



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA**

Bogotá D.C. Enero de 2018



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN -----	3
2.	METODOLOGÍA -----	3
3.	PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DAPRE -----	3
3.1.	Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual -----	3
3.2.	Provisión de los Empleos -----	6
3.3.	Estimación de los Costos de Personal -----	6



1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece en su artículo 17 *“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.”*

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, que busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Asimismo esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República para la vigencia 2018, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DAPRE

3.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2017, se tiene un número de 42 empleos en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal.



Proceso asociado: Talento Humano

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

Nivel	Denominación	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Directivo	Presidente de la República	1			1
	Vicepresidente de la República	1			1
	Director de Departamento Administrativo	1			1
	Alto Consejero Presidencial	4			4
	Alto Comisionado para la Paz	1			1
	Secretario Presidencial	4			4
	Jefe Casa Militar	1			1
	Consejero Presidencial	4			4
	Director de la Presidencia II	7			7
	Director de la Presidencia I	9	2		11
	Director de Fondo	1			1
	Jefe de Área	3			3
	Jefe de Oficina	5			5
Total Directivo		42	2		44
Asesor	Asesor	272	17		289
Total Asesor		272	17		289
Profesional	Profesional Especializado	38	1		39
	Profesional	66	8		74
Total Profesional		104	9		113
Técnico	Técnico	60	4		64
Total Técnico		60	4		64
Asistencial	Secretario de Despacho	14	1		15
	Secretario Ejecutivo	107	3		110
	Secretario	43	1		44
	Conductor	66			66
	Auxiliar Administrativo	170	5	1	176
Total Asistencial		400	10	1	411
Total General		878	42	1	921



Proceso asociado: Talento Humano

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN¹

LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Directivo	41	2		43
Asesor	262	17		279
Profesional	103	9		112
Técnico	47	1		48
Asistencial	317	5		322
Total	770	34		804

CARRERA ADMINISTRATIVA				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Técnico	13	3		16
Asistencial	82	5	1	88
Total	95	8	1	104

PLANTA TRANSITORIA				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Directivo	1			1
Asesor	10			10
Profesional	1			1
Asistencial	1			1
Total	13	0		13
Total General	878	42	1	921

El número de empleos en vacancia corresponde al 4.5% de la planta de personal establecida para el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en virtud de lo anteriormente expuesto se ha logrado identificar que se requiere el total de la planta provista para garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

¹ Decreto 674 del 26 de abril de 2017, artículo 3° y Decreto 1271 del 28 de julio de 2017, artículo 1°



Proceso asociado: Talento Humano

3.2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

1. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria.

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento ***P-TH-04 Selección y Vinculación Personal de Planta.***

2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Para la vigencia 2018, se continúa la provisión por mérito con las listas de elegibles de las vacantes ofertadas en el proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria No. 251 de 2013. Procedimiento ***P-TH-04 Selección y Vinculación Personal de Planta.***

3. Racionalización de la Planta de Personal.

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

3.3. Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2018, el costo total de la planta de personal del DAPRE provista en un 100% corresponde a \$91.424.179.827.