

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE  
CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION-  
COLCIENCIAS**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE .....	4
3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	4
3.1 Análisis de las necesidades de personal:.....	4
3.2 Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades. ....	5
3.3 Identificación fuentes de financiación de personal.....	6
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	9

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 00
		<b>Página:</b> 3 de 9

## INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 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 entidades<sup>1</sup>:

*“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.*

*2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública 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.

## 1. OBJETIVO

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS.

---

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Pág. 17. Tomado de: <https://goo.gl/ubJEVk>.

## 2. ALCANCE

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS.

## 3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS para la vigencia 2018, 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.

### 3.1 Análisis de las necesidades de personal:

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. A continuación, se presenta las vacantes de la entidad con su respectiva asignación básicas:

Tabla N<sup>o</sup> 2.

NIVEL	EMPLEO	Nº DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
ASESOR	ASESOR, 1020, 14	2	\$7.817.419
	ASESOR, 1020, 13	1	\$7.405.986
	ASESOR, 1020, 06	7	\$4.580.898
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, 2028, 19	6	\$5.223.495
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, 2028, 15	6	\$3.976.265
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO, 2044, 11	6	\$2.923.678
TÉCNICO	TÉCNICO, 3100, 16	4	\$2.314.296
	TÉCNICO, 3100, 15	1	\$2.048.297
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO, 4210, 22	1	\$1.855.038
	SECRETARIO EJECUTIVO, 4210, 20	7	\$1.677.482
	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 15	1	\$1.451.106
	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 11	1	\$1.242.451

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Código:G101PR01MO4
		Versión: 00
		Página: 5 de 9

NIVEL	EMPLEO	N° DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 09	1	\$1.047.274
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, 4044, 17	3	\$1.547.633
	CONDUCTOR MECÁNICO, 4103, 15	5	\$1.451.106

De acuerdo a esto el total de vacantes que el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS debe suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad es de CINCUENTA Y DOS (52) vacantes con un costo total mensual de CIENTO SESENTA Y OCHO MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y UN MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$168.389.891 M/CTE).

### 3.2 Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS, identificadas las vacantes y su asignación básica, se lleva a cabo la planeación del concurso de méritos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo al siguiente cronograma:

CRONOGRAMA DE CONCURSO DE MÉRITOS	
PRODUCTO	FECHA ENTREGA
Manual de funciones actualizado	<b>Marzo 13 de 2018</b>
OPEC certificada	<b>Abril 30 de 2018</b>
Definición de pruebas a aplicar, carácter y ponderación	<b>Mayo 11 de 2018</b>
Ejes Temáticos	<b>Agosto 30 de 2018</b>
Acuerdo del proceso de selección revisado	<b>Noviembre 20 de 2018</b>

De acuerdo a la Ley 909 de 2004, “El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley”, en este sentido la selección de los servidores públicos se realizará de acuerdo a unas etapas determinadas en el Decreto 1083 de 2015 **“ARTÍCULO 2.2.6.2 Fases.**

*El proceso de selección o concurso comprende: la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba”.*

La etapa de *aplicación de pruebas* en el cual se determina la meritocracia de los servidores públicos se hará de forma escrita y se llevan a cabo de la siguiente forma:

- 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 este.
- Competencias Funcionales: evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público y se define 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.

### 3.3 Identificación fuentes de financiación de personal.

Para la vigencia 2018, el costo de la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS, teniendo en cuenta el Decreto Salarial No. 330 de 2018 y aplicando el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de 5.09%<sup>2</sup>, se estima el costo anual de los salarios y prestaciones por **OCHO MIL SEISCIENTOS VEINTIDOS MILLONES DOSCIENTOS VEINTE MIL SETECIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$8.622.220.700 M/CTE)** como apropiación inicial, aunado a esto se encuentran los gastos inherentes de nómina estimados en **DOS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL CIEN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.586.250.100 M/CTE)**; para un total de costo anual de personal de **ONCE MIL DOSCIENTOS OCHO MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL OCHOCIENTOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$11.208.470.800 M/CTE)**. Al respecto se precisa que este Departamento Administrativo asegurará la financiación de los empleos que se provean transitoria o definitivamente durante la vigencia 2018.

A continuación se presenta el costo de los vacantes para tener en cuenta en la proyección de costo de personal para la vigencia 2019<sup>3</sup>, de acuerdo a esto el costo total de las vacantes es de **CUATRO MIL CIENTO TRES MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.103.678.954 M/CTE)**, dentro del presupuesto se encuentra la asignación básica, el total de los costos de nómina y el total de gastos inherentes para cada cargo.

<sup>2</sup> A razón de que el incremento porcentual del IPC total del 2017 certificado por el DANE fue de 4.09%.

<sup>3</sup> Cálculos realizados a precios 2018.

**PROYECCION PRESUPUESTO VACANTES 2018**

<b>CODIGO</b>	<b>CARGO</b>	<b>ASIGNACION</b>	<b>TOTAL COSTOS NOMINA</b>	<b>TOTAL GASTOS INHERENTE</b>	<b>TOTAL GASTOS DE PERSONAL</b>
4	1020 06 ASESOR	4.580.898	104.175.697	24.546.664	128.722.361
9	1020 06 ASESOR	4.580.898	75.951.003	17.741.941	93.692.944
13	1020 06 ASESOR	4.580.898	112.995.914	26.673.139	139.669.054
14	1020 06 ASESOR	4.580.898	75.951.003	17.741.941	93.692.944
15	1020 06 ASESOR	4.580.898	98.883.567	23.270.778	122.154.345
18	1020 06 ASESOR	4.580.898	75.951.003	17.741.941	93.692.944
19	1020 06 ASESOR	4.580.898	104.175.697	24.546.664	128.722.361
23	1020 13 ASESOR	7.405.986	122.790.786	28.683.583	151.474.369
26	1020 14 ASESOR	7.817.419	195.840.788	46.244.168	242.084.956
27	1020 14 ASESOR	7.817.419	180.186.786	42.470.128	222.656.914
29	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	65.926.226	15.400.181	81.326.407
32	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	86.444.402	20.346.931	106.791.333
35	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	96.550.370	22.783.390	119.333.759
36	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	65.926.226	15.400.181	81.326.407
39	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	65.926.226	15.400.181	81.326.407
43	2028 15 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	3.976.265	65.926.226	15.400.181	81.326.407
44	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	116.375.407	27.408.063	143.783.470
45	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	118.789.206	27.990.009	146.779.214
46	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	126.432.902	29.832.836	156.265.737
47	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	115.168.507	27.117.091	142.285.598
50	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	86.605.222	20.230.737	106.835.958
51	2028 19 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	5.223.495	124.099.563	29.270.288	153.369.851
53	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
55	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
57	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
59	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
65	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
66	2044 11 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.923.678	48.474.399	11.323.484	59.797.883
67	4044 17 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.547.633	28.350.877	6.155.643	34.506.520
68	4044 17 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.547.633	28.350.877	6.155.643	34.506.520

PROYECCION PRESUPUESTO VACANTES 2018					
69	4044 17 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.547.633	28.350.877	6.155.643	34.506.520
75	3100 15 TECNICO	2.048.297	33.960.637	7.933.109	41.893.746
76	3100 16 TECNICO	2.314.296	38.370.883	8.963.331	47.334.214
77	3100 16 TECNICO	2.314.296	38.370.883	8.963.331	47.334.214
78	3100 16 TECNICO	2.314.296	38.370.883	8.963.331	47.334.214
79	3100 16 TECNICO	2.314.296	47.461.173	11.154.919	58.616.091
87	4103 15 CONDUCTOR MECANICO	1.451.106	36.416.695	8.050.250	44.466.945
88	4103 15 CONDUCTOR MECANICO	1.451.106	32.934.041	8.050.250	40.984.291
89	4103 15 CONDUCTOR MECANICO	1.451.106	32.934.041	8.050.250	40.984.291
90	4103 15 CONDUCTOR MECANICO	1.451.106	32.934.041	8.050.250	40.984.291
91	4103 15 CONDUCTOR MECANICO	1.451.106	32.934.041	8.050.250	40.984.291
106	4169 09 OPERARIO CALIFICADO	1.047.274	19.954.600	4.194.202	24.148.803
109	4169 11 OPERARIO CALIFICADO	1.242.451	23.229.769	4.959.309	28.189.078
110	4169 15 OPERARIO CALIFICADO	1.451.106	26.731.105	5.777.251	32.508.356
113	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
114	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
115	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
118	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
120	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
122	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
123	4210 20 SECRETARIO EJECUTIVO	1.677.482	29.114.438	6.650.491	35.764.929
130	4210 22 SECRETARIO EJECUTIVO	1.855.038	30.756.414	7.184.612	37.941.026
<b>TOTALES</b>		<b>168.389.891,00</b>	<b>3.326.132.021,45</b>	<b>777.546.932,44</b>	<b>4.103.678.954</b>

De igual forma, para la vigencia 2018, el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS tiene un presupuesto por un valor de **DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTES (\$200.000.000 M/CTE)** con los cuales se efectuará el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil para cubrir los costos del concurso de méritos de **CINCUENTA Y DOS (52)** cargos.



	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Código:</b> G101PR01MO4
		<b>Versión:</b> 00
		<b>Página:</b> 9 de 9

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el Plan Estratégico Institucional 2015-2018 y Plan de Acción Institucional 2018 en los siguientes aspectos:

<b>Objetivo Estratégico:</b>	Convertir a COLCIENCIAS en Ágil, Transparente y Moderna - ATM
<b>Programa Estratégico:</b>	Talento humano competente, innovador y motivado
<b>Iniciativa Estratégica:</b>	La motivación nos hace más productivos Contribuir a una Colciencias más transparente
<b>Meta:</b>	Consolidar y socializar la situación en la que se encuentra la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – COLCIENCIAS.
<b>Responsable</b>	Secretaría General. Equipo de Talento Humano

#### BIBLIOGRAFÍA

- 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>.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Diana Marcela Álvarez Hernández	<b>Nombre:</b> Martha Cecilia Sánchez Herrera	<b>Nombre:</b> Comité de Gestión y Desempeño Institucional
<b>Cargo:</b> Líder Talento Humano	<b>Cargo:</b> Secretaria General	<b>Cargo:</b> Comité de Gestión y Desempeño Institucional