



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

BOGOTÁ, ENERO 2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	4
4. REFERENCIAS NORMATIVAS	4
5. GENERALIDADES DEL PROCESO	4
5.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	4
5.1.1. Análisis de las necesidades de personal	5
5.1.2. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades	6
5.1.3 Identificación de fuentes de financiamiento de personal	6
5.1.4. Identificación de fuentes de financiamiento de personal en condición de discapacidad	6
6. FORMATOS ASOCIADOS	7

1. INTRODUCCIÓN

Aunque la AND no está regulada por legislación referente a carreras administrativas, en correlación con acciones y actividades de buenas prácticas, la entidad se acoge según al artículo 17 la ley 909 de 2004, en el cual se establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades¹:

“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, 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.*

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta que en la Corporación Agencia Nacional Digital existe una única planta de personal aprobada por la asamblea según acta 0001 del 2018, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, no obstante, lo referido en este mismo decreto en su “ARTÍCULO 2.2.1.2.12 Adopción de la planta de empleos permanente. Independientemente de la creación de las plantas de empleos de carácter temporal, las Empresas Sociales del Estado deberán adelantar estudios que determinen los requerimientos y necesidades de empleos para soportar los procesos de apoyo administrativo y financiero de la entidad”, los cuales deben cumplirse a través de cargos de carácter permanente enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación Agencia Nacional de Gobierno Digital

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite la planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/BNz4sf>.
- Presidencia de la República. Decreto 1905 de mayo 26 de 2009 - por el cual se establece la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –Colciencias–. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/tsthQi>.
- Presidencia de la República. Decreto 1906 de mayo 26 de 2009 - por medio del cual se hace una incorporación en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –Colciencias–. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/RfvAHE>.
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/PtjwyJ>.
- Presidencia de la República. 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. Bogotá. Tomada de: <https://goo.gl/eJD5eG>.
- Presidencia de la República. Decreto Salarial 330 de 2 de enero de 2018 – Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/wVDBjZ>.

5. GENERALIDADES DEL PROCESO

5.1. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subdirección Administrativa y Financiera vigencia 2024, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos

humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

5.1.1. Análisis de las necesidades de personal

Distribución cargos Planta AND – Corte 01 de enero 2024		
NÚMERO DE CARGOS	TIPO DE CONTRATO	NIVEL
DIRECCIÓN		
1	Laboral Indefinido	Directivo
1	Laboral Indefinido	Asesor
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Asistencial
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		
1	Laboral Indefinido	Directivo
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Profesional
SUBDIRECCIÓN DE SOLUCIONES Y SERVICIOS		
1	Laboral Indefinido	Directivo
SUBDIRECCIÓN JURÍDICA		
1	Laboral Indefinido	Directivo
1	Laboral Indefinido	Profesional
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y SERVICIOS CIUDADANOS DIGITAL		
1	Laboral Indefinido	Directivo
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Profesional
1	Laboral Indefinido	Profesional

Es necesario precisar que la primera etapa se realiza a partir de la información que nos ofrece el Plan Anual de Vacantes, conforme a los Decretos 1905 y 1906 de 2009, el cual establece el nivel de empleos de la planta, número de empleos provistos y la asignación básica.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta de la AND, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 01 de enero del 2024.

5.1.2. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual de la AND, se identifica que a la fecha la Entidad cuenta con el 63% de las plazas cubiertas (10 empleos) y se encuentra pendiente por proveer el 37% es decir (6 empleos) vacantes.

Por otra parte, se está revisando la posibilidad de hacer un ajuste a la planta de personal, de ser aprobado por la Junta Directiva se procederá a la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales para posteriormente hacer la publicación de los perfiles o vacantes a que haya lugar en la planta única de la AND.

La etapa de aplicación de pruebas técnicas será realizada por personal del área a la que pertenezca la vacante, el área dueña de la vacante realizará pruebas técnicas virtuales de forma oral, y personal de talento humano evaluará las siguientes competencias:

- Competencias Básicas: evalúa los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo servidor público, al servicio del Estado, debe conocer de éste.
- Competencias Funcionales: evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público definiéndose con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y el saber hacer.
- Competencias Comportamentales: busca obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes (comportamientos), así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos a la luz de la cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.

5.1.3 Costos proyectados de personal 2024

Para la vigencia 2024, el costo de la planta asignado en el presupuesto de la AND asciende a la suma de **TRES MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL CIENTO CUARENTA Y TRES PESOS CON OCHENTA Y CUATRO CENTAVOS, (\$ 3.558.746.143.84)** el incremento de los salarios de la planta para el año 2024, está sujeto a presentación y aprobación de junta directiva.

Costo Nómina vigencia 2023	Proyección Gasto Nómina 2024 Con incremento del XX%
\$3.177.451.914,15	\$ 3.558.746.143.84

6. FORMATOS ASOCIADOS

- TH.MN.01 Manual de Funciones y Competencias Laborales.



7. CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN No.	FECHA	CAMBIO
1	30/01/2024	Emisión del documento