

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS v2

AÑO 2018

Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, está definido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que dice:

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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”

Por tanto, el Plan de Previsión del Recurso Humano de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, identifica las formas de provisión de las vacantes presente y posibles de acuerdo con lo establecido en el manual vigente de funciones, el procedimiento para provisión de encargos, y la provisión por concurso de méritos, así como el costo asociado y su financiación para cada una de las áreas de la entidad.

Este documento recoge la descripción general de la composición de la planta global de empleos de la Agencia y su forma de provisión actual, también señala los mecanismos que se emplean para la provisión de los cargos y la proyección potencial para provisión de cargos vacantes para la vigencia en curso.

Distribución actual de la planta de personal

La Planta de APC-Colombia consta de 83 cargos distribuidos de la siguiente manera:

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción, distribuidos así:

CARGO	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Director General de UAE	1	\$10.464.539
Director Técnico	4	\$35.318.108
Asesor	12	\$91.457.214
Profesional Especializado	2	\$10.132.104
Secretario Ejecutivo	2	\$ 4.468.202
Conductor Mecánico	2	\$ 2.998.739
TOTAL	23	\$154.838.906

Cargos de Carrera Administrativa distribuidos así:

CARGO	CANTIDAD	COSTO TOTAL/MES
Profesional Especializado	40	\$207.077.115
Profesional Universitario	10	\$ 26.828.370
Técnico Administrativo	3	\$ 8.167.722
Secretario Ejecutivo	4	\$ 7.216.000
Conductor Mecánico	3	\$ 4.353.318
TOTAL	60	\$253.642.525

Estado general de la planta de cargos

A enero 31 de 2018, la entidad contaba con:

- 23 cargos de LNR ejercidos por servidores en posesión,
- 51 cargos de carrera ejercidos por servidores en posesión, y

- Siete (7) cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

Estos últimos corresponden a la siguiente descripción:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	CANTIDAD
Profesional Especializado	2028	20	3
Profesional Especializado	2028	18	2
Profesional Especializado	2028	13	1
Secretaria Ejecutiva	4210	24	1
TOTAL			7

Estos cargos de vacancia definitiva se encontraban provistos a la fecha, así:

- Profesional Especializado 2028-20: dos (2) por Encargo y uno (1) en Provisionalidad.
- Profesional Especializado 2028-18: uno (1) en Provisionalidad y uno (1) para proveer por Encargo.
- Profesional Especializado 2028-13: Por Encargo
- Secretario Ejecutivo 4210-24: en Provisionalidad

La provisión por encargo se hace teniendo en cuenta la normatividad establecida en la Ley 909 de 2004 y el Manual de Funciones vigente de acuerdo con Resolución No. 614 de 2016. Si surtido el proceso de provisión por encargo, la plaza disponible no se suple, se acude a la figura de provisionalidad.

Por su parte, la provisión de los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, se sigue el procedimiento establecido por ley, es decir, se verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, se adelantan las pruebas lideradas por el Departamento Administrativo de Función Pública y, por último, la publicación de la hoja de vida en DAPRE y web de la entidad, con las respectivas validaciones y aprobación de cada etapa del proceso.

Previsión de Recurso Humano

Frente a la provisión de los cargos que a 31 de Enero de 2018 se encontraban en vacancia definitiva, en cumplimiento de lo definido en la Circular No. 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, se expide el CDP No. 4818 de 2018 por

\$24.500.000, bajo el rubro Servicios para Reclutamiento, y se envía a la Comisión Nacional del Servicio Civil con la relación de vacantes definitivas de carrera administrativa, para adelantar el proceso de concurso público de méritos.

Al respecto, la participación en este concurso, debe efectuarse en un agregado con otras entidades del orden nacional, en razón al costo elevado que conlleva un concurso de esta naturaleza, por ende, estamos sujetos a que la Comisión, reúna el número de cargos suficiente para que se genere una nueva convocatoria.

Con el ánimo de preparar dicho proceso, se están adelantando: la actualización y articulación de los Manuales de Funciones respectivos de acuerdo con los requerimientos propios de la convocatoria, así como, los insumos correspondientes para el diseño de las pruebas y la evaluación de las mismas

Por otro lado, de cara al próximo cambio de gobierno y la posibilidad de vinculación de nuevos servidores en cargos de Libre Nombramiento y Remoción, se establece un cronograma tentativo de provisión de dichos cargos, así como, la provisión a través del concurso de méritos y la provisión temporal de las vacantes definitivas, mientras se surte el concurso de méritos:

Actividad	Responsable	Fecha de inicio estimada	Fecha fin estimada
Provisión de empleos de LNR (Nueva administración)	Dirección General	17/08/2018	19/10/2018
Concurso público de méritos	Gestión de Talento Humano	01/07/2018	31/07/2019
Provisión en Encargo o provisionalidad por vacancia definitiva (mientras se surte el proceso de concurso)	Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2018
Provisión en Encargo o provisionalidad por vacancia temporal (mientras se surte el proceso de concurso)	Gestión de Talento Humano	01/01/2018	31/12/2018

La planta global de la entidad tiene un costo por asignación básica mensual a enero de 2018 de \$388.696.722, sin embargo, por acuerdo efectuado con los sindicatos en

el año 2017 y el IPC del año 2017, el incremento para el año 2018 se estima en 5.09%, es decir, que la planta global pasaría a tener un costo de \$408.481.431 mensual para un total en la vigencia de \$4.901.777.172.

Finalmente, la entidad cuenta con contratistas que de manera recurrente prestan sus servicios en diferentes áreas de la Entidad, desde hace varios periodos, por lo que se requiere efectuar un estudio de cargas laborales para determinar si es necesario una mejor distribución de las funciones o la ampliación de la planta de la entidad.

JULIO CÉSAR CADAVID GÓMEZ
Coordinador Grupo de Talento Humano

Revisó: Verónica Monterrosa Torres