

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

**GRUPO DE GESTIÓN DE PERSONAL**

**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**ENERO, 2026 BOGOTÁ D.C**

## **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 2026.

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 de este 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. 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 de comunicación masiva, 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 cualidades 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 2026.

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

La Subdirección de Gestión del 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 del Talento Humano – Grupo de Gestión de Personal, quien tiene a cargo los análisis de provisión, tiempos y necesidades de la planta de la Entidad.

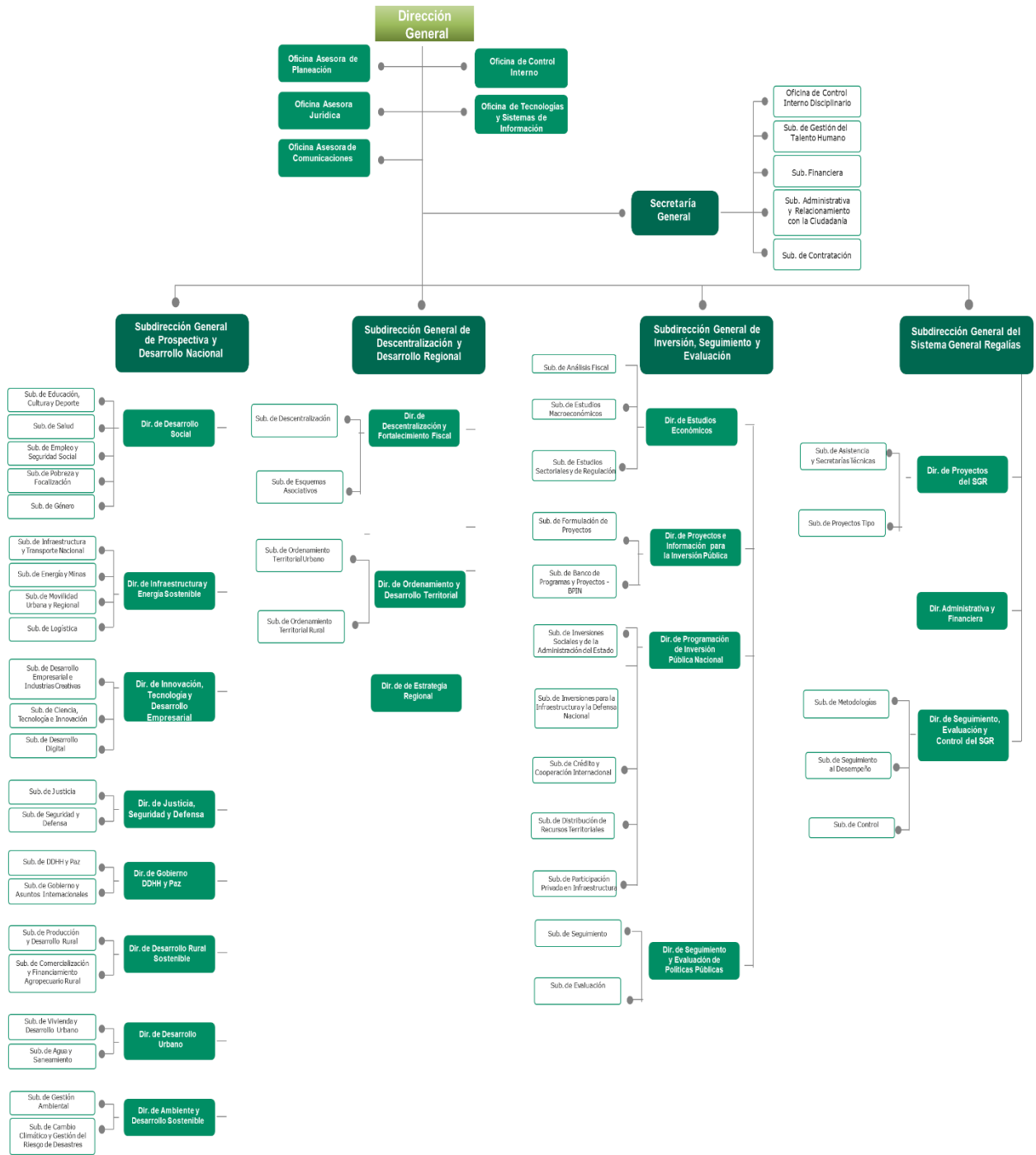
- **Análisis de la Planta de Personal**

El Decreto 2190 de 2017 y el Decreto 1894 de 2021 modificaron la planta de empleos del DNP, y establecieron 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**

<b>PLANTA DE EMPLEOS DNP</b>			
<b>NIVEL</b>	<b>LNR</b>	<b>CA</b>	<b>TOTAL</b>
Directivo	72	0	72
Asesor	42	70	112
Profesional	2	190	192
Técnico	2	16	18
Asistencial	14	96	110
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>372</b>	<b>504</b>
Libre Nombramiento y Remoción (LNR). Carrera Administrativa (CA).			

  
**Departamento  
Nacional de Planeación**



**Cuadro N°2 Planta DNP**

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
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	18
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	22	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	0150	20	40
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	20	3
SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	20	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>			
	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			
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

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
ASESOR	1020	8	1
<b>SUBTOTAL</b>			<b>42</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			
NIVEL ASESOR	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
<b>SUBTOTAL</b>			<b>70</b>
<b>TOTAL</b>			<b>112</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Profesional Especializado	2028	22	1
Profesional Especializado	2028	19	1
<b>Subtotal</b>			<b>2</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			
Profesional Especializado	2028	24	20
Profesional Especializado	2028	22	30

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
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
<b>Subtotal</b>			<b>190</b>
<b>TOTAL</b>			<b>192</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
Técnico Administrativo	3124	17	2
<b>Subtotal</b>			<b>2</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			
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
<b>Subtotal</b>			<b>16</b>
<b>Total</b>			<b>18</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>N.º CARGOS</b>
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>			
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
<b>SUBTOTAL</b>			<b>14</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			
<b>NIVEL</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>N.º CARGOS</b>
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

<b>DISTRIBUCIÓN PLANTA DE EMPLEOS POR NIVEL</b>			
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N.º CARGOS
<b>SUBTOTAL</b>			<b>96</b>
<b>TOTAL</b>			<b>110</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>504</b>

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**

<b>PLANTA DE EMPLEOS DNP</b>				
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
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>372</b>	<b>367</b>	<b>871</b>
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."

En atención con 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: Resolución 2992 del 31 de diciembre de 2021, Resolución 1316 del 12 de mayo de 2022 y Resolución 2918 del 04 de noviembre de 2022, 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**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
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**

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
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
01	Título profesional No requiere experiencia
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.
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.
15	Título de formación tecnológica y Tres (3) meses de experiencia relacionada o labora o Aprobación de tres (3) años de educación superior en la modalidad de formación tecnológica o profesional o universitaria y Doce meses (12) meses de experiencia relacionada o laboral.

17	Título de formación tecnológica y nueve (9) meses de experiencia relacionada o laboral o Título de formación tecnológica con especialización o aprobación de cuatro (4) años de educación superior en la modalidad de formación profesional y seis (6) meses de experiencia relacionada o laboral.
18	Título de formación tecnológica con especialización y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral o terminación y aprobación del pensum académico de educación superior en la modalidad de formación profesional y tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral.

### NIVEL ASISTENCIAL

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales</b>
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.

<b>Grados</b>	<b>Requisitos generales Nivel Asistencial LNR</b>
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

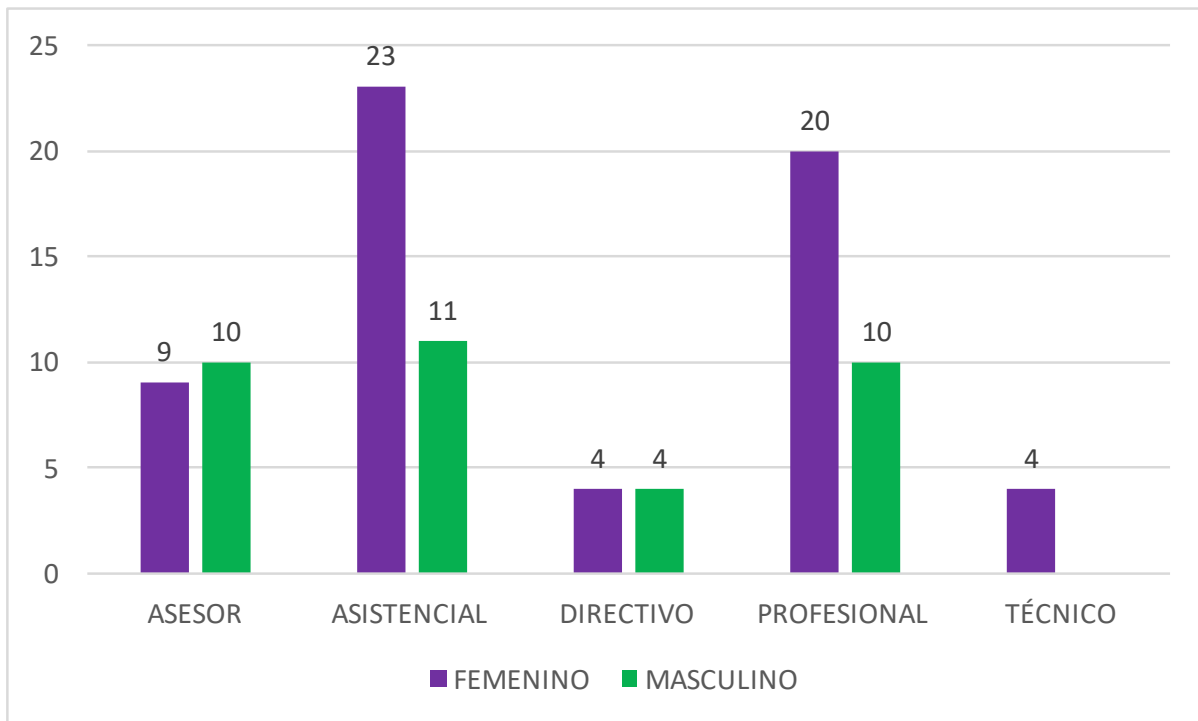
- **Plan anual de Vacantes**

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 estatus 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 31 de diciembre de 2025 un total de **95** servidores que se encuentran en este rango de edad correspondiente a 60 mujeres y 35 hombres.

### Caracterización de prepensionados por nivel ocupacional

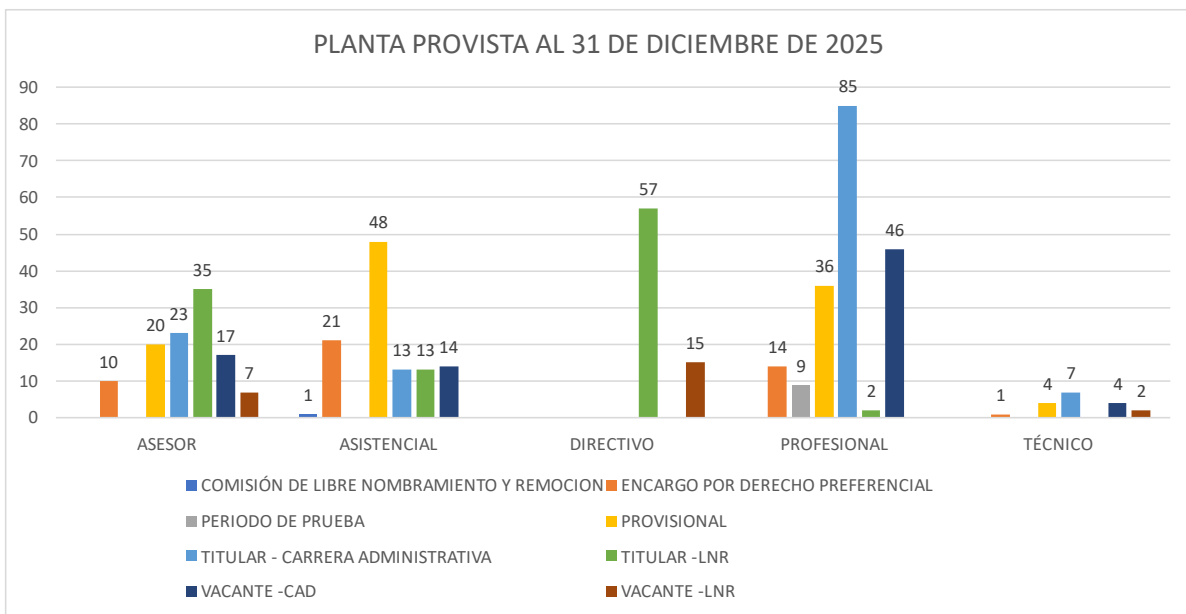


- **Valoración del personal actualmente vinculado, análisis de la disponibilidad de personal.**

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:

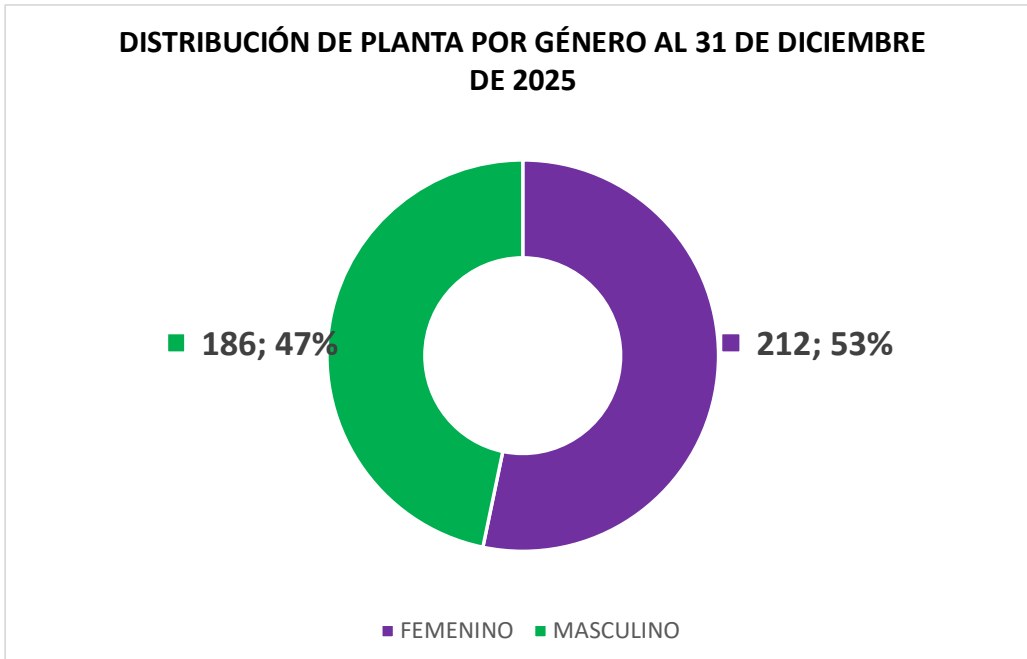
**Datos por Servidor:** El Departamento cuenta al 31 de diciembre de 2025 con **398** empleados públicos vinculados a la Planta Permanente, provistos por funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, en Encargo por derecho preferencial, en Comisión de Libre Nombramiento y Remoción y Nombramiento Provisional.

**Grafica N°2 Planta de personal DNP 31 de diciembre de 2025**



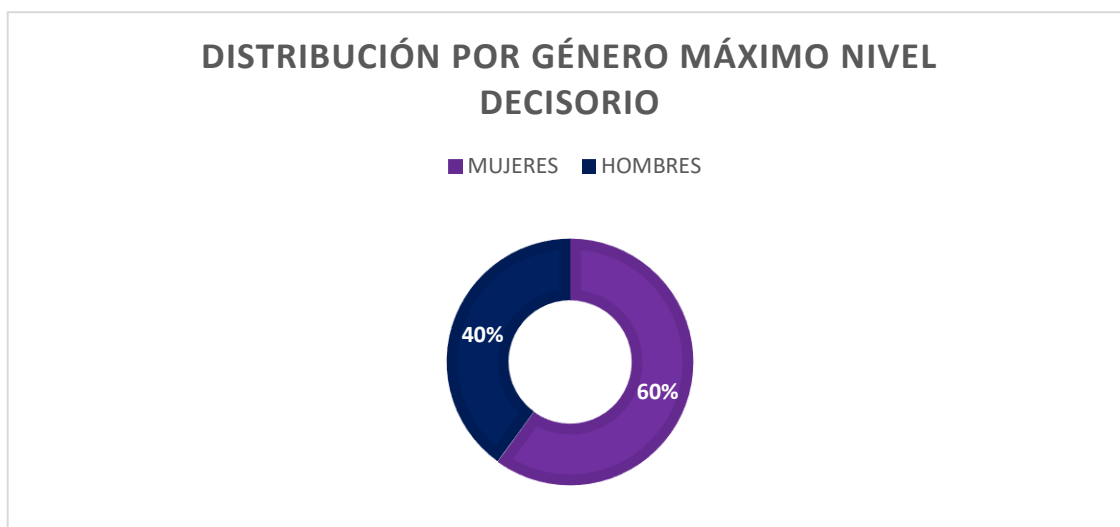
Fuente: Cuadro de Planta GGP al 31/12/2025

En relación con la caracterización de la planta de personal por género el Departamento cuenta con 212 mujeres y 186 hombres.



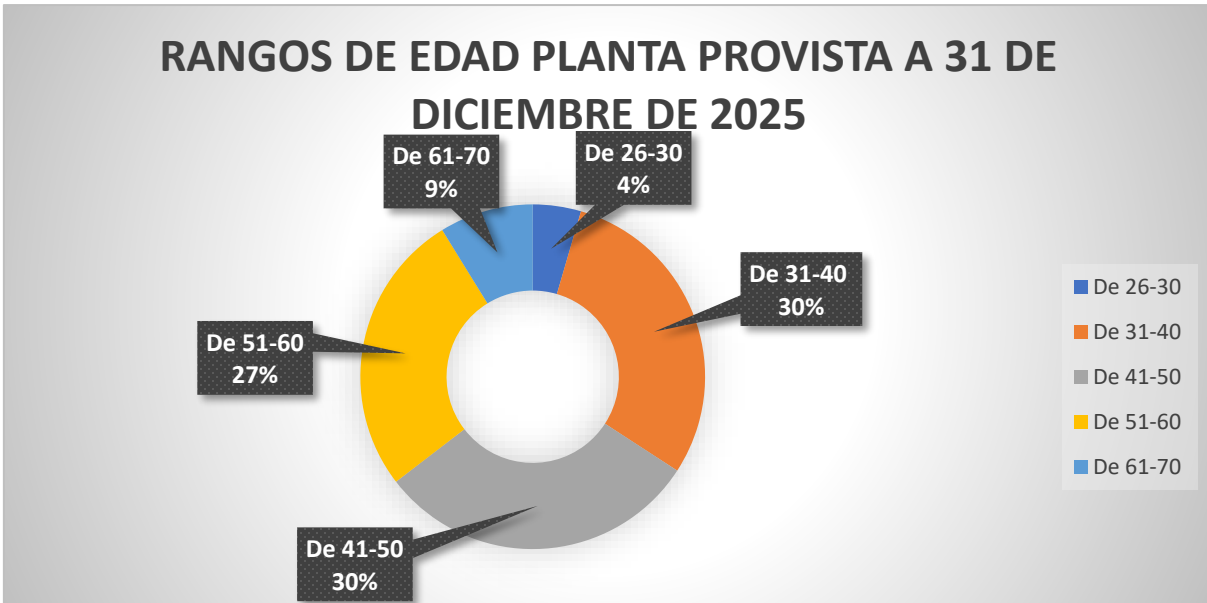
*Fuente: Cuadro de Planta GGP al 31/12/2025*

Con relación al cumplimiento de la Ley de cuotas del máximo nivel decisorio, a la fecha la entidad cuenta con 6 cargos de los cuales 1 se encuentra vacante, y los 5 cargos provistos restantes corresponden a 3 mujeres y 2 hombres, que representan el 60% y 40% respectivamente en conformidad a la Ley 581 de 2000.



*Fuente: Cuadro de Planta GGP al 31/12/2025*

La distribución de edades en la Entidad muestra que el grupo con mayor representación corresponde a las personas entre 31 y 40 años, quienes constituyen el 30% de la planta provista. En contraste, los grupos con menor presencia son aquellos entre 26 y 30 años, así como entre 61 y 70 años, cada uno representando un 6% y 8% respectivamente. Además, los empleados entre 41 y 50 años abarcan el 29%, mientras que los grupos de 51 a 60 años representan el 27%.



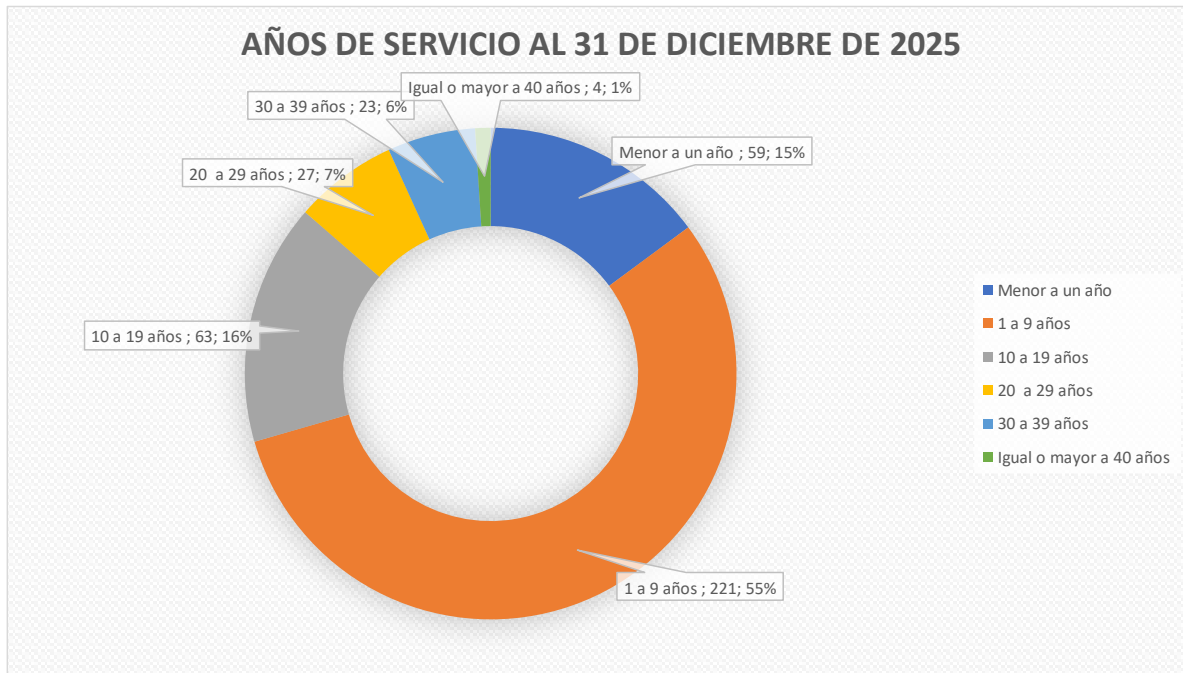
*Fuente: Cuadro de Planta GGP al 31/12/2025*

Frente a los 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:



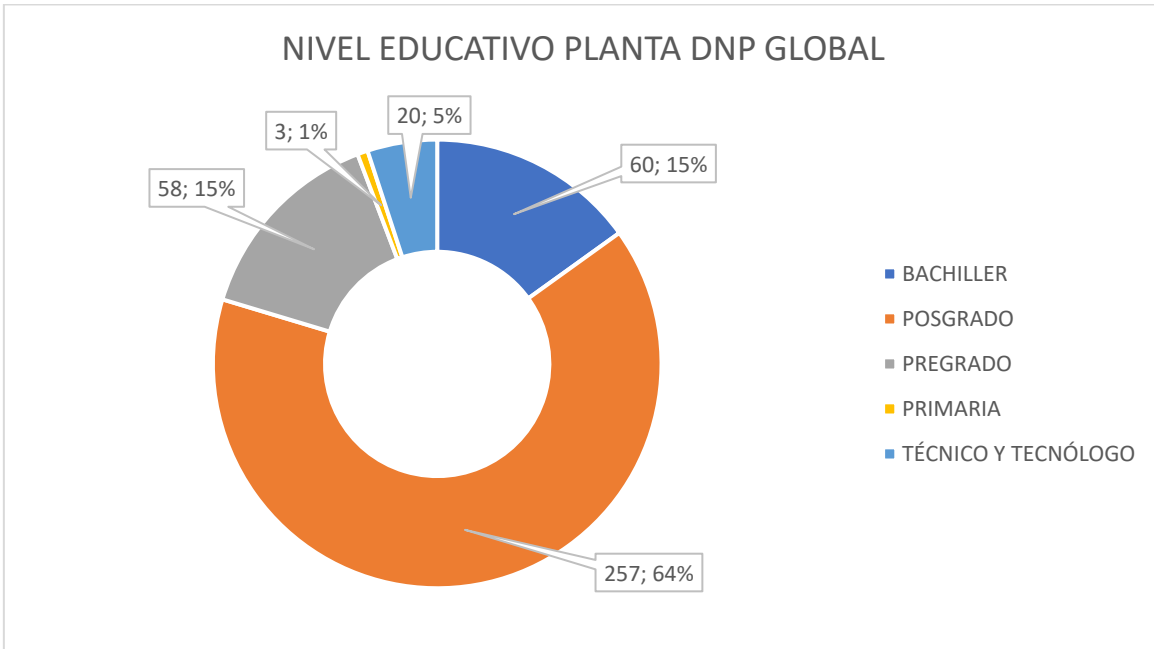
Nivel Ocupacional	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Edad entre 21 y 30 años	0	6	8	0	5

En relación con el tiempo de servicio en la entidad, la siguiente gráfica muestra que el 15% del personal lleva vinculado al DNP por menos de un año. El 55% de los funcionarios cuenta con entre 1 y 9 años de antigüedad, mientras que el 16% ha prestado sus servicios al Departamento durante un periodo de entre 10 y 19 años. Por otro lado, el 6% tiene una antigüedad de entre 30 y 39 años, y solo el 1% lleva igual o más de 40 años vinculado a la entidad.



*Fuente: Cuadro de Planta GGP al 31/10/2025*

Con respecto al nivel de educación de los servidores del DNP se destaca el 64 % con estudios superiores de posgrado y el 15% de la planta su formación académica es pregrado, para un total en nivel superior educativo del 79% del total de planta provista.



En relación con la caracterización por formación académica en pregrado de los servidores públicos el 43.85 corresponde a Economía y Administración (Pública, Empresas, Ambiental, Financiera, entre otras), seguido con un 19% en Ingenierías (Sistemas, Industrial, eléctrica, ambiental, Catastral, entre otras) y 10.2% en Derecho.

### **Planta Temporal**

Mediante el Decreto 1698 del 18 de octubre de 2023 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. Que mediante Decreto 1608 de 2024 se prorroga a partir del 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2026 la vigencia de los empleos temporales creados en la planta de personal del Departamento Nacional de Planeación.

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.

### Cuadro N° 13 Conformación Planta Temporal

No. DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIONES, SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN</b>			
1	Asesor	1020	14
<b>SUBDIRECCIÓN GENERAL DEL SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS</b>			
12	Asesor	1020	14
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
79	Profesional Especializado	2028	24
249	Profesional Especializado	2028	22
26	Profesional Especializado	2028	19

#### **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 presente vigencia (Proceso de Encargos 2026 I), se tienen identificados cuarenta y ocho (48) empleos para ser ofertados, de los cuales catorce (14) son de nivel asesor, veintitrés (23) son de nivel profesional, tres (3) son del nivel técnico y ocho (8) del nivel asistencial.

En cuanto a la provisión de nombramientos en provisionalidad de los procesos de encargos de la vigencia anterior, se liberaron 3 vacantes de nivel profesional, los cuales serán provistos mediante nombramiento provisional.

Para la vigencia 2026, se espera finalizar con la provisión definitiva de los empleos que fueron reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC durante la vigencia 2022, y en el que el Departamento Nacional de Planeación participó en el marco del Proceso de Selección 2239 de 2022, lo anterior, en cumplimiento a las disposiciones de la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, y los acuerdos, conceptos y criterios unificados expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad responsable de administrar y vigilar el Sistema General de Carrera Administrativa de conformidad con lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia.

Es de señalar, que si bien el Departamento Nacional de Planeación ha venido efectuando los nombramientos en período de prueba de los elegibles que ocuparon posición meritoria en los empleos ofertados, no ha sido posible que se encuentren provistos en su totalidad, en razón a solicitudes de prórroga para tomar posesión en el empleo, rechazo del nombramiento, no manifestación de interés, declaratoria de vacancias temporales que luego concluyen en vacancias definitivas, situaciones en las cuales la entidad no tiene ningún tipo de injerencia al depender única y exclusivamente de cada uno de los elegibles.

Para llevar a cabo la última etapa de la provisión del Concurso de Méritos en el que la entidad participó, es importante tener en cuenta el estado del mismo, con los datos que se presentan a continuación:

<b>VACANTES OFERTADAS EN ASCENSO (35)</b>		
PROVISTAS	24	68,57%
DESIERTAS - SOLICITUD USO DE LISTAS RAD 20246501107071 19-09-2024 - SE REITERÓ EL 20 DE JUNIO DE 2025 - PENDIENTE RESPUESTA CNSC	11	31,43%
<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>35</b>	<b>100,00%</b>

<b>VACANTES OFERTADAS EN ABIERTO (115)</b>		
PROVISTAS	97	84,35%
NO PROVISTAS	18	15,65%
<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>

<b>ESTADO ACTUAL VACANTES NO PROVISTAS EN ABIERTO (18)</b>		
POSESIONES AUTORIZADAS 2026	4	22,22%
DEROGATORIAS POR NO MANIFESTACIÓN, NO ACEPTACIÓN O NO POSESIÓN - RESOLUCIÓN EN TRÁMITE	3	16,67%
NOMBRAMIENTOS EN PERÍODO DE PRUEBA - RESOLUCIÓN EN TRÁMITE	1	5,56%

PENDIENTE CARGUE NOVEDADES PARA AUTORIZACIÓN MOVILIDAD POR LA CNSC	3	16,67%
LISTA AGOTADA - DISPONIBLE PARA ENCARGO O POSTERIOR NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	1	5,56%
PENDIENTE AUTORIZACIÓN MOVILIDAD POR LA CNSC	4	22,22%
NO SE PRESENTARON A POSESIÓN - UNO DEMANDÓ LA NULIDAD DEL NOMBRAMIENTO Y EL OTRO TUTELÓ, EN REVISIÓN OAJ PARA DEROGATORIAS	2	11,11%
TOTAL VACANTES	18	100%

### **Acciones orientadas a cubrir las necesidades de empleos temporales:**

- Se continuará con la etapa de provisión de empleos temporales, 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% en el caso de DNP son 8 empleos.

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

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

La Subdirección de Gestión del Talento Humano adelantará este proceso con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

## **9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO**

Para la vigencia 2026, se expidió el certificado de disponibilidad presupuestal No.31626 de enero 6 de 2026 con el objeto "NÓMINA DNP", 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 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 Comisión Nacional del Servicio Civil, universidades etc., para atender dichas insuficiencias de personal.

En la planificación se hace referencia al análisis 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; se debe fortalecer con la participación de todos los grupos internos de trabajo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano el cual se debe orientar hacia un conjunto de acciones para guiar y acompañar a los servidores públicos que se retiran, por diferentes circunstancias, con el objeto de facilitar y menguar el impacto en la desvinculación de la entidad.

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.

La planta permanente actual y la planta temporal permitirán atender de manera eficaz y completar los requerimientos de las dependencias y los retos que tiene 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 dichos empleos, 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:

1. Administrar el relevo generacional teniendo en cuenta que 95 servidores se encuentran en este rango de edad correspondiente a 60 mujeres y 35 hombres de los servidores públicos con estatus de pre pensionado de la Entidad.
2. Proyectar la caracterización de las vacantes definitivas para planear la provisión definitiva de los empleos a través del Concurso de méritos.
3. Aumentar el porcentaje de provisión de la planta temporal y planta permanente, y dar cumplimiento a la normativa de la Ley de cuotas, aumentando el número de mujeres en los cargos de nivel decisorio.
4. Adelantar las acciones correspondientes para el cumplimiento del porcentaje vinculación de personas en condición de discapacidad a la planta de personal del DNP (De acuerdo con el Decreto 1083 del 2015 y el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026).
5. Sistematización del modelo de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión, que permita optimizar el seguimiento y medición del aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales.

## **GRUPO DE GESTIÓN DE PERSONAL - SGTH**