



**PRESIDENCIA
DE LA REPÚBLICA**



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

BOGOTÁ D.C ENERO DE 2019



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. METODOLOGÍA.....	2
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	4
3.3. Estimación de los Costos de Personal	4



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 2019, 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 2018, se tiene un número de 90 empleos en vacancia definitiva y 8 en vacancia temporal.

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR TIPO DE VINCULACIÓN¹

LIBRE NOMBRAMIENTO REMOCIÓN				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Directivo	36	7		43
Asesor	242	37		279
Profesional	92	20		112
Técnico	46	2		48
Asistencial	304	18		322
Total	720	84		804

CARRERA ADMINISTRATIVA				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Técnico	14		2	16
Asistencial	79	3	6	88
Total	93	3	8	104

PLANTA TRANSITORIA				
Nivel	Ocupado	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Total General
Directivo	1			1
Asesor	8	2		10
Profesional	1			1
Asistencial	0	1		1
Total	10	3		13
Total General	823	90	8	921

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



El número de empleos en vacancia corresponde al 10.7% 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.

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.

2. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Administrativa.

Para la vigencia 2019, la provisión de los Empleos de Carrera Administrativa se efectuará mediante el siguiente procedimiento:

1. Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
2. Aplicar las directrices contenidas en la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera administrativa cuando la misma sea requerida para la gestión de la Entidad.
3. Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
4. Si no es posible efectuar un encargo, bien sea por que ningún funcionario cumpla con los requisitos de carrera, se procederá a realizar un nombramiento provisional.

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 2019, el costo total de la planta de personal del DAPRE provista en un 100% corresponde a \$96.800.100.011