



Plan de previsión de **Recursos Humanos**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Dirección de Administración de Talento Humano
2022

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1 OBJETIVO GENERAL	4
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2 ALCANCE	4
3 NORMATIVIDAD	4
4 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:.....	7
5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	7
6 PROVISION DE EMPLEOS	11
7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	13

INTRODUCCIÓN

El plan da cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

«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.»

De acuerdo con lo anteriormente establecido el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, que se orienta a tres temas básicos:

- Planeación y gestión integral del recurso humano.
- Racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

En tal sentido la Gobernación de Cundinamarca, se apoyó en la guía "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes" que el Departamento Administrativo de la Función Pública, divulgó en 2012.

1 OBJETIVO GENERAL

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, 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 ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la Gobernación de Cundinamarca.

3 NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Ley 489 del 29 de diciembre 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Ley 909 del 23 de septiembre 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 2482 del 3 de diciembre de 2012, artículo 3 literal c). 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.
- Decreto 222 del 27 de septiembre de 2013, Por el cual se modifica parcialmente la planta de empleos del sector central de la Administración Pública Departamental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”
- Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- Guía DAFP 2017 “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

- Decreto 648 del 19 de abril 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019, sobre la revisión y actualización de las plantas de empleos de las entidades y organismos de la Administración Pública.
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019 sobre los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.
- Decreto 437 del 25 de septiembre de 2020, Por el cual se establece la Estructura de la Administración Pública Departamental, se define la organización interna y las funciones de las Dependencias del Sector Central de la Administración Pública de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 003 del 04 de enero de 2021, Por el cual se establece la planta de empleos del Despacho del Gobernador y de la Planta Global del Sector Central de la Administración Pública Departamental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 096 del 23 de marzo de 2021, Por el cual se crean unos empleos y se modifica la planta del Despacho del Gobernador y la planta global del Sector Central de la Administración Pública Departamental de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 416 del 10 de noviembre de 2021, Por el cual se modifica la planta global del Sector Central de la Administración Pública Departamental y se dictan otras disposiciones.

4 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL JERÁRQUICO	Elección Popular	Libre Nombramiento Y Remoción	Carrera Administrativa	Período
Directivo	1	166		1
Asesor		165	4	
Profesional		20	761	
Técnico		8	287	
Asistencial		10	325	
Total	1	369	1377	1

5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante Decreto 221 de 2013, Decreto 003 de 2021, Decreto 096 de 2021 y Decreto 416 de 2021, acorde con las necesidades del servicio y con la distribución en la estructura administrativa de la administración pública departamental establecida en el Decreto Ordenanza 437 del 25 de septiembre 2020.

La planta de empleos está actualmente conformada por 1615 cargos financiados con recursos propios en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, más 132 cargos para el sistema educativo departamental en los niveles profesional, técnico y asistencia financiados con recursos del sistema general de participaciones así:

Despacho del Gobernador:

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Uno (1)	Gobernador	001	00
Dos (2)	Gerente Provincial	024	08
Uno (1)	Gerente	039	08
Dos (2)	Gerente	039	01
Veinte (20)	Asesor	105	10
Dos (2)	Asesor	105	09
Dos (2)	Asesor	105	07
Tres (3)	Asesor	105	06
Tres (3)	Asesor	105	03
Uno (1)	Asesor	105	02
Nueve (9)	Asesor	105	01
Dos (2)	Profesional Universitario	219	05
Dos (2)	Profesional Universitario	219	04
Uno (1)	Profesional Universitario	219	03
Cinco (5)	Profesional Universitario	219	01
Cinco (5)	Profesional Especializado	222	10
Uno (1)	Profesional Especializado	222	06
Cinco (5)	Técnico Operativo	314	04
Uno (1)	Técnico Operativo	314	03
Uno (1)	Técnico Operativo	314	01
Cinco (5)	Auxiliar Administrativo	407	09
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	02
Uno (1)	Secretario Ejecutivo	425	06
Tres (3)	Conductor Mecánico	482	06
Total planta del Despacho del Gobernador: Setenta y nueve (79)			

Planta de los Despachos Secretariales

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Uno (1)	Asesor	105	10
Dieciséis (16)	Asesor	105	09
Cuatro (4)	Asesor	105	08
Dieciocho (18)	Asesor	105	07
Siete (7)	Asesor	105	06

Once (11)	Asesor	105	05
Quince (15)	Asesor	105	04
Diecisiete (17)	Asesor	105	03
Tres (3)	Asesor	105	02
Veintitrés (23)	Asesor	105	01
Total planta de los Despachos Secretariales: Ciento catorce (115)			

Planta Global

Nº de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Dos (2)	Jefe de Oficina	006	08
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	02
Ocho (8)	Jefe de Oficina	006	01
Dos (2)	Director Financiero	009	06
Uno (1)	Director Financiero	009	05
Uno (1)	Director Financiero	009	03
Uno (1)	Director Técnico	009	11
Veintitrés (23)	Director Técnico	009	03
Uno (1)	Director Operativo	009	08
Uno (1)	Director Operativo	009	05
Dos (2)	Director Operativo	009	04
Treinta y cinco (35)	Director Operativo	009	03
Veinticuatro (24)	Secretario de Despacho	020	11
Uno (1)	Gerente	039	08
Cuarenta y cinco (45)	Gerente	039	01
Uno (1)	Subsecretario de Despacho	045	08
Dos (2)	Subdirector Administrativo	068	03
Siete (7)	Subdirector Técnico	068	02
Tres (3)	Subdirector Técnico	068	01
Uno (1)	Asesor	105	09
Uno (1)	Asesor	105	06
Uno (1)	Asesor	105	04
Uno (1)	Asesor	105	03

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Diez (10)	Jefe de Oficina Asesora	115	09
Uno (1)	Tesorero General	201	09
Uno (1)	Tesorero General	201	04
Uno (1)	Almacenista General	215	10
Uno (1)	Almacenista General	215	04
Uno (1)	Comandante de Tránsito	290	05
Setenta y seis (76)	Profesional Universitario	219	05
Doscientos treinta y tres (233)	Profesional Universitario	219	04
Noventa (90)	Profesional Universitario	219	03
Sesenta y tres (63)	Profesional Universitario	219	02
Veintiocho (28)	Profesional Universitario	219	01
Dos (2)	Profesional Especializado	222	10
Setenta y tres (73)	Profesional Especializado	222	09
Veinticuatro (24)	Profesional Especializado	222	08
Once (11)	Profesional Especializado	222	07
Setenta (70)	Profesional Especializado	222	06
Sesenta y nueve (69)	Técnico Operativo	314	04
Veinte (20)	Técnico Operativo	314	03
Veintinueve (29)	Técnico Operativo	314	02
Ciento cuarenta y tres (143)	Técnico Operativo	314	01
Tres (3)	Agente de Tránsito	340	01
Once (11)	Auxiliar Administrativo	407	09
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	08
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	407	07
Quince (15)	Auxiliar Administrativo	407	06
Dos (2)	Auxiliar Administrativo	407	05
Ciento uno (101)	Auxiliar Administrativo	407	04
Uno (1)	Auxiliar Administrativo	407	02
Treinta y uno (31)	Auxiliar Administrativo	407	01

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Sesenta y ocho (68)	Secretario Ejecutivo	425	06
Uno (1)	Secretario	440	04
Cincuenta y cinco (55)	Conductor Mecánico	482	06
Diecisiete (17)	Conductor Mecánico	482	04
Dos (2)	Conductor Mecánico	482	03
Total Planta Global: Mil cuatrocientos veintiuno (1.421)			

Planta SGP

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado
Uno (1)	Profesional Especializado	222	06
Cuatro (4)	Profesional Universitario	219	05
Seis (6)	Profesional Universitario	219	04
Dos (2)	Profesional Universitario	219	03
Cuarenta y siete (47)	Profesional Universitario	219	02
Treinta (30)	Profesional Universitario	219	01
Uno (1)	Técnico Operativo	314	04
Dos (2)	Técnico Operativo	314	03
Trece (13)	Técnico Operativo	314	02
Ocho (8)	Técnico Operativo	314	01
Dieciocho (18)	Auxiliar Administrativo	407	04
Total Planta SGP: Ciento treinta y dos (132)			

6 PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Gobernación podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- Capacitación y desarrollo: en el plan institucional de capacitación, de la Gobernación prevé medidas que permiten desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- Reubicación de personal: siempre se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.
- Manejo de situaciones administrativas tales como:
 - ✓ Encargos temporales: Se utiliza cuando existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera en un empleo superior (teniendo presente el derecho preferencial) mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
 - ✓ Provisionalidad: se utiliza cuando no exista personal de carrera administrativa para ser encargado.
 - ✓ Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - ✓ Transferencia del conocimiento que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados, por ejemplo).

La Dirección de Administración del Talento Humano de la Secretaría de la Función Pública del Departamento de Cundinamarca, ha fijado como propósito principal en el marco de su del Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la entidad, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr el cumplimiento de éstos.

Es importante mencionar que el presente plan de previsión será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2022.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2022: 100%.

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1º de enero de 2022)

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2021 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1º de enero de 2022)

7.4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).



PAULA SUSANA OSPINA FRANCO

Secretaria de la Función Pública

Proyectó: Anggie Sánchez Cortes

Revisó: Jaime Velásquez Hurtado

Aprobó: Freddy Orlando Ballesteros



Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1692
f/CundiGov @CundinamarcaGov
www.cundinamarca.gov.co

CUNDINAMARCA
iREGIÓN
Que Progresa!