



**DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN**

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN**

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DICIEMBRE, 2022 BOGOTÁ D.C



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH) 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.

2. 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:

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:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) 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:

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;



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

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. 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.

3. 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.

4. 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)

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).



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

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 adicioneen 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

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)



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

5. ALCANCE Y POLÍTICA DE OPERACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, esta direccionado a contribuir en la planeación y gestión de talento humano, a través de la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales para la vigencia 2021-2023.

Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Subdirección de Gestión de Talento Humano elaborará un Cronograma de actividades, realizará un seguimiento trimestral y elaborará el respectivo informe de avance.

La Subdirección de Gestión de Talento Humano, programará los recursos para la ejecución del plan anual que deberá ser presentado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia siguiente.

6. 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 y el Decreto 1894 de 2021 modifican la planta de empleos del DNP, y establecen una planta de personal permanente aprobada de 504 cargos de los cuales 132 cargos son de Libre Nombramiento y Remoción y 372 cargos de carrera administrativa.

Cuadro N°1. Análisis de Planta

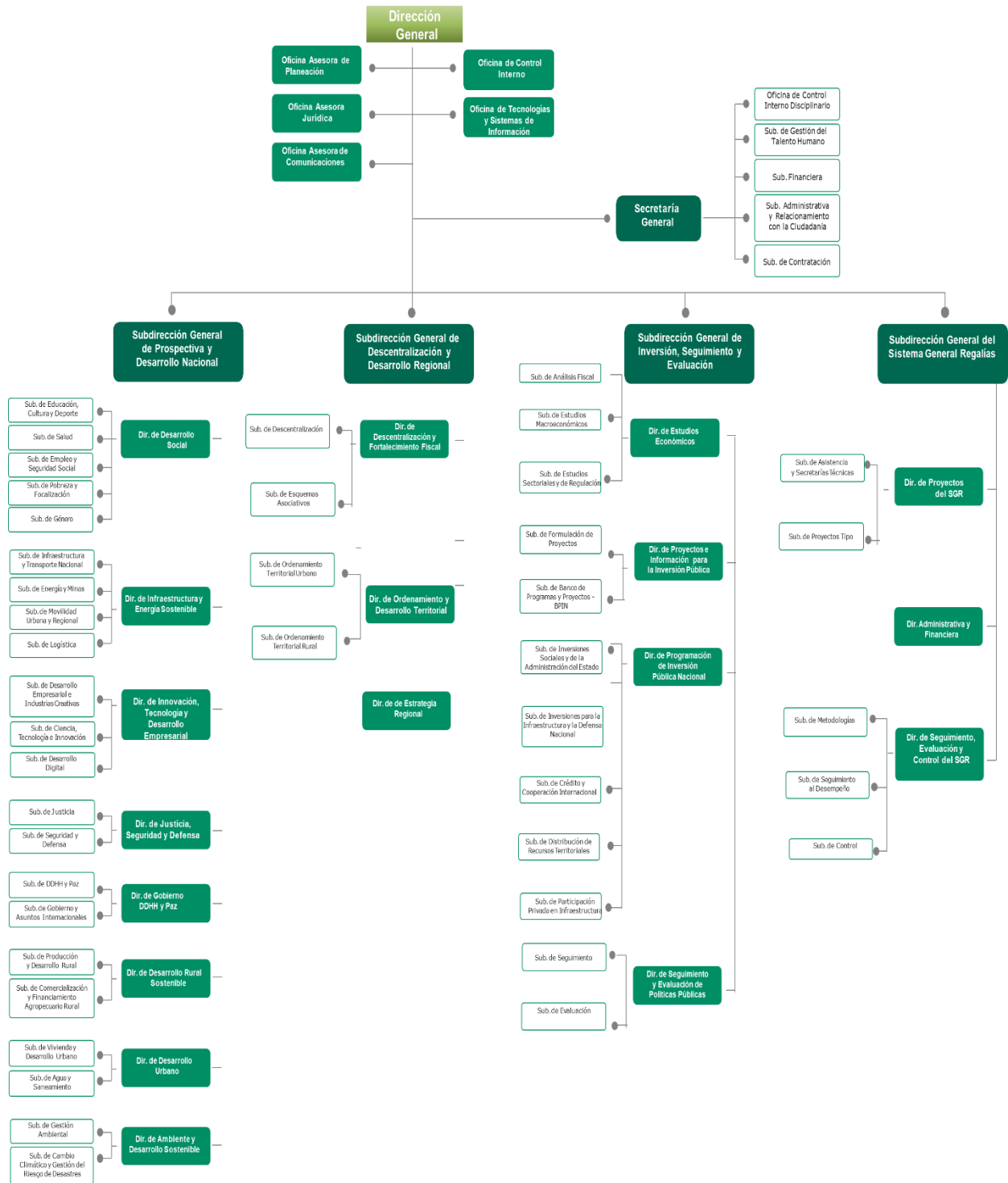
PLANTA DE EMPLEOS DNP			
NIVEL	LNR	CA	TOTAL
Directivo	72	0	72
Asesor	42	70	112
Profesional	2	190	192
Técnico	2	16	18
Asistencial	14	96	110
TOTAL	132	372	504

Libre Nombramiento y Remoción (LNR). Carrera Administrativa (CA).



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Organigrama





DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Cuadro N°2 Planta DNP

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
DIRECTOR GENERAL	0010	00	1
SUBDIRECTOR GENERAL DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	0025	00	4
SECRETARIO GENERAL DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	0035	22	1
JEFE DE OFICINA	0137	20	3
DIRECTOR TÉCNICO	0100	22	19
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	20	40
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	20	3
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	20	1
TOTAL	0	0	72
NIVEL ASESOR			
	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	16	3
ASESOR	1020	18	3
ASESOR	1020	16	11
ASESOR	1020	14	5
ASESOR	1020	13	10
ASESOR	1020	12	3
ASESOR OCDE	1030	11	2
ASESOR	1020	11	4
ASESOR	1020	8	1
SUBTOTAL			42
CARRERA ADMINISTRATIVA			
	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
NIVEL ASESOR			
ASESOR	1020	13	8
ASESOR	1020	12	4
ASESOR	1020	11	5
ASESOR	1020	9	3
ASESOR	1020	8	12
ASESOR	1020	7	6
ASESOR	1020	6	21
ASESOR	1020	4	11
SUBTOTAL			70
TOTAL			112
NIVEL PROFESIONAL			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Profesional Especializado	2028	22	1



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Profesional Especializado	2028	19	1
Subtotal			2
CARRERA ADMINISTRATIVA			
Profesional Especializado	2028	24	20
Profesional Especializado	2028	22	30
Profesional Especializado	2028	19	22
Profesional Especializado	2028	15	43
Profesional Especializado	2028	13	23
Profesional Universitario	2044	10	36
Profesional Universitario	2044	1	16
Subtotal			190
TOTAL			192
NIVEL TÉCNICO			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Técnico Administrativo	3124	17	2
Subtotal			2
CARRERA ADMINISTRATIVA			
Técnico Operativo	3132	18	4
Técnico Operativo	3132	15	3
Técnico Operativo	3132	13	1
Técnico Administrativo	3124	18	2
Técnico Administrativo	3124	17	5
Técnico Administrativo	3124	5	1
Subtotal			16
Total			18
NIVEL ASISTENCIAL			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
Secretario de Despacho Director	4212	26	2
Secretario de Despacho Subdirector	4215	25	4
Conductor Mecánico	4103	15	7
Auxiliar de Servicios generales	4064	15	1
SUBTOTAL			14
CARRERA ADMINISTRATIVA			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Secretario ejecutivo	4210	23	6
Secretario ejecutivo	4210	22	3



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Secretario ejecutivo	4210	15	20
Auxiliar administrativo	4044	23	7
Auxiliar administrativo	4044	22	1
Auxiliar administrativo	4044	15	21
Conductor mecánico	4103	15	13
Auxiliar servicios generales	4064	17	1
Auxiliar servicios generales	4064	15	7
Auxiliar servicios generales	4064	11	7
Auxiliar servicios generales	4064	8	1
Auxiliar servicios generales	4064	6	9
SUBTOTAL			96
TOTAL			110
TOTAL GENERAL			504

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

Cuadro N°7 Distribución de acuerdo con el Nivel

PLANTA DE EMPLEOS DNP				
NIVEL	LNR	CA	PT-LNR	TOTAL
Directivo	72	0	0	72
Asesor	42	70	36	148
Profesional	2	190	26	218
Técnico	2	16	0	18
Asistencial	14	96	0	110
TOTAL	132	372	62	566

Libre Nombramiento y Remoción (LNR). Carrera Administrativa (CA).
Planta Temporal Libre Nombramiento y Remoción (LNR)

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."

Considerando y en atención de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el DNP cuenta con los siguientes perfiles aprobados y con los cuales supe 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.



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

NIVEL ASESOR

Grados	Requisitos generales
04	Título profesional y veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.
06	Título profesional y treinta y cinco (35) meses de experiencia profesional relacionada.
07	Título profesional y cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
08	Título profesional, Título de postgrado en la modalidad de especialización y veintiún (21) meses de experiencia profesional relacionada.
09	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

Grados	Requisitos generales
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.
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.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

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 TÉCNICO

Grados	Requisitos generales
05	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

Grados	Requisitos generales
06	Aprobación de educación básica primaria y veinte (20) meses de experiencia laboral.
08	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.

Grados	Requisitos generales
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.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

7. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES

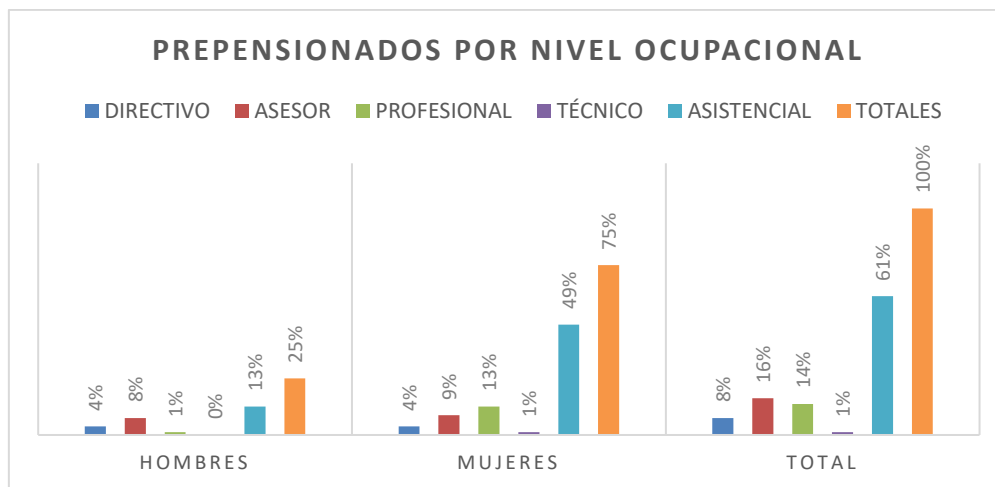
- **Plan anual de Vacantes**

Ver Anexo Plan Anual de Vacantes Informe OPEC.

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

La caracterización de los prepensionados en el DNP se ha realizado con base en lo establecido en la normatividad vigente en la cual se establece que este status 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.

Caracterización de prepensionados por dependencia y nivel ocupacional



- **Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal.**

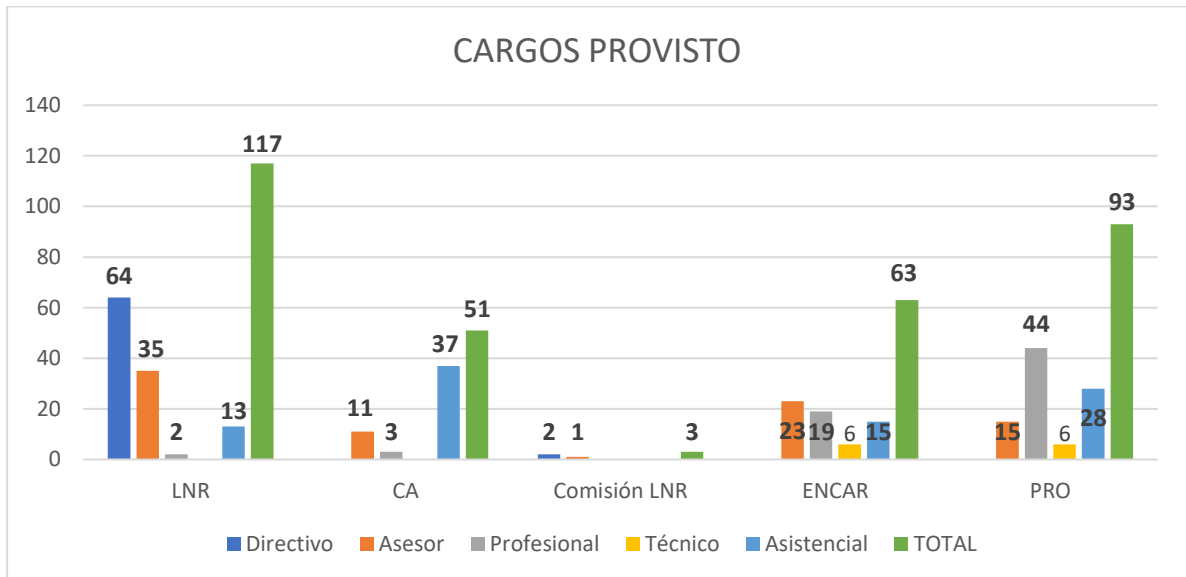
En relación con la disponibilidad interna de personal el Departamento Nacional de Planeación en la actualidad cuenta con la planta de personal provista bajo las siguientes condiciones:

Datos por Servidor: El Departamento cuenta al 2 de enero de 2021 con **360** 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:



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

De 15 a Grafica N°2 Planta de personal DNP



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 27/12/2022

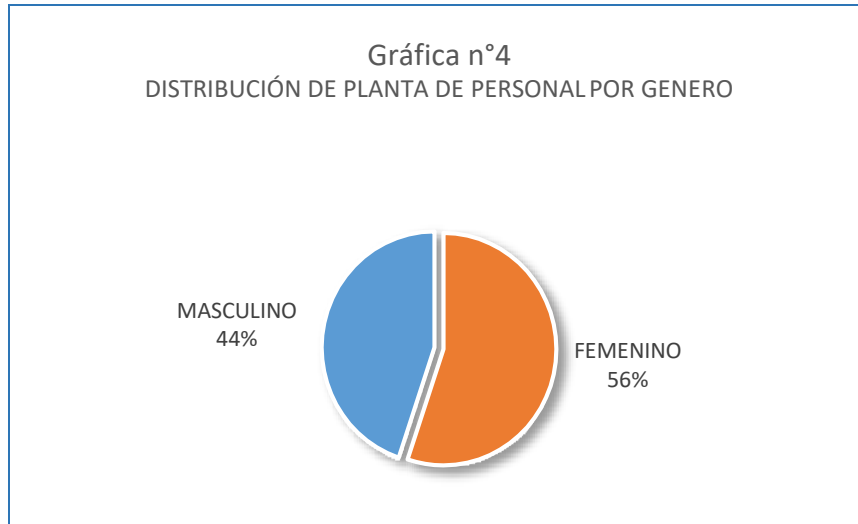
En el marco de la Ley 2056 de 2022, se expidió el Decreto 1766 del 23 de diciembre de 2022, mediante el cual se crean unos empleos temporales en la planta de personal del Departamento Nacional de Planeación. en el cual se crearon cuarenta y siete (47) empleos, y se dio continuidad a 15 empleos creados en el Decreto 1845 de 2012, prestando sus servicios en la Subdirección General del Sistema General de Regalías.

PLANTA TEMPORAL DE EMPLEOS DNP					
NIVEL	LNR	VACANTES	TOTAL	% de Vinculación	% de vacantes
Asesor	26	8	34	43,33%	13,33%
Profesional	21	5	26	35,00%	8,33%
TOTAL	47	13	60	78,33%	21,67%

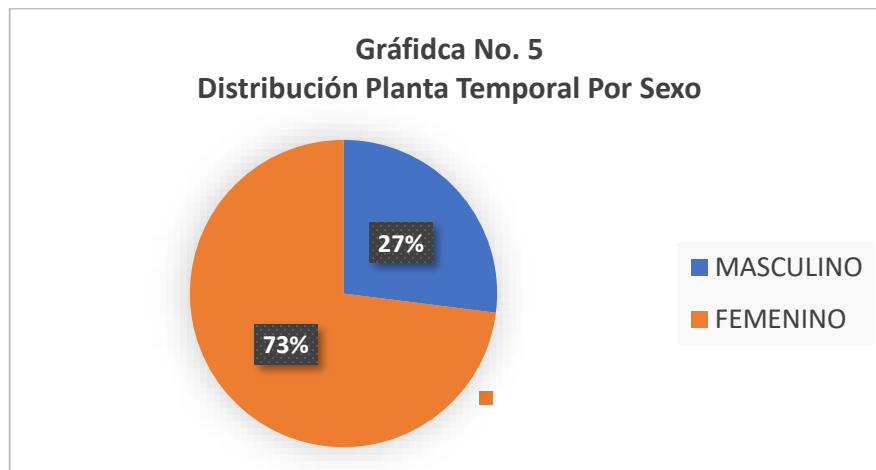


DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

En relación con la caracterización de la planta de personal por género el Departamento cuenta con 194 mujeres y 157 hombres, y en la planta temporal con 10 mujeres y 4 hombres.



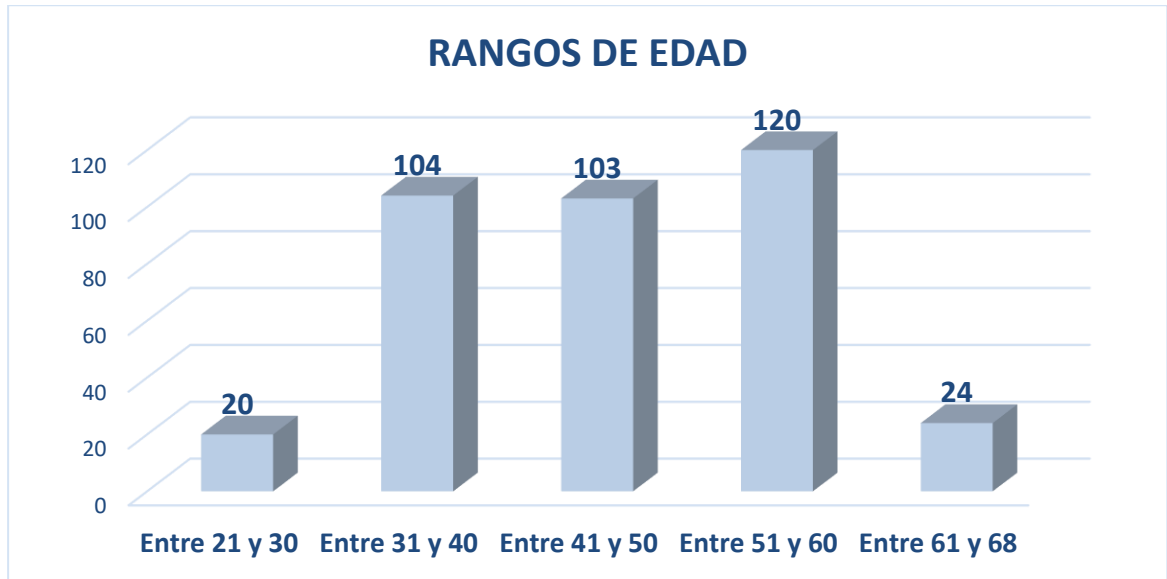
Fuente: GGP cuadro de planta al 2 de enero de 2021



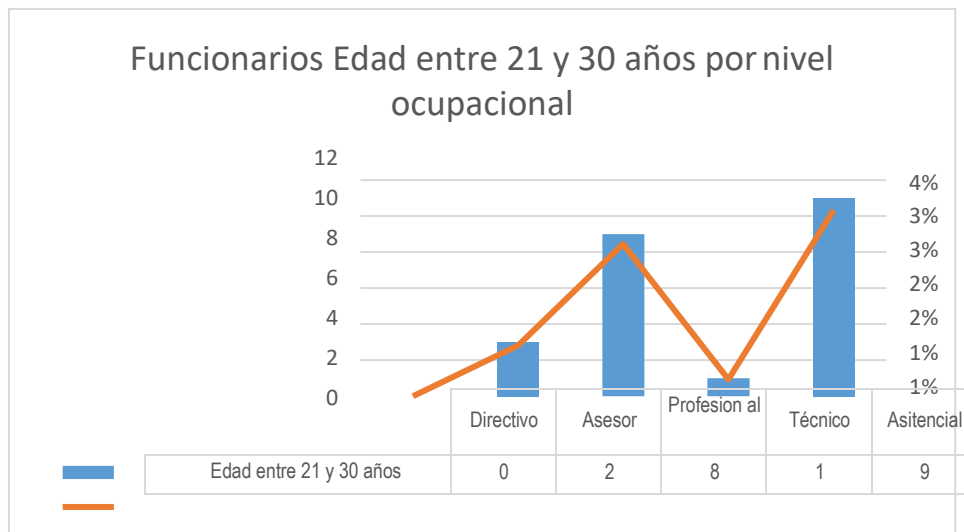
La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 51 y los 60 años cubriendo el 32 % de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 6% se encuentra entre 61 y 68 años, con un 28% la población entre 31 y 40 años, con un 28% se encuentra la población entre 41 y 50 años y el restante 5 % entre 21 y 30 años. La información incluye planta temporal provista.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN



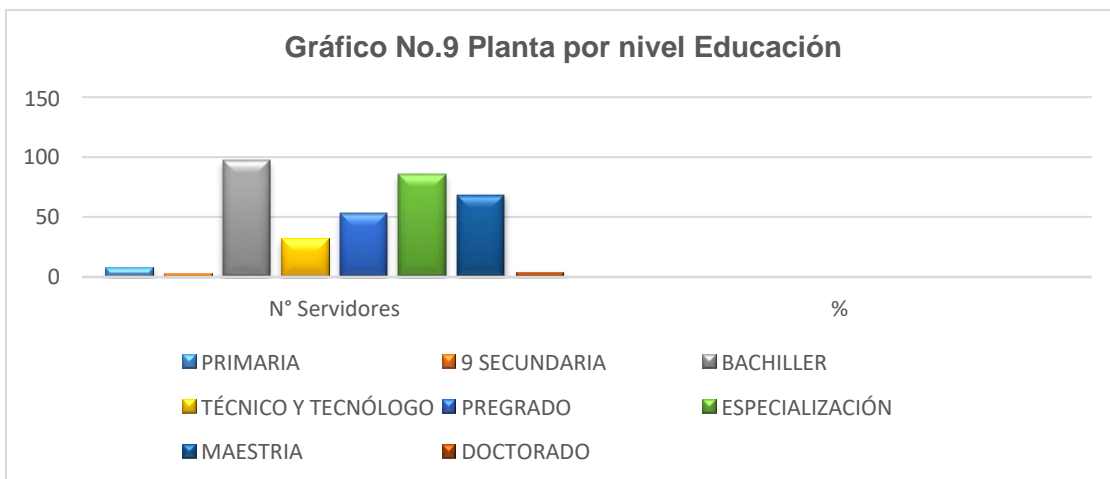
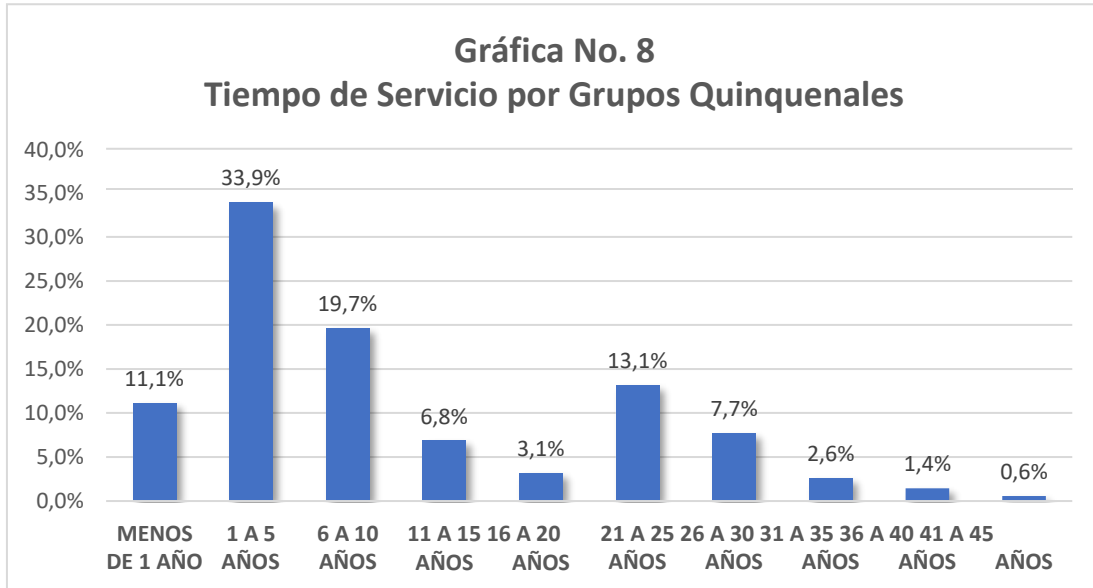
Frente a los nuevos lineamientos del gobierno nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 21 y 30 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica descrita a continuación:





DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad la gráfica No. 8 se destaca que el 11.1% lleva vinculado menos de un año en el DNP, el 33,9% de los funcionarios se encuentra en el rango de 1 a 5 años, y el 19.7% llevan vinculados entre 6 y 10 años prestando sus servicios al Departamento.



Fuente: GGP cuadro de planta al 2 de enero de 2021



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Cuadro N°11 Nivel de educación DNP

NIVEL	N° Servidores	%
PRIMARIA	8	2,3%
9 SECUNDARIA	3	0,9%
BACHILLER	97	27,6%
TÉCNICO Y TECNÓLOGO	32	9,1%
PREGRADO	53	15,1%
ESPECIALIZACIÓN	86	24,5%
MAESTRIA	68	19,4%
DOCTORADO	4	1,1%

Fuente: 27 de diciembre de 2022

Con respecto al nivel de educación de los servidores del DNP el 15.1% de la planta su formación académica es en pregrado, con especialización un 24.9%, maestría un 19.4%, y doctorado un 1.1%.

Cuadro N° 12 Caracterización por formación académica pregrado

%	CARRERAS DE PREGRADO
0,5%	ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL
6,6%	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
0,9%	ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO
1,9%	ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
1,4%	ADMINISTRACIÓN FINANCIERA
3,3%	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
0,5%	ARQUITECTURA
0,5%	BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVISTICA
0,5%	BIOINGENIERÍA
1,4%	CIENCIAS POLÍTICAS



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

%	CARRERAS DE PREGRADO
1,9%	COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO
7,1%	CONTEURÍA PÚBLICA
8,5%	DERECHO
0,5%	ECOLOGÍA
37,0%	ECONOMIA
1,4%	LICENCIATURAS
0,5%	FISIOTERAPIA
0,9%	GEOGRAFIA, HISTORIA
0,9%	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES
0,9%	INGENIERÍA AMBIENTAL Y SANITARIA
1,4%	INGENIERÍA CATASTRAL Y GEODESTA
2,4%	INGENIERÍA CIVIL
9,0%	INGENIERÍA DE SISTEMAS
0,5%	INGENIERÍA DE SOFTWARE
2,4%	INGENIERÍA ELECTRÓNICA
1,9%	INGENIERÍA INDUSTRIAL
0,5%	INGENIERÍA MECANICA
0,5%	INGENIERÍA QUÍMICA
0,9%	INGENIERÍA TOPOGRAFICA
0,5%	MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
0,5%	MERCADOTECNIA
1,9%	PSICOLOGIA
0,5%	TRABAJO SOCIAL

Fuente: GGP cuadro de planta al 27 de diciembre de 2022

En relación con la caracterización por formación académica en pregrado de los servidores públicos el 37% corresponde a Economía, seguido con un 9% en Ingeniería de Sistemas y 8.5% en Derecho.

Perfil de Cada Empleo: Los requisitos de los perfiles de los cargos del Departamento al igual que las funciones, los conocimientos y habilidades necesarios para su ejercicio se encuentran establecidos en el manual específico de funciones de la planta permanente adoptado por **Resolución 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

Para la Planta Temporal los perfiles de cada cargo se encuentran señalados en la **Resolución 3141 del 7 de noviembre de 2018** "Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta Temporal del Departamento Nacional de Planeación".



**DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN**