



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

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

ENERO 2019

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
GRUPO GESTIÓN DE PERSONAL
2019**

INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano (SGDT) 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 del talento humano al mes de enero de 2019.

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:

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;
- 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.

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)

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

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)

1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

El Decreto 2190 de 2017 por el cual se modifica la planta de empleos del DNP establecen una planta de personal permanente aprobada de 387 cargos de los cuales 94 cargos de Libre Nombramiento y Remoción y 293 cargos de carrera administrativa.

Cuadro N°1

NIVEL	CAD	LNR
DIRECTIVO	0	55
ASESOR	71	27
PROFESIONAL	69	0
TÉCNICO	10	0
ASISTENCIAL	143	12
TOTAL	293	94

La estructura Organizacional del Departamento cuenta con 3 plantas estructurales:

Planta Estructural del Despacho del Director General

Cuadro N°2

CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA
DIRECTOR D.N.P	0010	00	1
ASESOR	1020	18	3
ASESOR	1020	16	4
ASESOR	1020	14	2
ASESOR	1020	12	2
SECRETARIO DE DESPACHO DIRECTOR	4212	26	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	15	3
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	15	1
TOTAL PLANTA DESPACHO DIRECTOR			18

Planta Estructural del Despacho del Subdirección General Sectorial

Cuadro N°3

CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA
SUBDIRECTOR D.N.P	0025	00	1
ASESOR	1020	16	1
ASESOR	1020	14	1
ASESOR	1020	13	9
ASESOR	1020	12	2
ASESOR	1020	8	1
SECRETARIO EJECUTIVO DESPACHO SUBDIR.	4215	25	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1
TOTAL PLANTA DESPACHO SUDIRECTOR GENERAL SECTORIAL			18

Planta Estructural del Despacho del Subdirector General Territorial

Cuadro N°4

CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA
SUBDIRECTOR D.N.P	0025	00	1
ASESOR	1020	16	1
SECRETARIO EJECUTIVO DESPACHO SUBDIR.	4215	25	2
CONDUCTOR MECANICO	4103	15	1
TOTAL, PLANTA DESPACHO SUDIRECTOR GENERAL TERRITORIAL			5

En total el departamento cuenta con 41 cargos asignados a las plantas estructurales y los restantes 346 hacen parte de la planta global distribuidos en los niveles, directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial:

Cuadro N°5

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA
PLANTA GLOBAL			
SECRETARIO GENERAL	0035	22	1
JEFE OFICINA	0137	20	2
DIRECTOR TÉCNICO	0100	22	14
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	20	32
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	20	2
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	20	1
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1045	16	1
ASESOR	1020	13	8
ASESOR	1020	12	4
ASESOR	1020	11	5
ASESOR	1020	9	3
ASESOR	1020	8	13
ASESOR	1020	7	6
ASESOR	1020	6	21
ASESOR	1020	4	11
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	23
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	16
TÉCNICO OPERATIVO	3132	18	4
TÉCNICO OPERATIVO	3132	15	1

TÉCNICO OPERATIVO	3132	13	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	05	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	2
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	11
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	9
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	32
CONDUCTOR MECANICO	4103	15	15
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	17	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	15	7
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	11	8
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	8	6
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	4064	6	15
TOTAL PLANTA GLOBAL			346

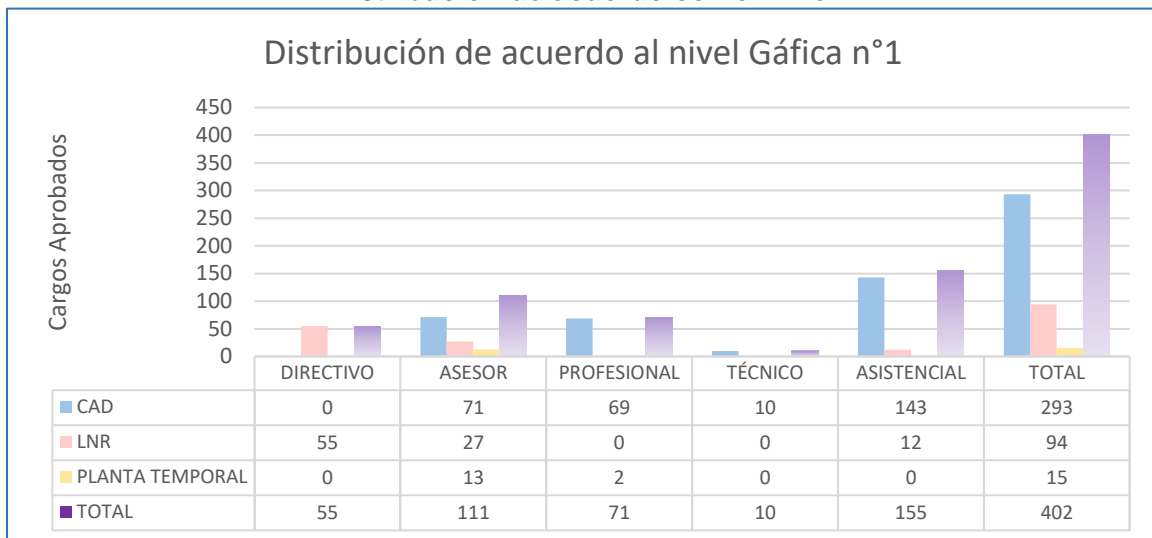
Los 346 cargos de la Planta Global se distribuyen por nivel de responsabilidad así:

Cuadro N°6

NIVEL	CARGOS
DIRECTIVO	53
ASESOR	71
PROFESIONAL	69
TÉCNICO	10
ASISTENCIAL	143
TOTAL	346

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

Distribución de acuerdo con el Nivel



Cuadro N°7

APROBADOS				
NIVEL	CAD	LNR	PLANTA TEMPORAL	TOTAL
DIRECTIVO	0	55	0	55
ASESOR	70	28	13	111
PROFESIONAL	68	1	2	71
TÉCNICO	10	0	0	10
ASISTENCIAL	143	12	0	155
TOTAL	292	95	15	402

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: n° 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 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.
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.
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.

2. PREVISIÓN DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Cargos Vacantes: Ver anexo Plan Anual de Vacantes

Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación.

La caracterización de los prepensionados en el DNP se ha realizado en base a los funcionarios que les faltan 3 años para cumplir la edad de requisito para la pensión en Colombia, mujeres 57 años y hombres 62 años.

Cuadro N° 8

CARACTERIZACIÓN DE PREPENSIONADOS POR DEPENDENCIA Y NIVEL OCUPACIONAL						
DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DG-DIRECCION GENERAL	1	2	0	0	5	8
DG-OFICINA DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	0	0	2	0	1	3
DG-DIRECCIÓN DE ESTUDIOS ECONÓMICOS	1	0	0	0	2	3
DG-DIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	0	1	0	0	1	2
DG-DIRECCIÓN DE INVERSIONES Y FINANZAS PÚBLICAS	0	1	0	0	1	2
Subtotales	2	4	2	0	10	18

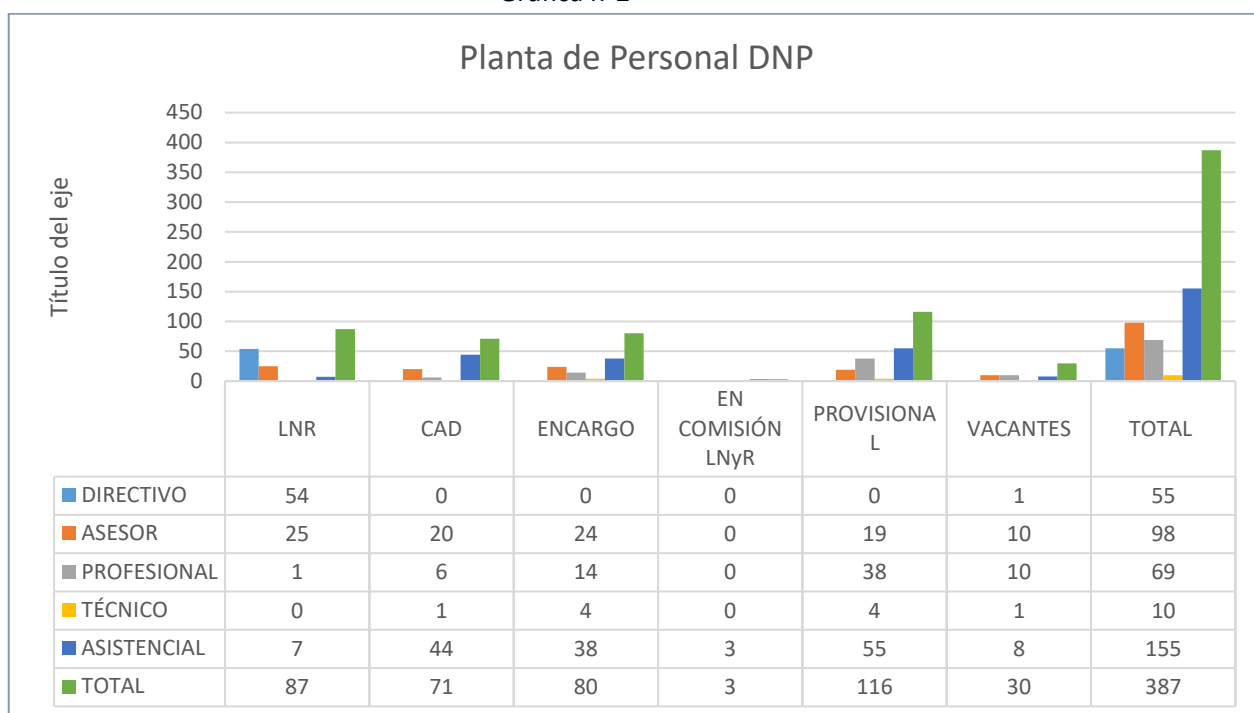
SGS-SUBDIRECCIÓN GENERAL SECTORIAL	0	1	0	0	1	2
SGS-DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y ENERGIA SOSTENIBLE	0	1	0	0	1	2
SGS-DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL	0	1	0	0	2	3
SGS-DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL	0	0	0	0	2	2
SGS-DIRECCIÓN DE DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE	0	2	0	0	0	2
SGS-DIRECCIÓN DE DESARROLLO URBANO	0	1	0	0	0	1
SGS-DIRECCIÓN DE DESARROLLO DIGITAL	0	0	0	0	1	1
Subtotales	0	6	0	0	7	13
SGT-SUBDIRECCIÓN GENERAL TERRITORIAL	0	0	0	0	3	3
SGT-DIRECCIÓN DE DESCENTRALIZACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL	0	1	0	0	1	2
SGT-DIRECCIÓN DE VIGILANCIA DE LAS REGALÍAS	2	0	0	0	0	2
SGT-DIRECCIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE REGALIAS	0	0	0	0	1	1
Subtotales	2	1	0	0	5	8
SG-SECRETARIA GENERAL	0	0	0	0	5	5
SG-POOL DE SECRETARIAS-SDS-ASESORES	0	0	0	0	1	1
SG-SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	0	0	0	0	19	19
SG-SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	1	0	3	0	1	5
SG-SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	1	1		2	5
Subtotales	2	1	4	0	28	35
TOTALES	6	12	6	0	50	74

3. 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 con **358** 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:

Grafica n°2

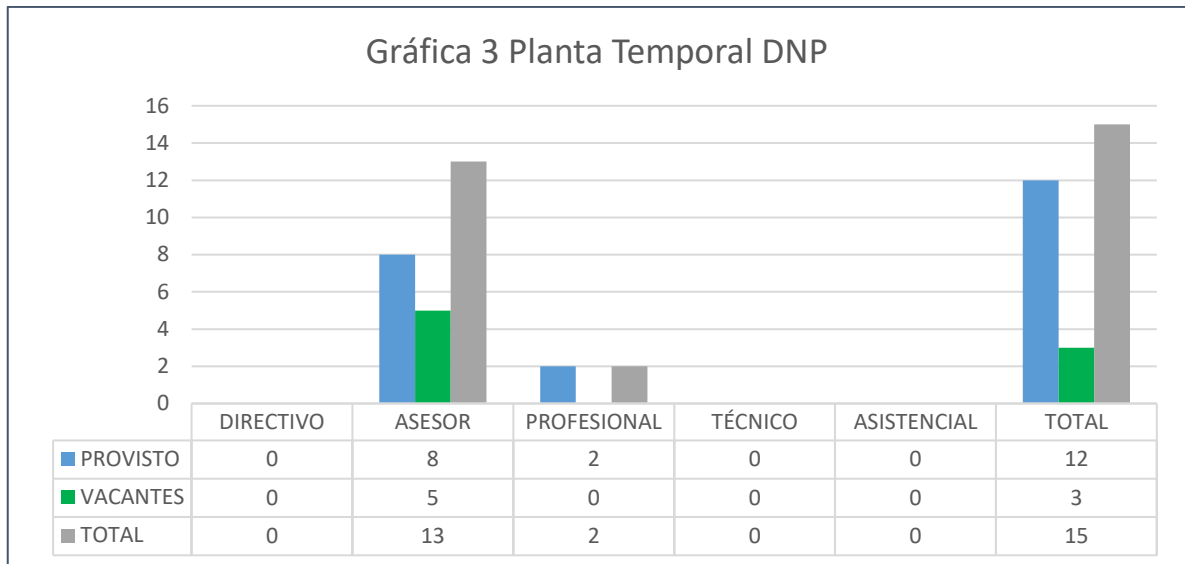


Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01 de enero de 2019

Cuadro n° 9 PLANTA DE PERSONAL DNP							
NIVEL	LNR	CAD	ENCARGO	EN COMISIÓN LNR	PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	54	0	0	0	0	1	55
ASESOR	25	20	24	0	19	10	98
PROFESIONAL	1	6	14	0	38	10	69
TÉCNICO	0	1	4	0	4	1	10
ASISTENCIAL	7	44	38	3	55	8	155
TOTAL	80	72	81	3	118	33	387

Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01 de enero de 2019

Por su parte la Planta Temporal cuenta con 12 cargos provistos, 10 del nivel asesor y 2 del profesional, prestando sus servicios en la Subdirección General Territorial y de Inversión Pública:



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01 de enero de 2019

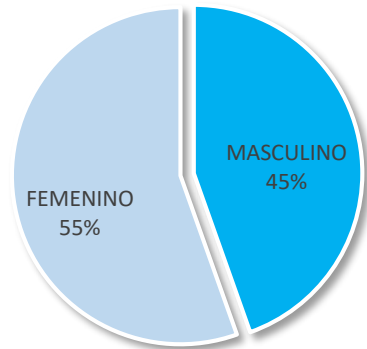
Cuadro n° 10

PLANTA TEMPORAL DNP			
NIVEL	PROVISTO	VACANTES	TOTAL
DIRECTIVO	0	0	0
ASESOR	8	5	13
PROFESIONAL	2	0	2
TÉCNICO	0	0	0
ASISTENCIAL	0	0	0
TOTAL	12	3	15

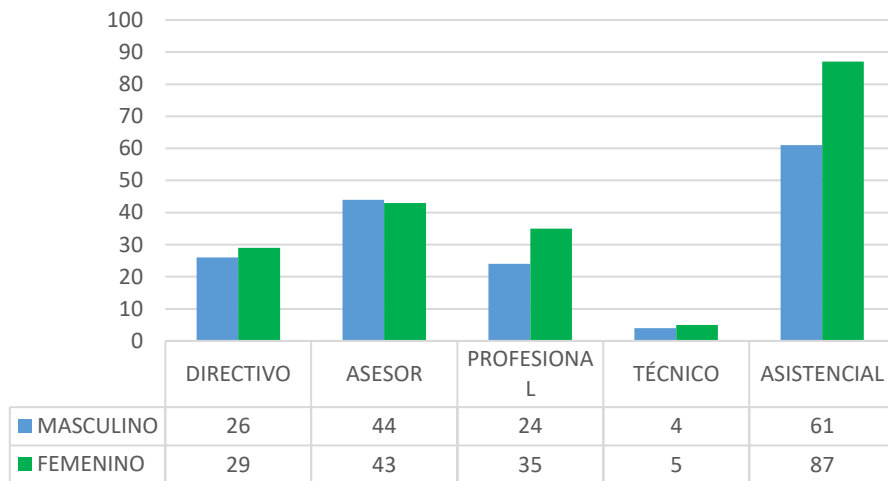
Fuente: GGP cuadro de planta al 1 de enero de 2019

En relación con la caracterización de la planta de personal por género el Departamento cuenta con 198 mujeres y 160 hombres, y en la planta temporal con 10 mujeres y 0 hombres.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR SEXO

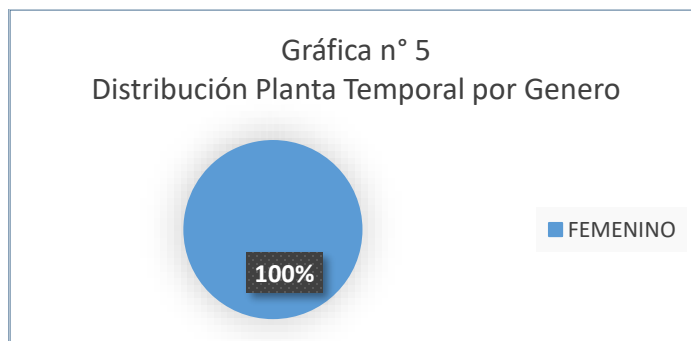


Caracterización por sexo y nivel ocupacional



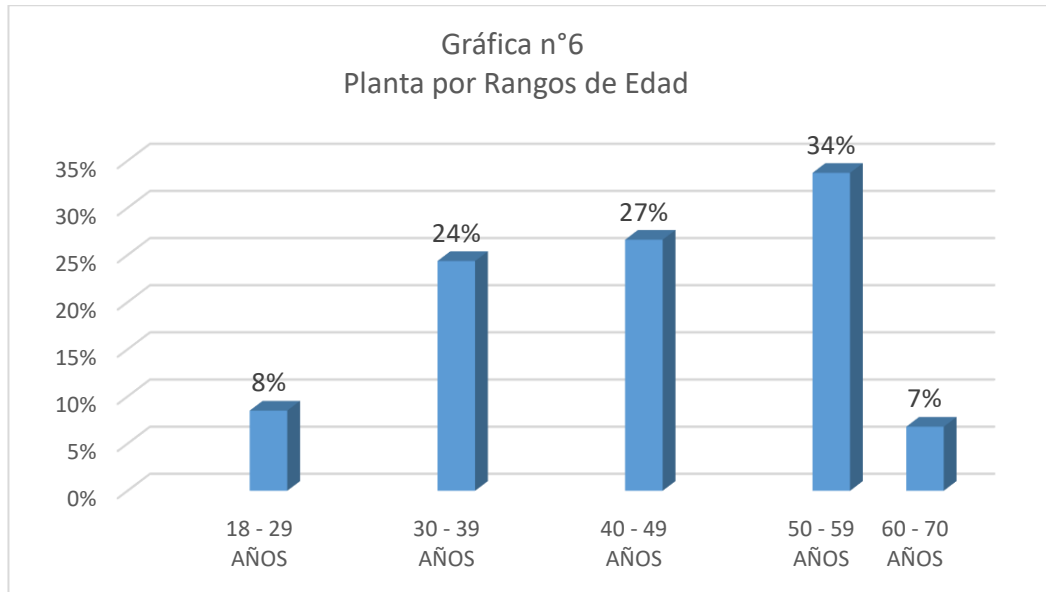
Fuente: GGP cuadro de planta al 01 de enero de 2019

Gráfica n° 5 Distribución Planta Temporal por Genero



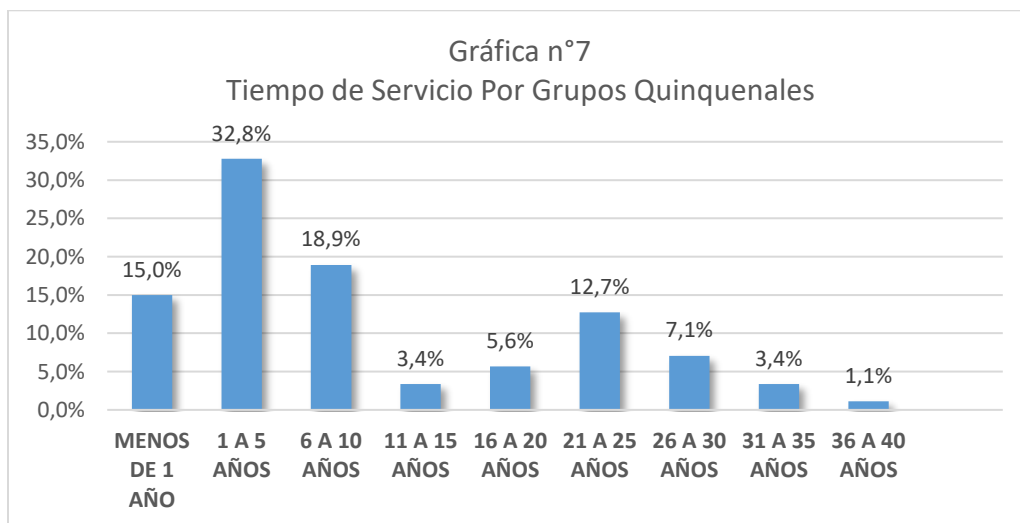
Fuente: GGP cuadro de planta al 1 de enero de 2019

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 50 y los 59 años cubriendo el 34% de la planta provista, la población con la menor presencia con un 7% se encuentra entre 60 Y 70 años, con un 24% la población entre 30 y 39 años, con un 27% se encuentra la población entre 40 y 49 años y el restante 8% entre 18 y 29 años.



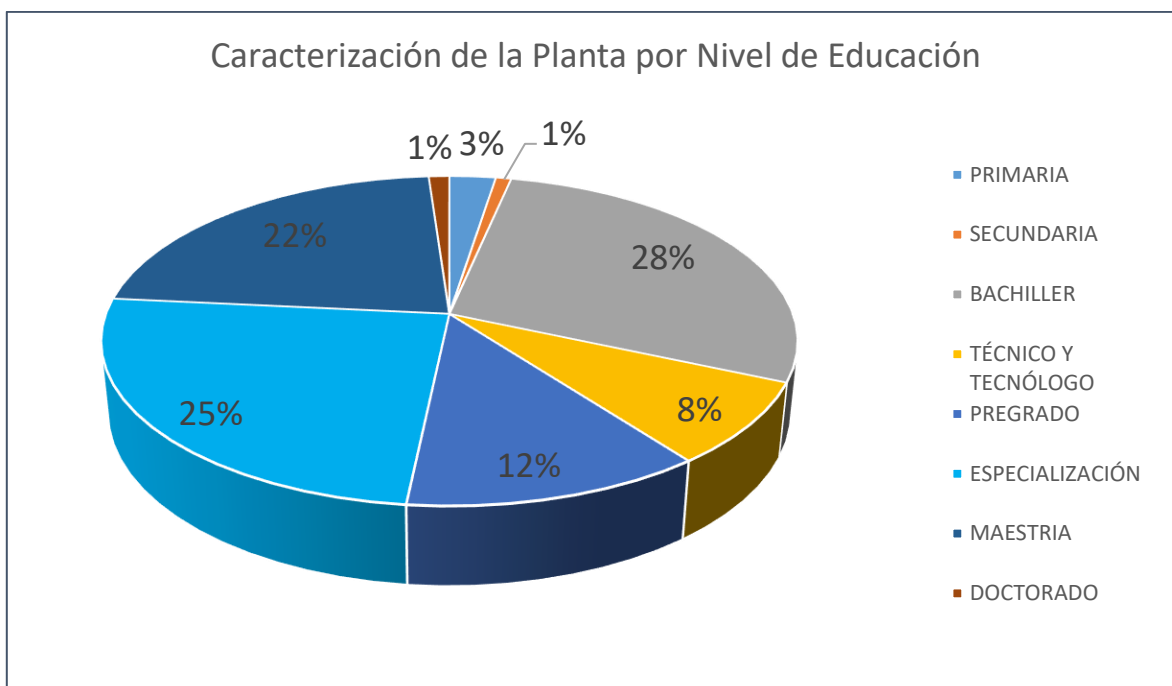
Fuente: GGP cuadro de planta al 1 de enero de 2019

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad la gráfica muestra que el 32,8% de los funcionarios han estado vinculados por 5 años o menos, y el 18,9% llevan vinculados entre 11 a 15 años prestando sus servicios al Departamento.



Fuente: GGP cuadro de planta al 1 de enero de 2019

Planta por nivel de educación:



Fuente: GGP cuadro de planta al 1 de enero de 2019

Cuadro n°11

NIVEL DE EDUCACIÓN DNP		
NIVEL	N° Servidores	%
PRIMARIA	9	2,5%
SECUNDARIA	3	0,8%
BACHILLER	101	28,2%
TÉCNICO Y TECNÓLOGO	29	8,1%
PREGRADO	43	12,0%
ESPECIALIZACIÓN	89	24,9%
MAESTRIA	80	22,3%
DOCTORADO	4	1,1%

Fuente: Cuadro de planta al 1 de enero de 2019 GGP

Con respecto al nivel de educación de los servidores del DNP el 12% de la planta su formación académica es en pregrado, con posgrado un 48.3%, un 28% de los servidores son bachilleres y con solo 2.5% un nivel de educación en primaria.

Cuadro n° 12

CARACTERIZACIÓN POR FORMACIÓN ACADÉMICA NBC NUCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO	
NUCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO	#
ECONOMÍA	84
ADMINISTRACIÓN	30
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	20
DERECHO	15
CONTADURÍA PÚBLICA	14
INGENIERÍA CIVIL Y AFINES	12
CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES	9
INGENIERÍA ELECTRÓNICA, TELECOMUNICACIONES Y AFINES	5
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	4
PSICOLOGÍA	4
EDUCACIÓN	3
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	4
ARQUITECTURA	2
INGENIERÍA AMBIENTAL, SANITARIA Y AFINES	2
MEDICINA VETERINARIA	2
BIBLIOTECOLOGÍA, OTROS DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	1
INGENIERÍA BIOMÉDICA Y AFINES	1
BIOLOGÍA, MICROBIOLOGÍA Y AFINES	1
TERAPIAS	1
GEOGRAFÍA, HISTORIA	2
INGENIERÍA QUÍMICA Y AFINES	1
TOTAL	217

Fuente: GGP cuadro de planta al 01 de enero de 2019

En relación a la caracterización del Núcleo Básico del Conocimiento en pregrado de los servidores públicos el 38.7% corresponde a Economía, seguido con un 13.8% en Administración.

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”.

ESTADÍSTICAS

Rotación de Personal (Vinculaciones - Retiro)

Fuente:GGP S:\2050 SRH Subdirección de Recursos Humanos\2051 GGP Grupo Gestión Personal\65190 HISTORIAS LABORALES\CUADRO DE PLANTA\BASES

Cuadro N°13

VINCULACIONES 2018	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ORDINARIO	38	17	0	0	0	55
PROVISIONAL	0	5	14	1	7	27
ENCARGO	0	6	2	2	1	11
REINCORPORACIÓN	0	0	0	0	1	1
COMISIÓN	0	0	0	0	2	2
TEMPORAL	0	7	0	0	0	7
TOTAL	38	35	16	3	11	103

Cuadro N°14

RETIROS 2018	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
ORDINARIO	27	15	0	0	0	42
PROVISIONAL	0	4	11	1	5	21
TEMPORAL	0	9	0	0	0	9
PENSIONADOS	0	2	0	0	0	2
CAD	0	1	4	0	2	7
TOTAL	27	31	15	1	7	81

Cuadro N°15

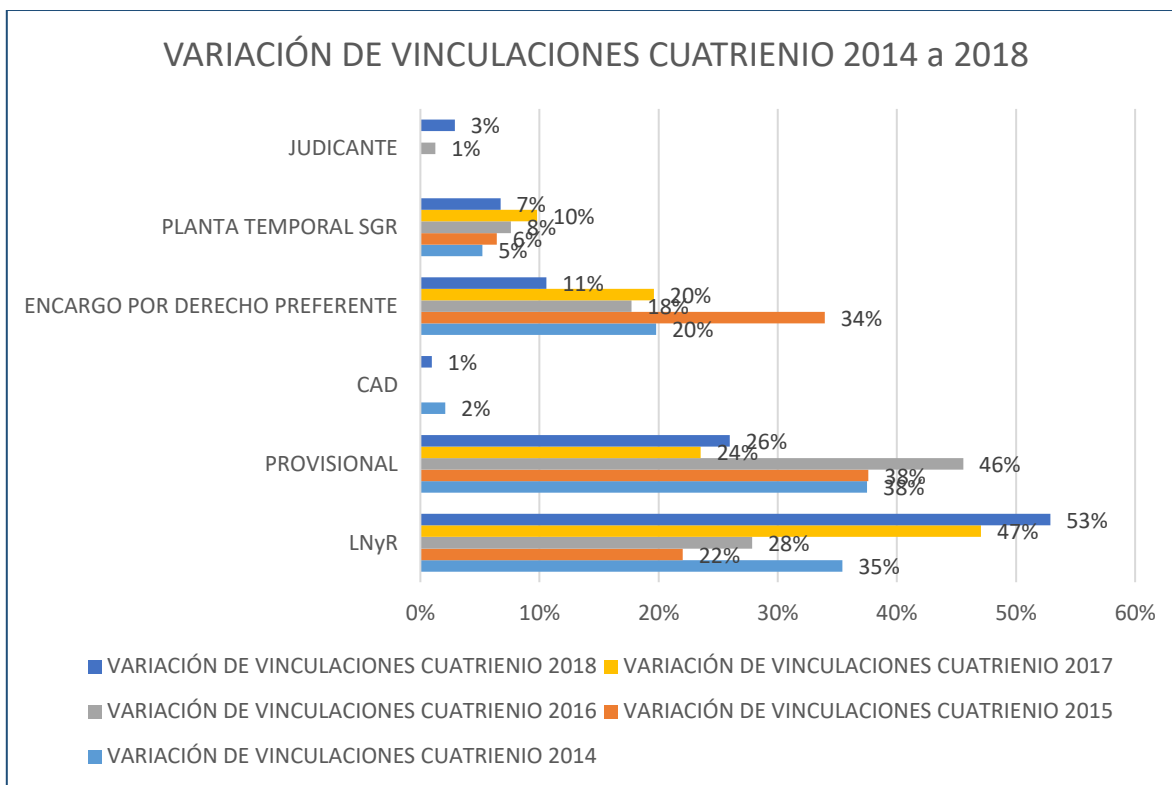
Situaciones Administrativas 2018

TIPO DE ENCARGO	Comisión de Servicios	Nueva Designación Coordinación	Permiso Remunerado	Licencia por enfermedad/maternidad	Licencia no remunerada	Vacaciones y Reanudación	Mientras se provee en Propiedad	TOTAL
DESIGNACIÓN COORDINACIÓN DE GRUPO	0	7	1	3	0	18	1	30
ENCARGO DEL EMPLEO	0	0	2	2	1	0	32	37
ENCARGO DE LAS FUNCIONES DEL EMPLEO	37	0	5	5	0	29	1	77
ENCARGO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO	5	0	0	0	0	1		6
TOTAL	42	7	8	10	1	48	34	150

Cuadro n° 16

VARIACIÓN DE VINCULACIONES CUATRIENIO					
NIVEL	2014	2015	2016	2017	2018
LNyR	35%	22%	28%	47%	53%
PROVISIONAL	38%	38%	46%	24%	26%
CAD	2%				1%
ENCARGO POR DERECHO PREFERENTE	20%	34%	18%	20%	11%
PLANTA TEMPORAL SGR	5%	6%	8%	10%	7%
JUDICANTE			1%		3%

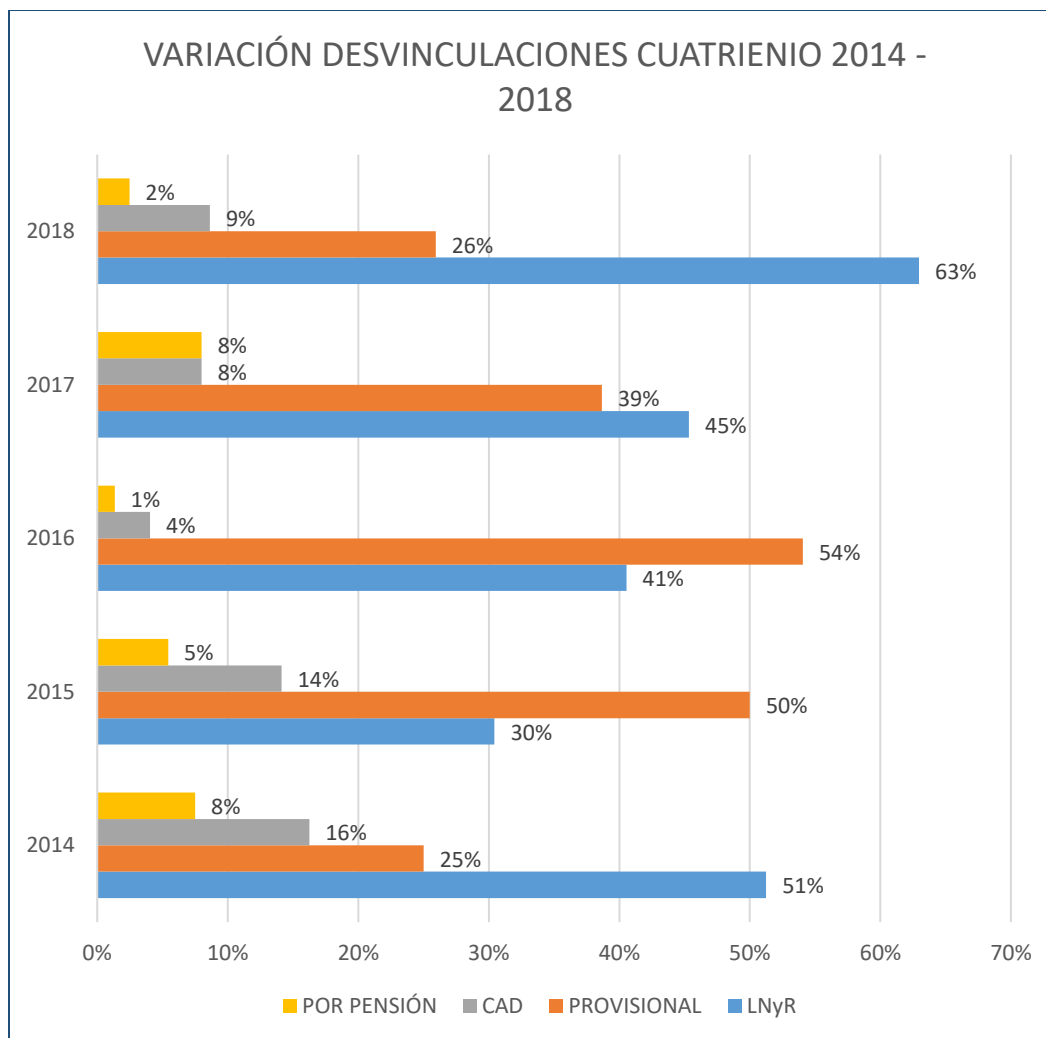
Gráfica N° 9



Cuadro N°16

VARIACIÓN DESVINCULACIONES CUATRIENIO					
NIVEL	2014	2015	2016	2017	2018
LNyR	51%	30%	41%	45%	63%
PROVISIONAL	25%	50%	54%	39%	26%
CAD	16%	14%	4%	8%	9%
POR PENSIÓN	8%	5%	1%	8%	2%

Gráfica n°11

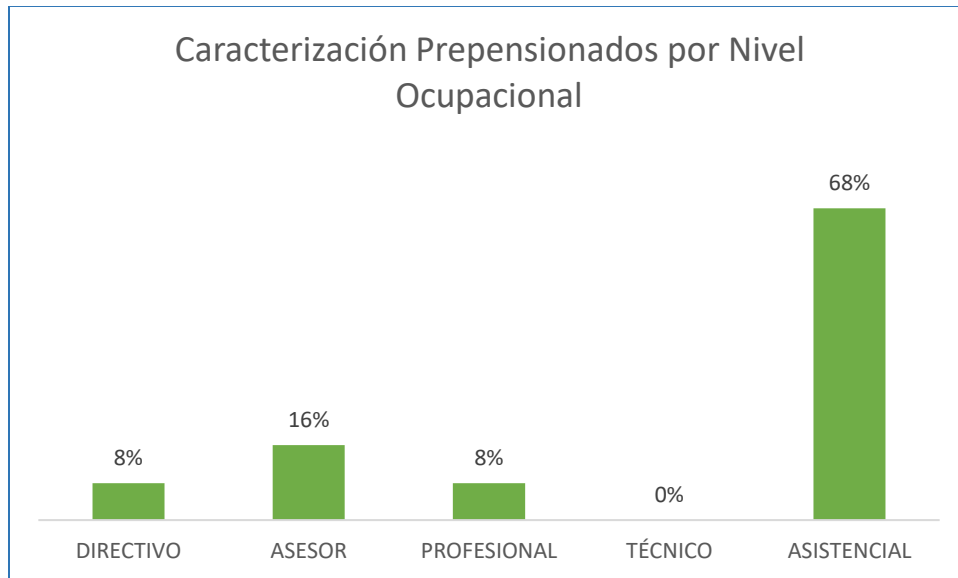


Pre-pensionados

Cuadro n°17

CARACTERIZACIÓN PREPENSIONADOS POR NIVEL						
NIVEL OCUPACIONAL	HOMBRES	%	MUJERES	%	SUBTOTALES	TOTAL NIVEL
DIRECTIVO	1	1,30%	5	6,70%	6	8,00%
ASESOR	8	10,80%	4	5,40%	12	16,20%
PROFESIONAL	1	1,30%	5	6,70%	6	8,00%
TÉCNICO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ASISTENCIAL	10	13,50%	40	54,00%	50	67,50%
TOTALES	20	27,00%	54	73,00%	74	100,00%

Gráfica n°12



La gráfica evidencia que el DNP el 68% de los prepensionados corresponde a nivel asistencial, 16% nivel asesor, 8% al nivel profesional y directivo.

4. DESARROLLO DE LAS ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS – PROYECTOS SOBRE FUTUROS MOVIMIENTOS

En relación con los posibles movimientos dentro de la planta de personal, estos se pueden presentar a través de la figura de encargo o comisión de servicios en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, además de los movimientos de traslado y reubicación de la planta global por necesidades del servicio.

El encargo es una situación administrativa¹, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los empleados públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.²

Para la Provisión de empleos mediante encargo la entidad cuenta con un lineamiento interno: “Lineamiento para la provisión de empleos mediante encargo” VLN- 01 que establece el procedimiento a seguir acorde con lo establecido en la norma.

¹ Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.5.10.1

² Concepto del DAFP, diciembre 15 de 2014

<http://www.sigep.gov.co/visonormal/-/normativa/64148/view/>

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.

De igual manera la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ha expedido el acto administrativo Resolución N°. 20182230197185 del 28 de diciembre de 2018 “por la cual se dispone el recaudo de unos recursos por parte del DNP, par 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 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.

No obstante lo anterior 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 entre otros.

Por otra parte la alta dirección del DNP ha considerado pertinente con el acompañamiento del Banco Interamericano de Desarrollo BID, adelantar acciones en cuento a la identificación de necesidades para la modernización y el fortalecimiento de la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional.