

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

Sector Central de la Administración

Departamental de Cundinamarca

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Enero de 2020



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

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1 OBJETIVO GENERAL..... | 4 |
| 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS | 4 |
| 2 ALCANCE | 4 |
| 3 NORMATIVIDAD | 5 |
| 4 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:..... | 6 |
| 5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL | 6 |
| 6 PROVISION DE EMPLEOS | 12 |
| 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 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Guía DAFP "Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes".
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 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."
- Decreto 2482 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.
- Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.



SG-CER 303297



ST-CER055785



Gobernación de
Cundinamarca



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

- Decreto 1499 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.

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 | 152 | | 1 |
| Asesor | | 140 | 4 | |
| Profesional | | 20 | 740 | |
| Técnico | | 7 | 285 | |
| Asistencial | | 10 | 325 | |
| Total | 1 | 329 | 1354 | 1 |

5 ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante decreto 0350 de del 28 de octubre de 2016, acorde con las necesidades del servicio y con la distribución en la estructura administrativa de la administración pública

departamental establecida en el Decreto Ordenanza 265 del 16 de septiembre 2016.

La planta de empleos está actualmente conformada por 1553 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:

| Planta Despacho del Gobernador | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| Nº de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Uno (1) | Gobernador | 001 | 00 | Elección Popular |
| Uno (1) | Gerente | 039 | 08 | LNR |
| Dos (2) | Gerente | 039 | 01 | LNR |
| Dos (2) | Gerente Provincial | 024 | 08 | LNR |
| Nueve (9) | Asesor | 105 | 10 | LNR |
| Tres (3) | Asesor | 105 | 09 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 07 | LNR |
| Tres (3) | Asesor | 105 | 03 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 02 | LNR |
| Cuatro (4) | Asesor | 105 | 01 | LNR |
| Dos (2) | Profesional Universitario | 219 | 05 | LNR |
| Dos (2) | Profesional Universitario | 219 | 04 | LNR |
| Uno (1) | Profesional Universitario | 219 | 03 | LNR |
| Cinco (5) | Profesional Universitario | 219 | 01 | LNR |
| Cinco (5) | Profesional Especializado | 222 | 10 | LNR |
| Uno (1) | Profesional Especializado | 222 | 06 | LNR |
| Cinco (5) | Técnico Operativo | 314 | 04 | LNR |



| Planta Despacho del Gobernador | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| Nº de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Uno (1) | Técnico Operativo | 314 | 03 | LNR |
| Uno (1) | Técnico Operativo | 314 | 01 | LNR |
| Cinco (5) | Auxiliar Administrativo | 407 | 09 | LNR |
| Uno (1) | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | LNR |
| Uno (1) | Secretario Ejecutivo | 425 | 06 | LNR |
| Tres (3) | Conductor Mecánico | 482 | 06 | LNR |
| Sesenta (60) | | TOTAL | | |

| Planta Global | | | | |
|----------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| Nº de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Doce (12) | Jefe de Oficina | 006 | 01 | LNR |
| Uno (1) | Jefe de Oficina | 006 | 02 | LNR |
| Uno (1) | Jefe de Oficina | 006 | 08 | Período |
| Uno (1) | Jefe de Oficina | 006 | 08 | LNR |
| Uno (1) | Director Operativo | 009 | 08 | LNR |
| Dos (2) | Director Financiero | 009 | 06 | LNR |
| Uno (1) | Director Financiero | 009 | 05 | LNR |
| Uno (1) | Director Operativo | 009 | 05 | LNR |
| Uno (1) | Director Técnico | 009 | 05 | LNR |
| Uno (1) | Director Operativo | 009 | 04 | LNR |
| Uno (1) | Director Financiero | 009 | 03 | LNR |
| Treinta y Siete (37) | Director Operativo | 009 | 03 | LNR |

| Planta Global | | | | |
|----------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| Nº de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Dieciséis (16) | Director Técnico | 009 | 03 | LNR |
| Veinticuatro (24) | Secretario de Despacho | 020 | 11 | LNR |
| Uno (1) | Gerente | 039 | 08 | LNR |
| Treinta y seis (36) | Gerente | 039 | 01 | LNR |
| Uno (1) | Subsecretario de Despacho | 045 | 08 | LNR |
| Siete (7) | Subdirector Técnico | 068 | 02 | LNR |
| Tres (3) | Subdirector Técnico | 068 | 01 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 10 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 09 | Carrera |
| Dieciséis (16) | Asesor | 105 | 09 | LNR |
| Cinco (5) | Asesor | 105 | 08 | LNR |
| Diecinueve (19) | Asesor | 105 | 07 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 06 | Carrera |
| Seis (6) | Asesor | 105 | 06 | LNR |
| Once (11) | Asesor | 105 | 05 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 04 | Carrera |
| Catorce (14) | Asesor | 105 | 04 | LNR |
| Uno (1) | Asesor | 105 | 03 | Carrera |
| Diecisiete (17) | Asesor | 105 | 03 | LNR |
| Tres (3) | Asesor | 105 | 02 | LNR |
| Dieciocho (18) | Asesor | 105 | 01 | LNR |

| Planta Global | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| N° de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Nueve (9) | Jefe de Oficina Asesora | 115 | 09 | LNR |
| Uno (1) | Almacenista General | 215 | 10 | LNR |
| Setenta y seis (76) | Profesional Universitario | 219 | 05 | Carrera |
| Cuatro (4) | Profesional Universitario | 219 | 05 | SGP Carrera |
| Dos (2) | Profesional Universitario | 219 | 04 | LNR |
| Doscientos treinta y tres (233) | Profesional Universitario | 219 | 04 | Carrera |
| Seis (6) | Profesional Universitario | 219 | 04 | SGP Carrera |
| Noventa (90) | Profesional Universitario | 219 | 03 | Carrera |
| Dos (2) | Profesional Universitario | 219 | 03 | SGP Carrera |
| Sesenta y tres (63) | Profesional Universitario | 219 | 02 | Carrera |
| Cuarenta y siete (47) | Profesional Universitario | 219 | 02 | SGP Carrera |
| Veintitrés (23) | Profesional Universitario | 219 | 01 | Carrera |
| Treinta (30) | Profesional Universitario | 219 | 01 | SGP Carrera |
| Dos (2) | Profesional Especializado | 222 | 10 | Carrera |
| Uno (1) | Profesional Especializado | 222 | 09 | LNR |
| Sesenta y ocho (68) | Profesional Especializado | 222 | 09 | Carrera |
| Veintitrés (23) | Profesional Especializado | 222 | 08 | Carrera |
| Once (11) | Profesional Especializado | 222 | 07 | Carrera |
| Sesenta y uno (61) | Profesional Especializado | 222 | 06 | Carrera |
| Uno (1) | Profesional Especializado | 222 | 06 | SGP Carrera |



| Planta Global | | | | |
|-----------------------------|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| N° de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Sesenta y ocho (68) | Técnico Operativo | 314 | 04 | Carrera |
| Uno (1) | Técnico Operativo | 314 | 04 | SGP Carrera |
| Veinte (20) | Técnico Operativo | 314 | 03 | Carrera |
| Dos (2) | Técnico Operativo | 314 | 03 | SGP Carrera |
| Treinta y uno (31) | Técnico Operativo | 314 | 02 | Carrera |
| Trece (13) | Técnico Operativo | 314 | 02 | SGP Carrera |
| Ciento cuarenta y dos (142) | Técnico Operativo | 314 | 01 | Carrera |
| Ocho (8) | Técnico Operativo | 314 | 01 | SGP Carrera |
| Once (11) | Auxiliar Administrativo | 407 | 09 | Carrera |
| Uno (1) | Auxiliar Administrativo | 407 | 08 | Carrera |
| Dos (2) | Auxiliar Administrativo | 407 | 07 | Carrera |
| Quince (15) | Auxiliar Administrativo | 407 | 06 | Carrera |
| Dos (2) | Auxiliar Administrativo | 407 | 05 | Carrera |
| Ciento uno (101) | Auxiliar Administrativo | 407 | 04 | Carrera |
| Dieciocho (18) | Auxiliar Administrativo | 407 | 04 | SGP Carrera |
| Uno (1) | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | Carrera |
| Treinta y uno (31) | Auxiliar Administrativo | 407 | 01 | Carrera |
| Sesenta y ocho (68) | Secretario Ejecutivo | 425 | 06 | Carrera |
| Uno (1) | Secretario | 440 | 04 | Carrera |
| Uno (1) | Conductor | 480 | 03 | Carrera |
| Cincuenta y cinco (55) | Conductor Mecánico | 482 | 06 | Carrera |

| Planta Global | | | | |
|--|--------------------------------|---------------|--------------|-------------------|
| Nº de Empleos | Denominación del Empleo | Código | Grado | Naturaleza |
| Diecisiete (17) | Conductor Mecánico | 482 | 04 | Carrera |
| Uno (1) | Conductor Mecánico | 482 | 03 | Carrera |
| Mil seiscientos ochenta y cinco (1.685) | | | | TOTAL |

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 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 2020.

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 2020: 100%.

7.2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 1º de enero de 2019 menos Número de

vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 1° de enero de 2020)

7.3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 1° de enero de 2019)

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: Jaime Velásquez Hurtado