



El empleo
es de todos

Unidad Administrativa Especial
de Organizaciones Solidarias

VERSIÓN 07

CÓDIGO UAEOS-FO-GDO-17

FECHA EDICIÓN 28/01/2019



PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2019

Grupo de Gestión Humana



El empleo
es de todos

Unidad Administrativa Especial
de Organizaciones Solidarias



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. METODOLOGIA

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.1 Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

3.2 Distribución de Cargos Ocupados y en Vacancia por Nivel Jerárquico de Empleo

3.3 Provisión de los Empleos

3.4 Estimación de los costos de Personal



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.”*

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se proyectó para la vigencia 2019 a partir de la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Unidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

Así mismo, 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 el proceso de Gestión Humana de la Unidad Administrativa Especial.



1. MARCO NORMATIVO

1. Ley 909 de 2004 – La Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, Artículo 17º.

Establece *“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.”*

2. Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.22.3.14.

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 3. Plan Anual de Vacantes

3. Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Artículo 2.2.22.3.14.

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.



2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para la vigencia 2019, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La Unidad Administrativa Especial, 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 en encargo.

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 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.



3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

Mediante el Decreto 4124 de 2011, se estableció la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, distribuidos los 64 empleos según nivel jerárquico, así:

CARÁCTER DEL EMPLEO	NIVEL	No. EMPLEOS
EMPLEOS PUBLICOS	DIRECTIVO	5
	ASESOR	3
	PROFESIONAL	43
	TECNICO	3
	ASISTENCIAL	10
TOTAL		64

Al análisis de los empleos el Nivel Directivo, conforme lo define el Decreto 1083 de 2015, comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

El Nivel Asesor, por su parte agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

El Nivel Profesional, asocia los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



El Nivel Técnico, determina los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Y el Nivel Asistencial, define los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Así mismo, la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se encuentra distribuida en las siguientes clases de empleos:

DISTRIBUCION		No. EMPLEOS
EMPLEOS PÚBLICOS	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	11
	CARRERA ADMINISTRATIVA	22
	PROVISIONALIDADES	31
TOTAL		64

3.2 Distribución de Cargos Ocupados y en Vacancia por Nivel Jerárquico de Empleo.

Actualmente la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se encuentra distribuida y provista, así:



NIVEL	DENOMINACION DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Director Nacional	25	1	0	1
	Subdirector	23	1	0	1
	Director Técnico	18	2	0	2
	Jefe Oficina de Control Interno	17	1	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	10	1	0	1
	Asesor	8	2	0	2
Profesional	Profesional Especializado	17	6	0	6
	Profesional Especializado	15	13	0	13
	Profesional Especializado	13	12	0	12
	Profesional Universitario	11	5	0	5
	Profesional Universitario	7	6	0	6
	Profesional Universitario	1	1	0	1
Técnico	Técnico Administrativo	7	3	0	3
Asistencial	Secretaria Ejecutiva	24	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	14	2	0	2
	Conductor Mecanico	9	1	0	1
	Auxiliar Administrativo	11	2	0	2
	Secretaria	8	4	0	4
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			64	0	64



3.3 Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

3.3.1 **Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, continuará la selección a través del proceso de meritocracia que se adelanta ante la Función Pública, conforme lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, así:

“Artículo 2.2.13.2.2 Evaluación de las competencias. La evaluación de las competencias los candidatos podrá ser realizada por: 1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos. 2. Universidades públicas o privadas. Consultoras externas especializadas en selección de personal. 4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal. Parágrafo. La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en Constitución, la ley y reglamento es competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. “

3.3.2 **Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.**

Para la vigencia 2019, se continúa la provisión de los empleos a través de las figuras de encargo, nombramiento en provisionalidad y nombramientos en vacancia temporal, tal como lo establece el Decreto 1083 de 2015, así:

Artículo 2.2.18.2.1 Encargos y provisionalidades. De conformidad con el Decreto - Ley 765 de 2005, mientras se surte el proceso de selección para proveer en forma definitiva la vacante, los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera, tendrán derecho a ser encargados para ocupar dicha vacante, previa acreditación del perfil del rol.



3.3.3 Racionalización de la Planta de Personal.

Para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han utilizado las siguientes situaciones administrativas, Derecho Preferencial a Encargo, Nombramiento Provisional y Nombramientos en Vacancia Temporal, conforme a lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015.

Igualmente y por estrictas necesidades del servicio se utiliza la figura de la reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la Unidad administrativa Especial, con el fin de atender dichas necesidades.

3.4. Estimación de los Costos de Personal

Para la vigencia 2019, los costos de personal que comprenden la remuneración por conceptos de sueldos y demás factores salariales legalmente establecidos de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es de \$ 4.793.058.000, tal como lo dispuso el Decreto 2467 del 28 de diciembre de 2018, por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2019, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos.