 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 1 de 8


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

**PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2019**

SEGEL - TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	4
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 Procesos de Encargo	6
3.4 Identificación de fuentes de financiamiento de personal.....	7
REFERENCIA NORMATIVA	8

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 3 de 8

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 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, 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 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>.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 4 de 8

1. 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 del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación COLCIENCIAS.

2. 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.


3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS para la vigencia 2019, 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 básica:

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	7	\$3.976.265
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO, 2044, 11	6	\$2.923.678
TÉCNICO	TÉCNICO, 3100, 16	4	\$2.314.296
	TÉCNICO, 3100, 15	2	\$2.048.297
ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO, 4210, 22	1	\$1.855.038
	SECRETARIO EJECUTIVO, 4210, 20	8	\$1.677.482

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019		Código: G101PR01MO4
			Versión: 02
			Página: 5 de 8

	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 15	1	\$1.451.106
	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 11	1	\$1.242.451
	OPERARIO CALIFICADO, 4169, 09	1	\$1.047.274
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, 4044, 17	3	\$1.547.633
	CONDUCTOR MECÁNICO, 4103, 15	5	\$1.451.106
TOTAL		55	\$176.091.935*

* El valor total de presupuesto se obtiene del valor de la asignación básica por el número de vacantes

De acuerdo a lo anterior, 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 CINCO (55) vacantes con un costo total mensual de CIENTO SETENTA Y SEIS MILLONES NOVENTA Y UN MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS MONEDA CORRIENTE (\$176.091.935 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 está llevando a cabo la planeación del Concurso Abierto de Méritos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En tal sentido, el día 15 de enero de 2019 se envió a la Comisión Nacional de Servicio Civil la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, compuesta por TREINTA Y TRES (33) empleos, distribuidos en TREINTA Y NUEVE (39) VACANTES. Las vacantes ofertadas son las que efectivamente cuentan con disponibilidad presupuestal pues la diferencia se encuentra desfinanciada.


De igual forma, la Entidad con relación a la financiación de los costos del Concurso Abierto de Méritos y de conformidad con los cargos definidos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, en el mes de diciembre de 2018 se canceló la suma de CIENTO TREINTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$136.500.000) por dicho concepto.

Además, el día 16 de enero de 2019 se envió comunicación a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que contiene las sugerencias y observaciones relacionadas con la revisión del proyecto de Acuerdo de Convocatoria del Concurso Abierto de Méritos de Colciencias y su Anexo.

Por otra parte, se está realizando la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales y el estudio de los Ejes Temáticos que se encuentran relacionados con la definición y aplicación de las pruebas a aplicar en el Concurso Abierto de Méritos mencionado.

De acuerdo con 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 artículo 2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015, esto es, 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, evaluando las siguientes competencias:

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 6 de 8

- 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.

3.3 Procesos de Encargo

El encargo es una situación administrativa en la cual se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva en su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En otras palabras, el encargo constituye una forma de provisión transitoria para las vacantes definitivas y temporales de los cargos de carrera administrativa, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo cual se constituye como un derecho preferencial, para los funcionarios de carrera administrativa.


En tal sentido, además del derecho preferencial mencionado anteriormente, se deben tener en cuenta otros requisitos como:

- Que el encargo recaiga en el servidor de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.
- Que cumpla el perfil de competencias exigidas para ocupar el empleo vacante, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia.
- Que posea aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar.
- Que no tenga sanción disciplinaria en el último año.
- Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

Una vez se realiza el estudio del cumplimiento de requisitos, se publican los resultados de este procedimiento para que los servidores públicos que no hayan sido incluidos o se considere afectados por tal estudio, puedan acudir a la Secretaría General – Talento Humano durante los cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del mismo con la debida documentación y argumentos para la inclusión, corrección y decisión en firme de los resultados; dicha reclamación se debe hacer por escrito ante la ya mencionada dependencia de la Entidad.

Posteriormente, después de estudiar las solicitudes de revisión del cumplimiento de requisitos y si se encuentran o no fundamentos para modificar el análisis de requisitos en los procesos mencionados, se realiza el acto administrativo de encargo el cual será notificado al servidor público quien se posesionará de conformidad con las formalidades legales. El acto administrativo de encargo será publicado a través de los medios de comunicación institucionales definidos.

En caso de que el funcionario designado para ser encargado decidiera no aceptar el encargo, se procederá a identificar al servidor que sigue en turno a ser beneficiario del encargo o a falta de este, se deberá acudir a la figura del nombramiento provisional, de acuerdo con la facultad discrecional que le asiste al Director General de la Entidad.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 7 de 8

Finalmente, se debe indicar que el encargo puede finalizar si se presentan cualquiera de estas situaciones:


1. Renuncia al encargo.
2. Evaluación de desempeño no satisfactoria.
3. Por decisión del nominador debidamente motivada (se presente incumplimiento de algunos de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
4. Pérdida de derechos de carrera.
5. Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
6. Por provisión definitiva del empleo.
7. Por retorno de titular del empleado titular del empleo en encargo.

Siempre será imperativo dar por terminado el encargo cuando la evaluación del desempeño del empleado encargado sea no satisfactoria, lo cual implica que el servidor de carrera deberá volver al empleo del cual es titular. Igualmente, se dará por terminado el encargo a aquellos empleados que obtengan evaluación destacada, en relación con su desempeño en el encargo.

También se dará por terminado el encargo cuando el titular del cargo vuelva al empleo original lo que obedece a las vacantes temporales. Para las vacantes definitivas aplica la publicación de la lista de elegibles que expide la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro del proceso de convocatorias para empleos de carrera administrativa.

3.4 Identificación de fuentes de financiamiento de personal

Para la vigencia 2019, 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 sin aplicar el aumento aprobado por el Gobierno Nacional de la vigencia 2019, se estima el costo de **NUEVE MIL TRESCIENTOS NUEVE MILLONES OCHENTA Y UN MIL CIENTO NOVENTA Y UN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$9.309.081.191 M/CTE)** como apropiación inicial, aunado a esto se encuentran los gastos inherentes de nómina estimados en **DOS MIL OCHOCIENTOS VEINTICUATRO MILLONES TRESCIENTOS DIECINUEVE MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.824.319.000 M/CTE)**; para un total de costo de personal de **DOCE MIL CIENTO TREINTA Y TRES MILLONES CUATROCIENTOS MIL CIENTO NOVENTA Y UN PESOS MONEDA CORRIENTE (\$12.133.400.191 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 2019.

 El conocimiento es de todos Colciencias	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Código: G101PR01MO4
		Versión: 02
		Página: 8 de 8

REFERENCIA NORMATIVA

- ✓ 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>.