

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

JUSTIFICACIÓN

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determina que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica dicha ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 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;
- 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;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Objetivo

Contar con una herramienta que permita gestionar adecuadamente el recurso humano a través de cuatro variables priorizadas por la metodología MIPG, a saber: administración del talento humano, conocimiento del entorno, meritocracia, y aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia y transparencia, para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

Cálculo de empleos necesarios para el funcionamiento de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, durante la vigencia 2019, fue de 357

DENOMINACIÓN DE CARGO	Grado		Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de Planta
Empleados Públicos					
NIVEL DIRECTIVO			14	0	14
DIRECTOR GENERAL	0015	25	1	0	1
DIRECTOR OPERATIVO	0100	23	3	0	3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	0100	23	1	0	1
SUBDIRECTOR TECNICO - OPERATIVO	0150	19	7	0	7
JEFE DE OFICINA	0137	17	2	0	2
NIVEL ASESOR			4	0	4
JEFE DE OFICINA ASESORA	1045	11	2	0	2

ASESOR	1020	10	1	0	1
ASESOR	1020	6	1	0	1
NIVEL PROFESIONAL			131	55	186
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	6	0	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	24	0	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	6	0	6
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	14	0	14
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	33	7	40
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	30	18	48
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	5	8	13
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	13	22	35
NIVEL TÉCNICO			87	21	108
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	4	0	4
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	14	0	14
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	2	0	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	10	0	10
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	12	3	15
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	20	7	27
PAGADOR	4173	20	0	1	1
TECNICO OPERATIVO	3132	13	18	3	21
TECNICO OPERATIVO	3132	10	7	7	14
NIVEL ASISTENCIAL			121	75	196
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	1	0	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	3	2	5
SECRETARIO	4178	13	3	7	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	10	7	17
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	53	26	79
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	36	18	54
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	5	0	5
AUXILIAR DE SERVICIOS	4064	11	10	15	25
Total Empleados Públicos			357	151	508
Total Personal					

Los empleos provistos a la fecha de formulación del plan, corresponden a 349 distribuidos por perfiles, de la siguiente manera.

PLANTA ACTUAL PROVISTA

No.	DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL								NIVEL TÉCNICO								NIVEL ASISTENCIAL								TOTAL CARGOS POR ÁREA				
		PROFESIONAL ESPECIALIZADO				PROFESIONAL UNIVERSITARIO				ANALISTAS DE SISTEMAS		TÉCNICO ADMINISTRATIVO				TÉCNICO OPERATIVO		AUXILIAR ADMINISTRATIVO		AUXILIARES DE SERVICIOS		CONDUCTOR MECÁNICO		SECRETARIO EJECUTIVO			SECRETARIO		PAGADOR	
		*21	*18	*15	*13	*11	*9	*7	*5	*17	*15	*16	*15	*13	*9	*13	*10	*18	*13	*11	*11	*13	*22	*13	*20					
1	DIRECCIÓN GENERAL									1				1		1		2												5
2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO		1		2	3				1		1						1												9
3	OFICINA ASESORA JURÍDICA		9			2	5	2	1	1	1			1		1	2	3	1											29
4	OFICINA DE CONTROL INTERNO		2			2	1	1		1																				7
5	OFICINA DE TECNOLOGÍA		1	1		1	2		2	1	2					1			2											13
6	DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA						2											2												4
7	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE SERVICIOS	1	2	1		6	3		2				1	1	1	1		2	4	1			1							27
8	SUBDIRECCIÓN DE SUMINISTRO DE BIENES	1	1	1	1		2		1		1	1			1			1	3	1										15
9	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA				1	1				1								1	2											6
10	SUBDIRECCIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y CONSERVACIÓN		1			3	2		1							2														9
11	SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO A LA INFRAESTRUCTURA	1				2	1										1	3							1					9
12	DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		3			1			2		2		1	1	1															11
13	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		1		1										1			1	1											5
14	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	1	1	1	2		2	1	2	2		2	1	2	2	1		5	1											26
15	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	2		2	9	5	1	1				1	1	6	5	2	1	14	5	9	5	2							72
16	SUBDIRECCIÓN DE ATENCIÓN A LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN				1	3	4		1	3	2		4	8	8	8	1	2	12	24	1				2					84
TOTAL		5	24	4	10	33	29	5	13	4	14	2	10	13	21	18	7	10	52	36	10	5	3	3	0					331

Los empleos que se tiene previsto proveer durante la vigencia, son 8 cargos de nivel profesional, con perfil especializado, distribuidos de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL			
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
	°21	°18	°15	°13
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO				1
OFICINA ASESORA JURÍDICA				2
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL		1	1	
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1		1	
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				1

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

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados

de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017)

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

Vinculación de practicantes del programa estado joven: Estado Joven es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

PRESUPUESTO APROBADO 2019
\$20.586.700.000

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC									
DESAGREGACION DE GASTOS DE PERSONAL									
ÓRGANO: 12-11-00				VIGENCIA FISCAL: 2019					
Cuenta	Subcuenta	Objeto Gasto	Ordinal	Subordinal	Ítem	Subítem	RUBRO PRESUPUESTAL	PRESUPUESTO ASIGNADO RESOLUCIÓN 000001 02/01/2019	
A							FUNCIONAMIENTO	20.586.700.000	
01							GASTOS DE PERSONAL	20.470.300.000	
01	01						PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE	20.470.300.000	
01	01	01					SALARIO	13.086.300.000	
01	01	01	001				FACTORES SALARIALES COMUNES	13.086.300.000	
01	01	01	001	01			SUELDO BASICO	9.887.418.986	
01	01	01	001	03			PRIMA TECNICA SALARIAL	843.034.844	
01	01	01	001	04			SUBSIDIO DE ALIMENTACION	114.863.567	
01	01	01	001	05			AUXILIO DE TRANSPORTE	149.804.507	
01	01	01	001	06			PRIMA DE SERVICIO	544.439.853	
01	01	01	001	07			BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS	394.985.220	
01	01	01	001	08			HORAS EXTRAS	35.624.630	
01	01	01	001	09			PRIMA DE NAVIDAD	754.140.806	
01	01	01	001	10			PRIMA DE VACACIONES	361.987.587	
01	01	02					CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	5.505.400.000	
01	01	02	001				PENSIONES	1.507.886.814	
01	01	02	002				SALUD	1.068.086.493	
01	01	02	003				APORTES DE CESANTÍAS	1.051.091.694	
01	01	02	004				CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	558.803.993	
01	01	02	005				APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	621.026.015	
01	01	02	006				APORTES AL ICBF	419.102.995	
01	01	02	007				APORTES AL SENA	279.401.997	
01	01	03					REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	1.878.600.000	
01	01	03	001				PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL	1.588.006.387	
01	01	03	001	01			SUELDO DE VACACIONES	930.915.127	
01	01	03	001	02			INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	616.128.393	
01	01	03	001	03			BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	40.962.867	
01	01	03	002				PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	-	
01	01	03	012				PRIMA DE CLIMA O PRIMA DE CALOR	1.966.099	
01	01	03	016				PRIMA DE COORDINACIÓN	143.990.567	
01	01	03	030				BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	144.636.946	
03							TRANSFERENCIAS CORRIENTES	116.400.000	
03	04						PRESTACIONES SOCIALES	116.400.000	
03	04	02					PRESTACIONES SOCIALES RELACIONADAS CON EL EMPLEO	116.400.000	
03	04	02	012				INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	116.400.000	
28/01/2019									

ACTIVIDADES PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

Con el propósito de optimizar el recurso humano, enfocado a la previsión de empleos para el cumplimiento de los objetivos institucionales, se hace necesario además de cumplir las variables establecidas en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, incluir la siguientes actividades propuestas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las cuales buscan contar con información suficiente acerca de la planta de personal, del manual de funciones y de los funcionarios públicos, que facilite la toma de decisiones para la previsión de recursos humanos y de igual manera gestionar el conocimiento dentro de la organización.

Actividad	Responsable
Actualizar la base de datos que contiene la planta global y planta estructural, los grupos internos de trabajo; el tipo de vinculación, nivel, código y grado, antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género así como generar reportes inmediatos	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Diseñar un mecanismo digital que permite identificar los perfiles de todos los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, y que genera reportes confiables y oportunos por cada característica	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Diseñar y mantener actualizado un mecanismo digital ágil y confiable para verificar los perfiles de estudio, conocimientos y experiencia que avalen la existencia servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera, que genera reportes oportunos y verificables	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Diseñar y mantener actualizado un mecanismo digital ágil y confiable para verificar los perfiles de estudio, conocimientos y experiencia de los servidores vinculados mediante provisionalidad, que genera reportes oportunos y verificables	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Digitalizar las historias laborales de todos los funcionarios vinculados a la Entidad	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Dar continuidad al programa estado joven y medir su impacto	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Utilizar los resultados del análisis de las encuestas de retiro, para establecer mecanismos de previsión de RH	Coordinador Grupo de Administración de Personal
Seguimiento y actualización SIGEP	Coordinador Grupo de Administración de Personal

ⁱ Fuentes Planeación Estratégica de Recursos Humanos DNP y Guía metodológica DAFP