	0	2
Secretario de Despacho Subdirector	4215	25	3	1	4
Conductor Mecánico	4103	15	5	0	5
Auxiliar de Servicios generales	4064	15	1	0	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>					
<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>N.º CARGOS</b>
Secretario ejecutivo	4210	24	2	0	2
Secretario ejecutivo	4210	23	11	0	11
Secretario ejecutivo	4210	22	8	1	9
Secretario ejecutivo	4210	15	24	3	27
Auxiliar administrativo	4044	23	8	0	8
Auxiliar administrativo	4044	22	2	0	2
Auxiliar administrativo	4044	15	29	3	32
Conductor mecánico	4103	15	15	0	15
Auxiliar servicios generales	4064	17	1	0	1
Auxiliar servicios generales	4064	15	7	0	7
Auxiliar servicios generales	4064	11	7	1	8
Auxiliar servicios generales	4064	8	6	0	6
Auxiliar servicios generales	4064	6	15	0	15
<b>SUBTOTAL</b>			<b>135</b>	<b>8</b>	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>			<b>146</b>	<b>9</b>	<b>155</b>



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

El total de los cargos de la planta de personal aprobada al Departamento Nacional de Planeación por nivel se encuentra distribuida así:



El Departamento Nacional de Planeación se rige por lo establecido en el Sistema General de Carrera Administrativa, lo establecido en el Decreto 2489 de 2006 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.” Y el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

En consideración de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el DNP cuenta con los siguientes perfiles aprobados y con los cuales sule sus necesidades de personal según los estudios de cargas de trabajo, y las resoluciones internas: número 3140 del 7 de noviembre de 2018, por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Departamento Nacional de Planeación.

#### NIVEL DIRECTIVO

Grados	Requisitos generales
20	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.
22	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y sesenta (60) meses de



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y dos (72) meses de experiencia profesional relacionada.

#### **NIVEL ASESOR**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
4	Título profesional y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
6	Título profesional y treinta y cinco (35) meses de experiencia profesional relacionada.
7	Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
8	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiún (21) meses de experiencia profesional relacionada.
9	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiséis (26) meses de experiencia profesional relacionada.
11	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y treinta y seis (36) meses de experiencia profesional relacionada.
12	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y un (41) meses de experiencia profesional relacionada.
13	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada
14	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y cincuenta y un (51) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cuarenta y nueve (49) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y sesenta y un (61) meses de experiencia profesional relacionada.
18	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de maestría y cincuenta y nueve (59) meses de experiencia profesional relacionada o Título de postgrado en la modalidad de especialización y setenta y un (71) meses de experiencia profesional relacionada.

#### **NIVEL PROFESIONAL**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
10	Título profesional y veintisiete (27) meses de experiencia profesional relacionada.
13	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diez (10) meses de experiencia profesional relacionada.



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

15	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y dieciséis (16) meses de experiencia profesional relacionada.
16	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
19	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.
22	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.
24	Título profesional, título de posgrado en la modalidad de especialización y cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada.

#### **NIVEL TECNICO**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
5	Diploma de bachiller y dieciséis (16) meses de experiencia relacionada o laboral.
17	Título de formación tecnológica y nueve (9) meses de experiencia relacionada o laboral o Título de formación tecnológica con especialización o aprobación de cuatro (4) años de educación superior en la modalidad de formación profesional y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.
18	Título de formación tecnológica con especialización y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en la modalidad de formación profesional y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral.

#### **NIVEL ASISTENCIAL**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
6	Aprobación de educación básica primaria y veinte (20) meses de experiencia laboral.
8	Aprobación de dos (2) años de educación básica secundaria y seis (6) meses de experiencia laboral.
11	Aprobación de cuatro (4) años de educación básica secundaria.
15	Diploma de bachiller.
17	Diploma de bachiller y diez (10) meses de experiencia laboral.
22	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.
23	Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado y doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral.
24	Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

25	Título de formación técnica profesional y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral o aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral.
26	Título de formación técnica profesional y doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral o aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y dieciocho (18) meses de experiencia relacionada o laboral.

### 1.1.1. ANÁLISIS DE PLANTA TEMPORAL PLANTA TEMPORAL

Mediante el Decreto 1766 del 23 de diciembre de 2020 se crean 62 cargos de la planta temporal dirigidos a fortalecer y acompañar los procesos de descentralización, en cumplimiento de las políticas fijadas por el Gobierno Nacional y en el marco del Sistema General de Regalías y los acuerdos de la Comisión Rectora.

La distribución de empleos de la planta temporal por tipo de cargos y nivel es la siguiente:

PLANTA TEMPORAL DE EMPLEOS DNP					
NIVEL	LNR	VACANTE S	TOTAL	% de Vinculación	% de vacantes
Asesor	28	8	36	45,16%	12,90%
Profesional	5	21	26	8,06%	33,87%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>62</b>	<b>53,23%</b>	<b>46,77%</b>

El 100% de los empleos de la planta temporal son de Libre Nombramiento y Remoción. A fecha de 13 de diciembre de 2021 la provisión y vacancia de los empleos es la siguiente:

NIVEL	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
<b>Subdirección General Territorial</b>			
<b>Asesor</b>	1020-14	0	1
	1020-13	1	1
<b>SUBTOTAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Dirección del Sistema General de Regalías</b>			
<b>Asesor</b>	1020-14	1	0
	1020-13	5	0
	1020-11	6	4
<b>Profesional Especializado</b>	2028-24	2	1
	2028-18	2	0
<b>SUBTOTAL</b>		<b>16</b>	<b>5</b>
<b>Dirección de Vigilancia de las Regalías</b>			
<b>Asesor</b>	1020-13	8	2



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

NIVEL		PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
	1020-11	6	1	7
<b>Profesional Especializado</b>	2028-18	1	20	21
<b>SUBTOTAL</b>		15	23	38
<b>TOTAL</b>		32	30	62

### **ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES**

#### **Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación.**

En la entidad existen 44 personas que cumplen los requisitos de edad y/o semanas de cotización para pensionarse.

La identificación se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente la cual señala que el estatus de pre- pensionado lo tienen quienes les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia mujeres 57 años y hombres 62 años y adicionalmente según el régimen se deben tener cotizadas en el Fondo e pensiones entre 1.300 semanas o 1.500 semanas.

#### **Pre-pensionados por nivel ocupacional**

<b>Nivel</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Directivo	3	3	<b>6</b>
Asesor	8	7	<b>15</b>
Profesional	4	10	<b>14</b>
Técnico	0	3	<b>3</b>
Asistencial	18	37	<b>55</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>60</b>	<b>93</b>

### **VALORACIÓN DEL PERSONAL ACTUALMENTE VINCULADO, ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL.**

En relación con la disponibilidad interna de personal el Departamento Nacional de Planeación en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones: Datos por Servidor: El Departamento cuenta al 13 de diciembre de 2021 con 388 empleados públicos vinculados a la Planta Permanente, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Encargo, en Comisión Interna de LNyR y Nombramiento Provisional, así:



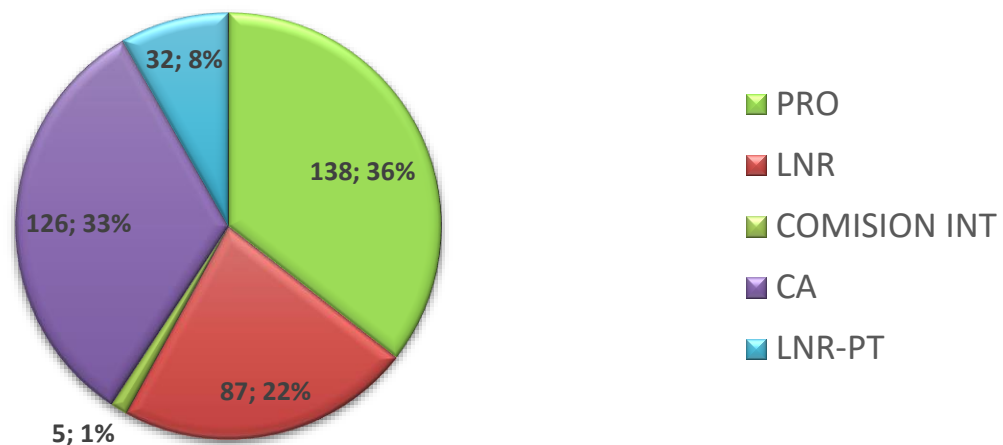


El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

### Distribución de la planta de acuerdo con el tipo de vinculación

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN



Actualmente se encuentran vinculados un total de 388 personas en las plantas de personal de la entidad. La distribución por tipo de nombramiento de servidores públicos vinculados se describe en la siguiente tabla:

**Datos por Servidor:** El Departamento cuenta al 14 de diciembre de 2021 con **351** empleados públicos vinculados a la Planta Permanente, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Encargo, en Comisión de LNyR y Nombramiento Provisional, así:

Situaciones Administrativas



- Encargo Preferente
- Encargo del Empleo mientras se provee
- Designación Coordinación
- Reubicaciones
- Creación de nuevos grupos



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

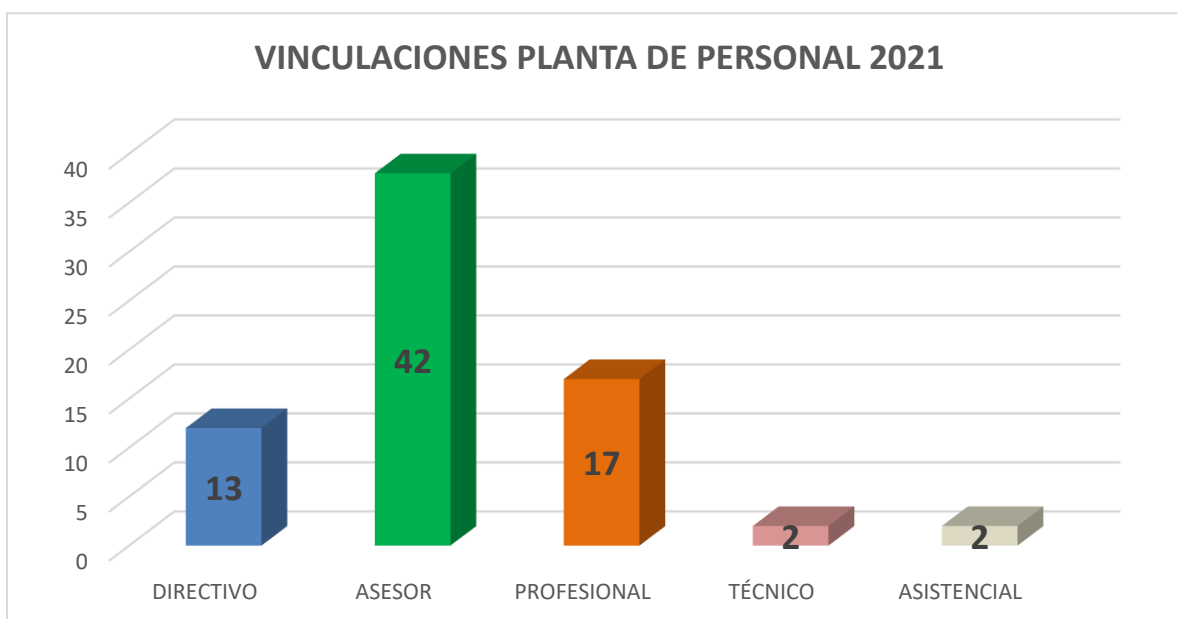
### **.Situaciones Administrativas**

<b>Situaciones Administrativas Global</b>	
Encargo Preferente	6
Encargo del Empleo mientras se provee	8
Designación Coordinación	28
Reubicaciones	3

Durante el 2021 se han adelantado a la fecha 23 procesos para proveer vacantes mediante encargo preferente de los cuales a 6 servidores se les encargó en otro empleo.

### **Vinculaciones**

En la actual vigencia se han adelantado 75 vinculaciones. La mayor parte de ellas se son del nivel Asesor, y esto responde al impacto de la ampliación de la planta temporal en el DNP, de acuerdo con el Decreto 1766 de 2020 “Por el cual se crean unos empleos en la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación” ya que el mayor número de vinculaciones se presentaron en los empleos de la planta temporal, siendo los cargos de nivel Asesor los de mayor demanda en dicha ampliación.



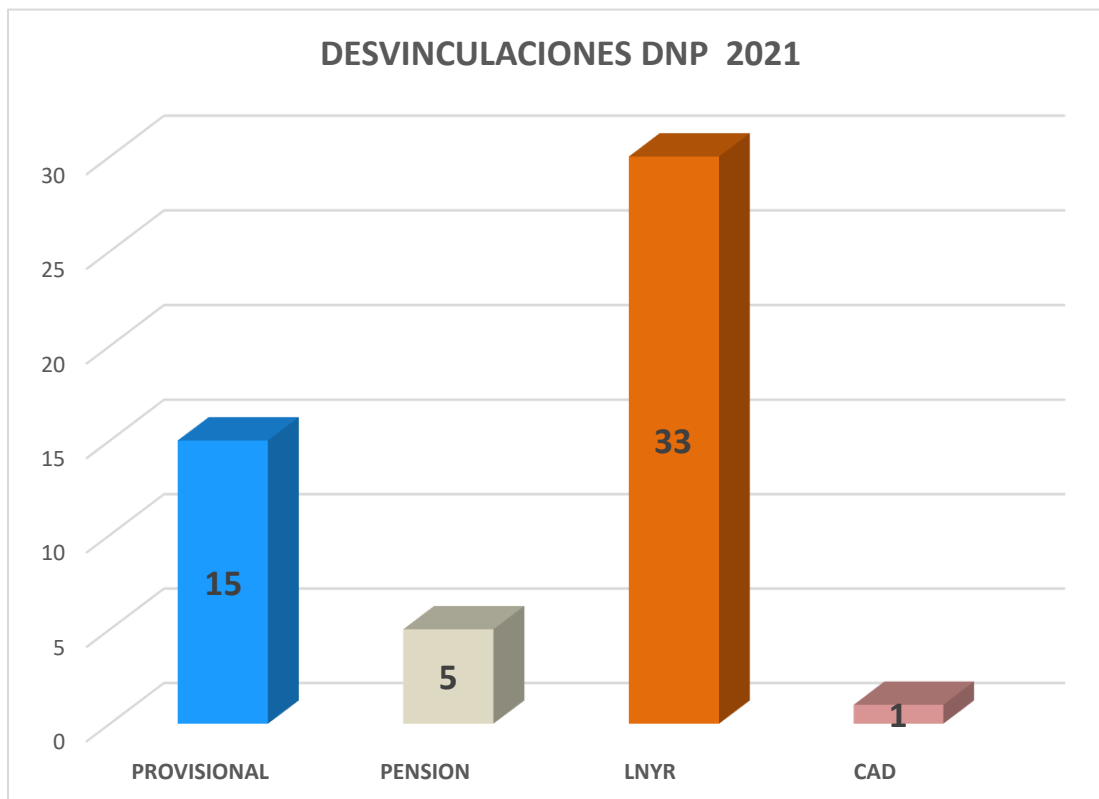


El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

### Retiros

A continuación, se resume las estadísticas de retiro de la entidad a fecha 13 de diciembre. La mayor parte de personas retiradas corresponden a cargos de Nivel Directivo y Asesor que pertenecen a los nombramientos de Libre Nombramiento y remoción.



El comportamiento de los retiros en los últimos años también permite señalar que se encuentra una alta rotación en las personas que están nombradas mediante provisionalidad, en especial en los cargos de nivel Profesional.

La entidad para estos casos y los retiros de carrera administrativa adelanta los procesos de derecho preferente, una vez comprobado que no existen personas de carrera administrativa que cumplan requisitos, se procede a realizar los nombramientos en provisionalidad como se establece en “Manual de provisión y encargos M-TH -04”.

Debido a la actual crisis sanitaria que está atravesando Colombia y el mundo en general, como consecuencia del coronavirus COVID-19 y a las diferentes medidas adoptadas por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el DNP ha tenido que adoptar y modificar entre otras cosas su plan de trabajo a modalidad virtual, lo que ha implicado en



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

general: trámites virtuales, posesiones virtuales, impactando de manera significativa en disminución de encargos por las diferentes situaciones administrativas (vacaciones, comisiones al exterior), como se ve reflejado en el cuadro tipo de encargos, y las demás situaciones se han venido desarrollando de manera normal.

### **Otras Situaciones Administrativas:**

Entre otras situaciones administrativas y trámites adicionales durante este año y con corte al 13 de diciembre, se han tramitado 40 primas técnicas (18 por evaluación de desempeño y 22 por formación avanzada y experiencia altamente calificada); 172 certificaciones laborales (110 certificaciones servidores y 68 a exservidores);

### **Reporte Ley de Cuotas**

A continuación, se expone la distribución de hombres y mujeres por Nivel de empleo con fecha de corte a 20 de noviembre:

En relación con la caracterización de la planta de personal por género el Departamento cuenta con 211 mujeres y 157 hombres, y en la planta temporal con 10 mujeres y 4 hombres.

*Distribución de la planta de acuerdo con el sexo*



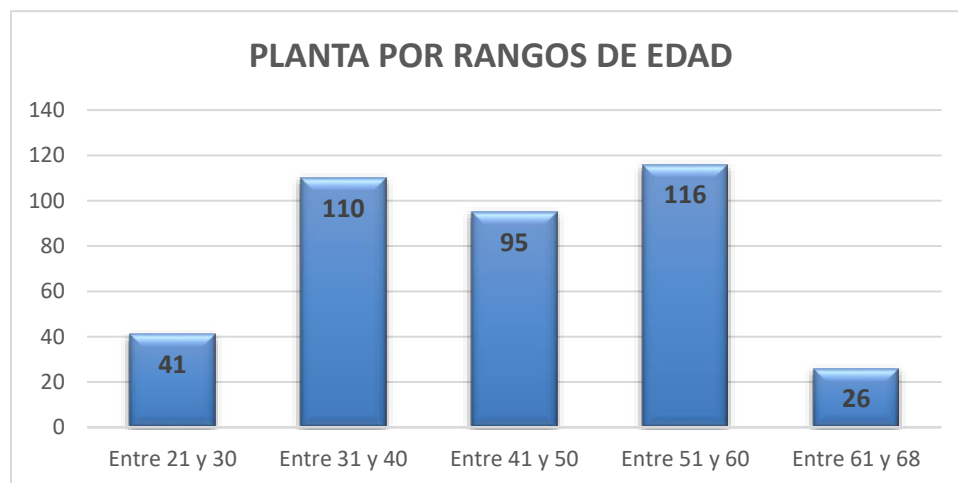
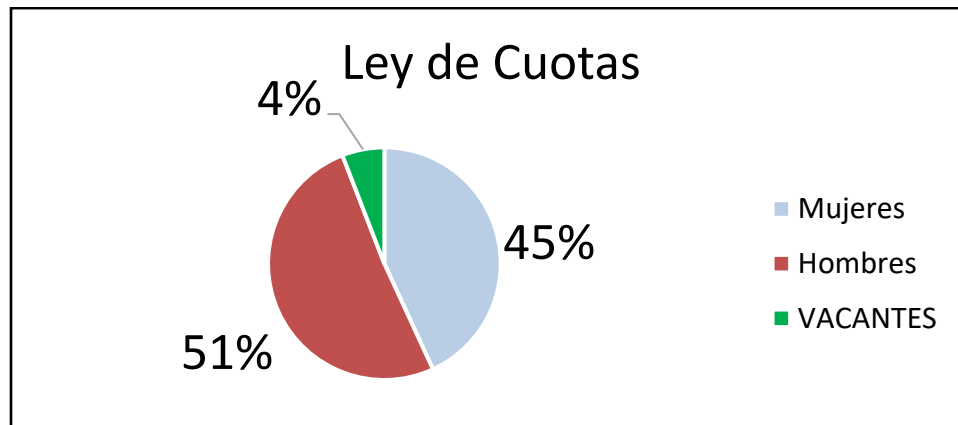
Sexo	Total
<b>Femenino</b>	219
<b>Masculino</b>	169
<b>Total</b>	<b>388</b>



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

En cumplimiento a la normatividad vigente, el DNP viene dando cumplimiento a la paridad de mujeres y hombres en el nivel Directivo. A fecha de 13 de diciembre de 2021 se encuentran distribuidos los cargos de un alto nivel decisorio de la siguiente manera por sexo:



La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 51 y los 60 años cubriendo el 30% de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 7% se encuentra entre 61 y 68 años, con un 24% la población entre 41 y 50 años, con un 28% se encuentra la población entre 31 y 40 años y el restante 11% entre 21 y 30 años.

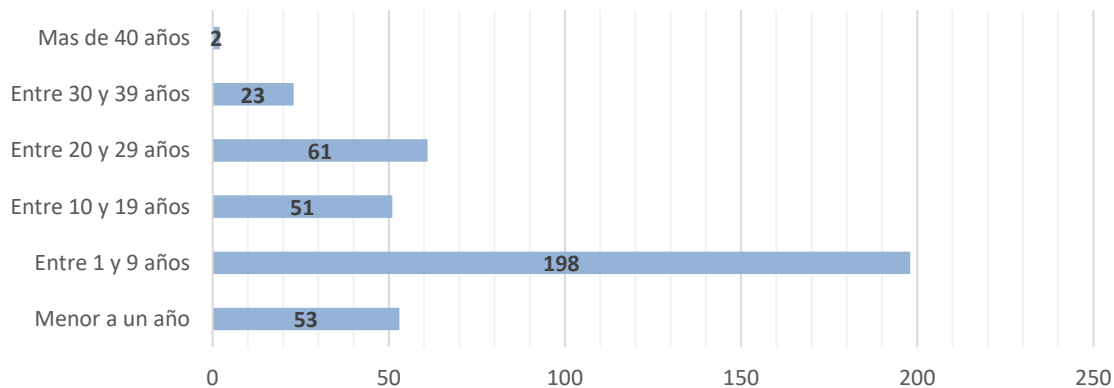


**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

Rango	Cantidad	%
Entre 21 y 30	41	11%
Entre 31 y 40	110	28%
Entre 41 y 50	95	24%
Entre 51 y 60	116	30%
Entre 61 y 68	26	7%
<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

### Distribución de la planta por años de servicio



En cumplimiento a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la Resolución 0583 de 2018 del Ministerio de Salud, y Decreto 2011 de 2017 “porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad” la cual establece que las entidades con plantas entre personal 1 y 1000 empleos deben tener los siguientes porcentajes de la planta con participación de personas con discapacidad.

A 31 de diciembre de 2019: ->2% en el caso de DNP son 8 empleos.

A 31 de diciembre de 2023 -> 3% en el caso del DNP son 12 empleos.

A 31 de diciembre de 2027 -> 4% en el caso del DNP son 16 empleos

### **Desarrollo de las Acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas – proyectos sobre Futuros movimientos.**

Para la Provisión de empleos mediante encargo la entidad cuenta con el un Manual para la Gestión y Desarrollo del Talento Humano código GT-M01, donde se establecen lineamientos internos



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

para procedimiento a seguir acorde con lo establecido en la norma.

Para la vigencia 2022, se espera la provisión por mérito mediante las siguientes acciones:

- Se identificó la necesidad de desarrollar una reforma administrativa de la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el gobierno Nacional en cumplimiento de su misión y de obligaciones legales para lo cual ya se han adelantado gestiones iniciales con el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ampliación de la planta temporal del DNP, la cual tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.
- Conformación y realización de un concurso abierto de méritos para proveer los empleos vacantes.
- Se implementó un nuevo proceso de provisión transitoria mediante derecho preferente de encargo, que permito mayor agilidad e igualdad para poder otorgar encargos en empleos de la planta de personal a los funcionarios de carrera.
- Implementación del nuevo sistema de evaluación del desempeño para los funcionarios de carrera administrativa.
- La subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano gestionó los recursos para financiar los costos que le corresponden en desarrollo del proceso de selección por mérito para proveer los empleos vacantes de la planta de personal.

## **CONCLUSIONES**

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano debe apoyar el desempeño organizacional total, su aporte debe ser significativo en los procesos de modernización, en la integración de las diferentes funciones, áreas y prácticas organizacionales y en los proyectos de mejoramiento de la organización del trabajo. Esto indica que el área de Talento Humano debe asumir un rol de asesores internos en el proceso de diseñar y rediseñar las ocupaciones, los cargos y las tareas que se desarrollan en la entidad, para alcanzar estrategias y niveles de rendimiento más altos.

Este plan se puede definir como un instrumento de gestión ofreciendo lineamientos para profundizar en el análisis de la planta actual de personal y levantar el diagnóstico de necesidades



**El futuro  
es de todos**

**DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación**

de personal, efectuar el seguimiento y la evaluación técnica del talento humano. Los resultados de este ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal a fin de adoptar las estrategias necesarias como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección bien sea con la CNSC, universidades etc.), para atender dichas insuficiencias de personal.

En la planificación se hace referencia a la metodología para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo teniendo en cuenta en primer lugar las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la entidad, entre otros aspectos, y en segundo lugar las estrategias de vinculación tanto de personal externo como de promoción y desarrollo de personal interno de la entidad.

Es necesario que en el DNP se reevalúen y si es pertinente se adopten medidas internas como son la capacitación, reubicación de personal, reubicación del cargo, transferencia del conocimiento y para tal fin se debe remitir al Plan Estratégico del Talento Humano el cual comprende el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y el Programa de desvinculación asistida entre otros.

Por otra parte la alta dirección del DNP ha considerado pertinente adelantar acciones en cuanto a la identificación de necesidades para lo cual se adelantará una reforma administrativa de la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional en cumplimiento de su misión y obligaciones legales para lo cual ya se han venido adelantando gestiones iniciales con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

También, en la medida de lo posible se adelantarán acciones relacionadas con los concursos de ascenso (internos) que promuevan el desarrollo de los servidores públicos y contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida.