

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

GRUPO GESTIÓN DE PERSONAL

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENERO DE 2024
BOGOTÁ D.C

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
/3
2. Marco Normativo
/3
3. Objetivo
/5
4. Glosario
/5
5. Alcance y Política de Operación
/7
6. Análisis Necesidad de Personal
/8
7. Análisis Medidas de Cobertura de las Necesidades
/15
8. Desarrollo de las Acciones Orientadas a Cubrir las Necesidades Identificadas – Proyectos Sobre Futuros Movimientos
/23
9. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto
/25
10. Conclusiones
/26

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 2024.

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;
- 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. Glosario

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).

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 2024.

Para el cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Subdirección de Gestión de Talento Humano, realizará un seguimiento cuatrimestral 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 de 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.

Tabla 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

LNR: Libre Nombramiento y Remoción
CA: Carrera Administrativa

Figura 1
Organigrama DNP

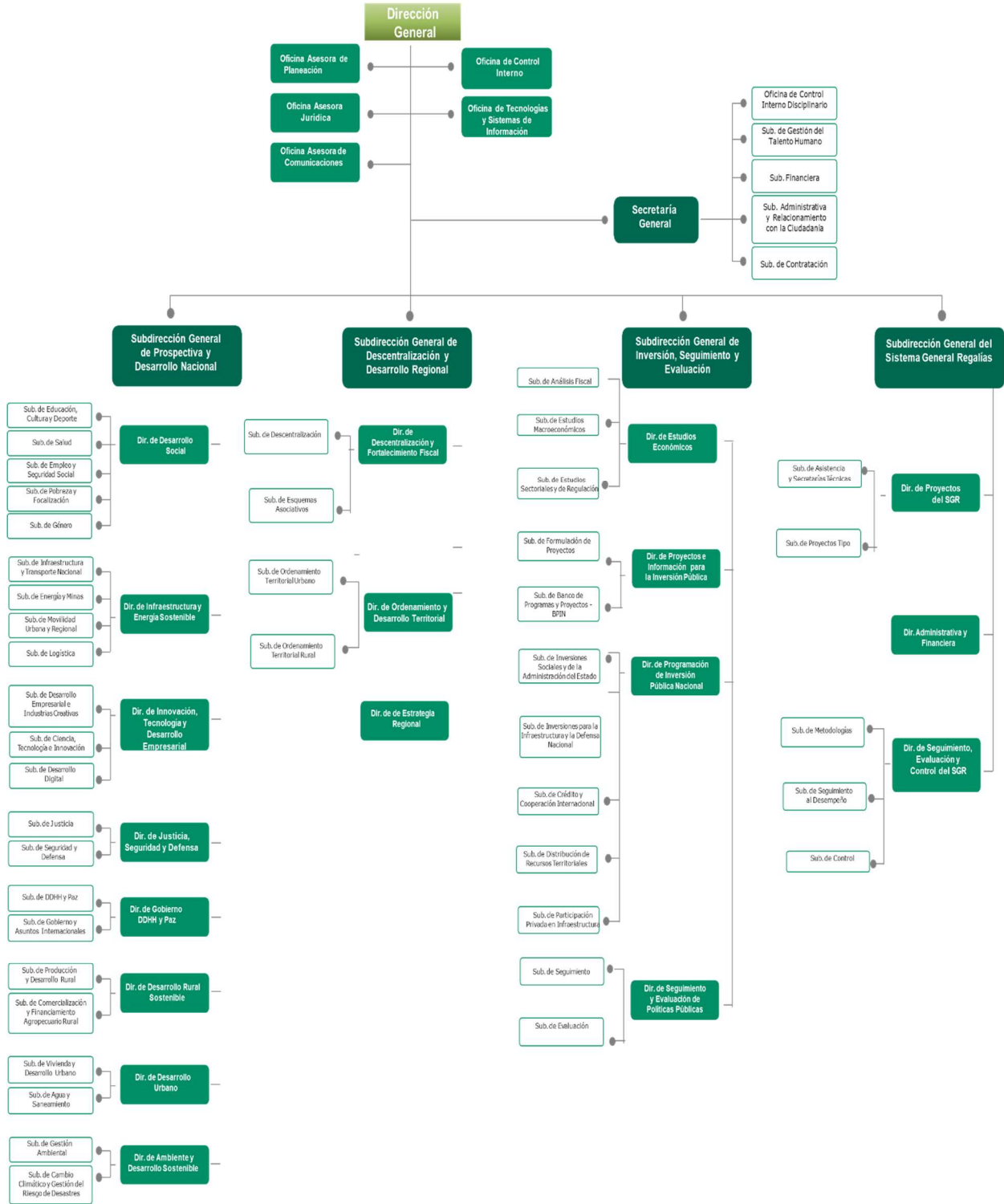


Tabla 2
Planta DNP

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
JEFE OFICINA ASESORA	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			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
TOTAL			112
NIVEL PROFESIONAL			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Profesional Especializado	2028	22	1
Profesional Especializado	2028	19	1
Subtotal			2
CARRERA ADMINISTRATIVA			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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			
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Secretario de Despacho Director	4212	26	2

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL			
NIVEL DIRECTIVO			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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
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:

Tabla 3

Distribución de acuerdo con el Nivel

PLANTA DE EMPLEOS DNP				
NIVEL	LNR	CA	PT-LNR	TOTAL
Directivo	72	0	0	72
Asesor	42	70	13	128
Profesional	2	190	354	546
Técnico	2	16	0	18
Asistencial	14	96	0	110
TOTAL	132	372	367	871

LNR: Libre Nombramiento y Remoción
CA: Carrera Administrativa
PT-LNR: Planta Temporal Libre Nombramiento y Remoción

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 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 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.

7. Análisis Medidas de Cobertura de las Necesidades

Plan anual de Vacantes

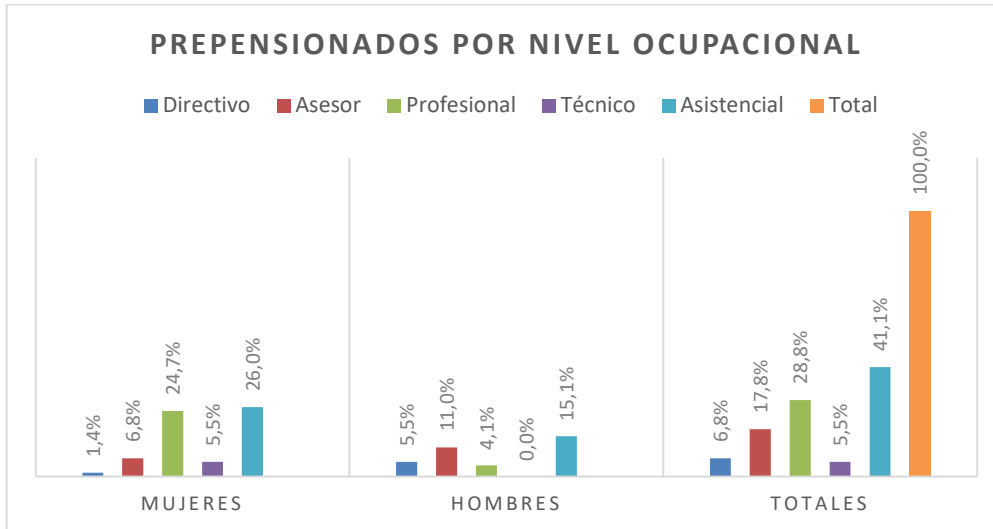
Ver Anexo Plan Anual de Vacantes Informe OPEC.

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. Se encontró con corte al 1 de enero 2024 un total de **73** servidores que se encuentran en este rango de edad correspondiente a 47 mujeres y 26 hombres.

Grafica 2

Caracterización de Prepensionados por Nivel Ocupacional



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

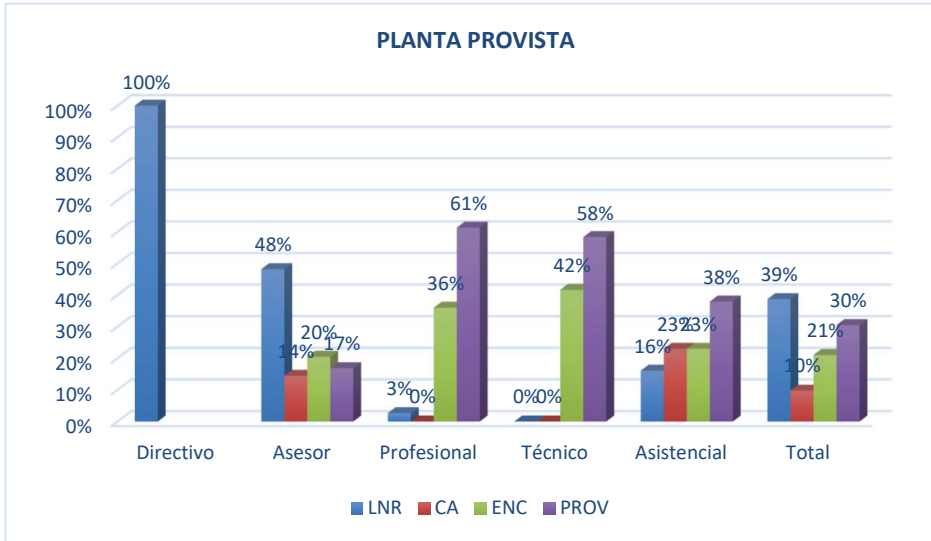
Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal

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 1 de enero de 2024 con **328** empleados públicos vinculados a la Planta Permanente, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Encargo por derecho preferencial, en Comisión de LNyR y Nombramiento Provisional, (los cargos de la planta temporal al 1 de enero de 2024 aún no están provistos).

Gráfica 3

Planta de personal DNP



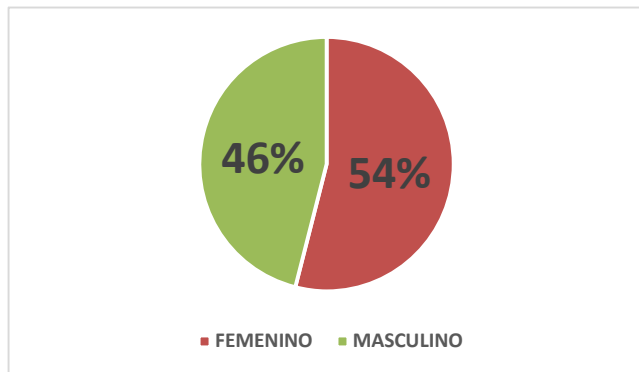
LNR: Libre Nombramiento y Remoción
CA: Carrera Administrativa
ENC: Encargo por derecho preferencial
PRO: Provisional

Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

En relación con la caracterización de la planta de personal por género el Departamento cuenta con 171 mujeres y 151 hombres.

Gráfica 4

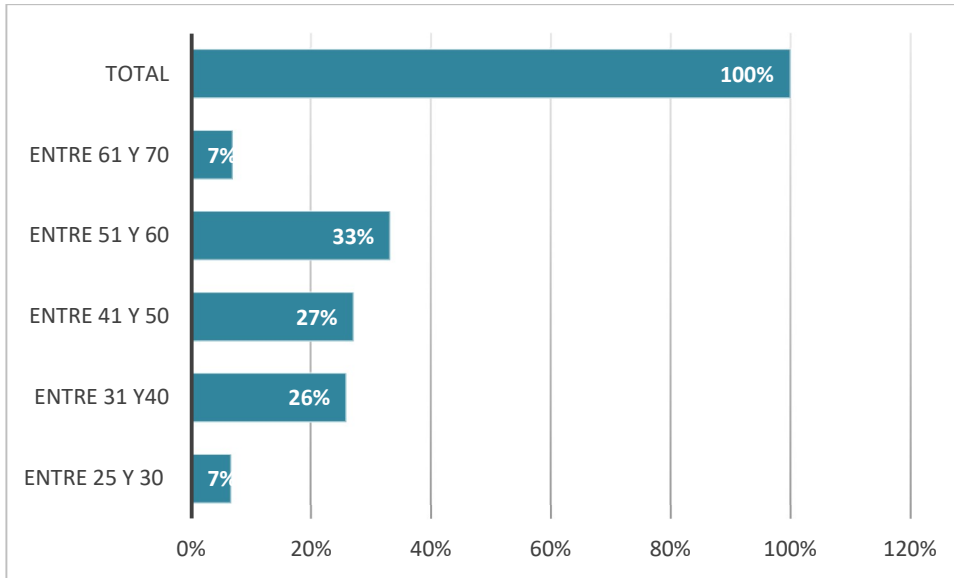
Distribución de Planta de Personal por Genero



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 51 y los 60 años cubriendo el 33% de la planta provista, la población con la menor presencia equivalente a un 7% respectivamente, se encuentra entre 25 y 30 años; y 61 y 70 años, con un 27% la población entre 41 y 50 años, y el restante 26 % entre 31 y 40 años.

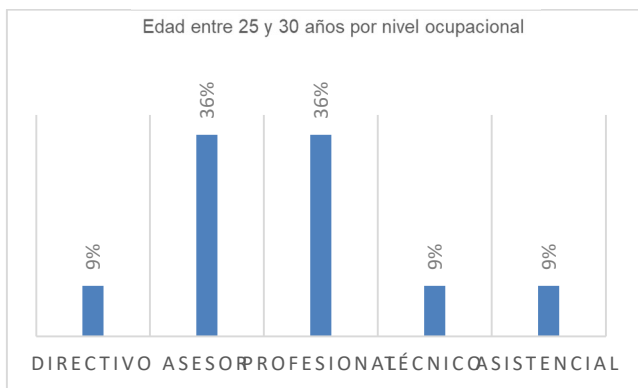
Gráfica 5
Rango de Edad



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

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:

Gráfica 6
Vinculación de Jóvenes



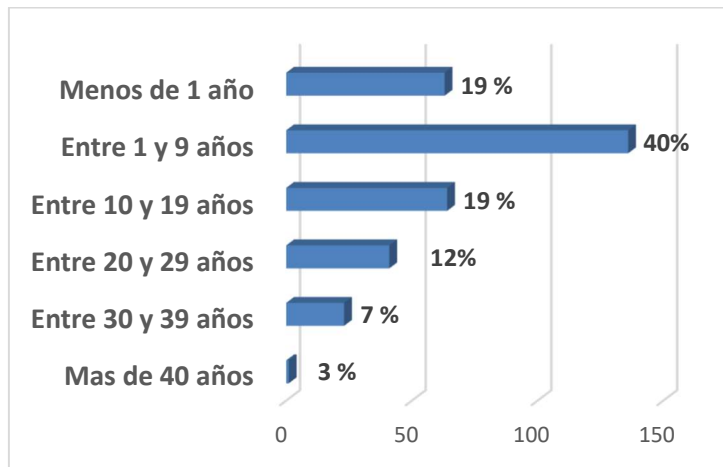
Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

Tabla 4
Nivel Ocupacional Jóvenes

Nivel Ocupacional	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Edad entre 21 y 30 años	2	8	8	2	2

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad la gráfica No. 8 se destaca que el 21% lleva vinculado menos de un año en el DNP, el 38% de los funcionarios se encuentra en el rango de 1 a 9 años, y el 16% llevan vinculados entre 10 y 19 años prestando sus servicios al Departamento.

Gráfica 7
Años de Servicio



Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

Tabla 5
Nivel de educación DNP

NIVEL	N° Servidores	%
PRIMARIA	3	0,91%
BACHILLER	65	19,82%
TÉCNICO Y TECNÓLOGO	17	5,18%
PREGRADO	39	11,89%
ESPECIALIZACIÓN	124	37,80%
MAESTRIA	73	22,26%
DOCTORADO	7	2,13%
Total	328	100%

Fuente: Cuadro de Planta GGP al 01/01/2024

Con respecto al nivel de educación de los servidores del DNP el 74,08 % tienen estudios superiores entre pregrado y posgrado discriminados de la siguiente manera ; el 11.89% de la planta su formación académica es en solo pregrado, con especialización un 37.80%, maestría un 22.26%, y doctorado un 2.13%.

Tabla 6
Caracterización por formación académica pregrado

%	CARRERAS DE PREGRADO
0,4%	ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL
7,4%	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
0,4%	ADMINISTRACION DE EMPRESAS COMERCIALES
0,8%	ADMINISTRACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
0,8%	ADMINISTRACION FINANCIERA
0,4%	ADMINISTRACION POLICIAL
2,9%	ADMINISTRACION PUBLICA
0,4%	ANTROPOLOGIA
0,4%	BIBLIOTECOLOGIA Y ARCHIVISTICA
0,4%	BIOINGENIERIA

0,4%	CIENCIAS POLITICAS
1,2%	COMUNICACION SOCIAL Y PERIODISMO
9,5%	CONTADURÍA PUBLICA
11,1%	DERECHO
33,7%	ECONOMISTA
0,4%	EDUCACION BASICA CON ENFASIS EN MATEMATICA HUMANIDADES Y LENGUA CASTELLANA
0,4%	ESTADISTICA
0,4%	FILOSOFIA
0,4%	FISIOTERAPIA
0,4%	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES
0,8%	INGENIERIA AMBIENTAL Y SANITARIA
0,8%	INGENIERIA CATASTRAL Y GEODESTA
1,6%	INGENIERIA CIVIL
0,4%	INGENIERIA DE MINAS
7,0%	INGENIERIA DE SISTEMAS
0,8%	INGENIERIA ELECTRONICA
1,2%	INGENIERIA INDUSTRIAL
0,4%	INGENIERIA MECANICA
0,4%	INGENIERIA QUIMICA
0,8%	INGENIERIA TOPOGRAFICA
0,4%	INGENIERO CATASTRAL Y GEODESTA
0,4%	LICENCIADO EN BIOLOGIA
0,8%	LICENCIATURA EN PEDAGOGIA INFANTIL
0,4%	MERCADOTECNIA
0,4%	MICROBIOLOGA INDUSTRIAL
0,4%	NEGOCIADOR INTERNACIONAL
2,1%	POLITOLOGO - PROFESIONAL EN CIENCIA POLITICA Y GOBIERNO
0,4%	PROFESIONAL EN ARTES LIBERALES EN CIENCIAS SOCIALES
0,4%	PROFESIONAL EN CIENCIAS POLITICAS Y DE LA ADMINISTRACION
2,5%	RELACIONES INTERNACIONALES
0,4%	PROFESIONAL EN PUBLICIDAD
0,4%	PROFESIONAL EN RELACIONES ECONOMICAS INTERNACIONALES
0,4%	PROFESIONAL EN RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLITICOS
2,5%	PSICOLOGIA SOCIAL COMUNITARIA
0,4%	PUBLICIDAD
0,4%	SOCIOLOGÍA

0,4%

TRABAJO SOCIAL

En relación con la caracterización por formación académica en pregrado de los servidores públicos el 33,7% corresponde a Economía, seguido con un 11,7% en Derecho y 7.4% en Administración de Empresas.

Planta Temporal

El Departamento Nacional de Planeación presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública el estudio técnico de que trata la Ley 909 de 2004, para efectos de crear la planta de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción en el Departamento Nacional de Planeación, y que se emitió el correspondiente concepto técnico favorable y se expide el Decreto 1698 del 18 de octubre de 2023 por el cual se crea la planta de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción en el Departamento Nacional de Planeación hasta el 31 de diciembre de 2024, suscrito por el Presidente de la República.

La Ley 2294 de 2023, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, establece como eje de transformación la convergencia regional, y se hace necesario fortalecer los vínculos intra e interregionales, para aumentar la productividad, competitividad e innovación en los territorios, así la planta temporal del Departamento Nacional de Planeación, bajo el modelo de asistencia técnica integral, fortalecerá el seguimiento a las Unidades Ejecutoras del Sistema General de Regalías.

Tabla 7

Conformación Planta Temporal

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
Uno (01)	Asesor	1020	14
SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS			
Doce (12)	Asesor	1020	14
PLANTA GLOBAL			
Setenta y nueve (79)	Profesional Especializado	2028	24
Doscientos cuarenta y nueve (249)	Profesional Especializado	2028	22
Veintiséis (26)	Profesional Especializado	2028	19

Nombramientos en Planta Temporal

Con la creación de la planta temporal de libre nombramiento y remoción de regalías se inició el procedimiento para nombramiento, que es el siguiente:

- Aprobación de hojas de vida por parte de la SG y SGSGR
- Verificación de requisitos mínimos acorde al manual de funciones.
- Envío a pruebas del DAFP
- Publicación de hojas de vida en presidencia.
- Remisión a examen médico ocupacional de ingreso
- Proyecto de acto administrativo de nombramiento y posesión

El proceso de Posesiones en planta temporal se inició a partir del 3 de enero de 2024.

8. 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 administrativa, 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.

Para la Provisión de empleos mediante encargo la entidad cuenta con un MANUAL PARA LA PROVISIÓN DE ENCARGOS CON DERECHO PREFERENCIAL código M-TH-04, donde se establecen lineamientos internos para el procedimiento a seguir acorde con lo establecido en la norma.

Para la siguiente vigencia (Proceso de Encargos 2024 I), se tienen identificados treinta y cinco (34) empleos para ser ofertados.

En cuanto a la provisión de nombramientos en provisionalidad teniendo en cuenta en lo mencionado en el párrafo anterior, del último proceso de encargos de la vigencia anterior, se liberaron 148 empleos que están siendo provistos mediante nombramiento provisional.

Para la vigencia 2024, se espera la provisión por mérito mediante las siguientes acciones:

- Continuar con la etapa de provisión los empleos de la planta temporal, en cumplimiento de los lineamientos normativos para los empleos de libre nombramiento y remoción teniendo en cuenta el procedimiento establecido en el Capítulo 2 del Título 13 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.
- A los aspirantes a estos empleos del nivel profesional y asesor se les deberá aplicar la evaluación de competencias, y la publicación de hojas de vida por parte de Presidencia de la República, teniendo en cuenta que son de libre nombramiento y remoción. La provisión de empleos de la Planta Temporal se adelantará por fases.

Dentro del proceso de vinculación provisional para dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 1618 de 2013 y Resolución de 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%

A 31 de diciembre de 2023 -> 3%

A 31 de diciembre de 2027 -> 4%

La SGDTH adelantará este proceso con el apoyo del DAFP y la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

Teniendo en cuenta que el proceso del concurso de méritos adelantado por CNSC -Proceso de Selección 2239 de 2022, está por finalizar, es necesario realizar las siguientes actividades al momento de la llegada de la lista de elegibles:

- Verificar la afectación a provisionales y encargos, por la llegada de los 150 ganadores del concurso de méritos, con el fin de crear un plan para el trabajo que se genere, retiros, liquidaciones laborales y demás

solicitudes con ocasión de la conformación de la lista de elegibles.

- Es necesario caracterizar los funcionarios provisionales de los empleos que fueron ofertados, para identificar situaciones de prepensionados, fueros de salud, maternidad, discapacidad, entre otros, para así poder brindar las acciones afirmativas que exige la ley en estos casos y evitar futuras acciones legales.

Bienestar Laboral

Las políticas de bienestar del Departamento están dirigidas a los servidores públicos y se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año.

La política de Bienestar y Estímulos orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la entidad.

El Plan Anual de Bienestar y Estímulos contiene el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas. Así mismo plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados.

9. Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

Para la vigencia 2024, se expidió el certificado de disponibilidad presupuestal No.4124 del enero 3 de 2024 con el objeto "Pago Nómina 2021", suscrito por el Jefe de Presupuesto donde certifica que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en "ítems de afectación de gastos".

10. 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.

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.

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.

Los empleos creados permitirán atender de manera eficaz y completar los requerimientos de las dependencias y los nuevos retos que asume el Departamento Nacional planeación, corresponde a la subdirección de gestión del talento humano realizar el proceso de provisión y vinculación del personal idóneo y requerido para ocupar los nuevos empleos asignados a la planta temporal, observando los métodos y recomendaciones dispuestos por el departamento administrativo de la función pública y el gobierno nacional.

La caracterización de la planta que se reporta en este documento permite planear y orientar el plan estratégico del Talento humano considerando entre otras acciones las siguientes:

- Administrar el relevo generacional teniendo en cuenta que el 22% de servidores públicos de la planta de personal tienen el estatus de prepensionado y que el 41,1% de los servidores públicos con estatus de prepensionado pertenecen al nivel asistencial de la Entidad.
- Orientar la provisión considerando que el 77% de las vacantes pertenece al nivel profesional.
- Generar acciones relacionadas con la estabilidad del 30% de la planta provista mediante nombramiento provisional.
- Dirigir acciones al género femenino que representa un 54% de la planta de personal.
- Diseñar acciones para la población entre 51 y 60 años que representan un 33.3% de la planta de personal.
- Formular planes de retención para los niveles que más rotan en la entidad como son el asesor y el directivo.
- Revisar lo relacionado con causas y acciones que se pueden formular considerando que un buen porcentaje de las personas que se retiran en la entidad tienen entre 1 año y dos años de servicios prestados. Los motivos de retiro del personal están asociados a razones personales y/o mejor oportunidad laboral. Podría indagarse y/o proponer acciones de retención.
- Es necesario seguir adelantando acciones para completar el porcentaje requerido de personas con discapacidad.

- Iniciar la etapa de planeación del concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas que no fueron incluidas en el concurso de mérito CNSC- Proceso de Selección 2239 de 2022, correspondiente a las 117 vacantes definitivas, ya que para el año 2024 se cuenta con los recursos apropiados con este fin.

**Subdirección de Gestión del Talento Humano –
Grupo Gestión de Personal**