



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

Sector Central de la Administración Departamental de Cundinamarca

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Enero de 2019

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[/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.....	10
7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	11



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co



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.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[f/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co



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 ESPECIFICOS

- 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.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co



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.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[@CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co

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	650	
Técnico		7	261	
Asistencial		10	307	
Total	1	329	1222	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 en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Despacho del Gobernador

N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza
Uno (1)	Gobernador	001	00	Elección Popular



Nº de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza
Uno (1)	Gerente	039	08	LNR
Dos (2)	Gerente	039	01	LNR
Dos (2)	Gerente Provincial	024	08	LNR
Tres (3)	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
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
Cincuenta y cuatro (54)		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

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co



Nº de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza
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
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
Siete (7)	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
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
Dos (2)	Profesional Universitario	219	04	LNR

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

 /CundiGob  @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co



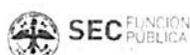


Nº de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza
Doscientos treinta y tres (233)	Profesional Universitario	219	04	Carrera
Noventa (90)	Profesional Universitario	219	03	Carrera
Sesenta y tres (63)	Profesional Universitario	219	02	Carrera
Veintitrés (23)	Profesional Universitario	219	01	Carrera
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
Sesenta y ocho (68)	Técnico Operativo	314	04	Carrera
Veinte (20)	Técnico Operativo	314	03	Carrera
Treinta y uno (31)	Técnico Operativo	314	02	Carrera
Ciento cuarenta y dos (142)	Técnico Operativo	314	01	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
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

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co





N° de Empleos	Denominación del Empleo	Código	Grado	Naturaleza
Diecisiete (17)	Conductor Mecánico	482	04	Carrera
Uno (1)	Conductor Mecánico	482	03	Carrera
Mil cuatrocientos noventa y nueve (1.499)				TOTAL

6 PROVISION DE EMPLEOS

La entidad 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.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co



- ✓ 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

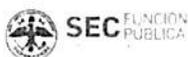
Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2019.

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

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[/CundiGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co



7.1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1° de enero de 2019: 100%.

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

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).


ADRIANA MARCELA FERNÁNDEZ GARZÓN

Directora de Talento Humano

Proyectó: Jaime Velásquez Hurtado



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central Piso 7.

[f/CundiGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co