



## **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

### **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Ley 909 de 2004

**VIGENCIA 2023**

**BOGOTÁ, DC**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN .....	3
METODOLOGÍA.....	3
<b>PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA AGR .....</b>	<b>4</b>
Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la Planta Actual.....	4-5
Provisión de los Empleos .....	6
Estimación de los Costos de Personal .....	8

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Auditoría General de la República, busca actualizar y consolidar la información de los empleos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio, así como el cumplimiento de los objetivos y fines propuestos para la presente vigencia.

De conformidad con lo expuesto en la 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”* se estableció que *“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.”*

Finalmente, 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 los procesos de gestión administrativa de la Entidad.

## 2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Auditoría General de la República para la vigencia 2023, fue diseñado atendiendo los lineamientos de política, estrategias y orientaciones suministradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el documento denominado “PLANEACIÓN de los Recursos Humanos”.

Se 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 tanto temporales como definitivas.

También se analizaron 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 Entidad.

### 3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA AGR

#### 3.1 Cálculo de empleos necesarios – Análisis de la Planta actual

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta de personal de la vigencia 2022 y el diagnóstico de personal con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con medidas internas como: capacitación; reubicación de personal; reubicación de empleos; situaciones administrativas; transferencia del conocimiento; entre otras.

Mediante Resolución Reglamentaria 002 del 2 de febrero de 2021, se adoptó la planta de personal de la AGR, conformada por 261 empleos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

#### PLANTA DESPACHO AUDITOR GENERAL

No. Empleos	Denominación	Grado
1	Auditor General	
26	Asesor de Despacho	2
10	Asesor de Gestión	1
1	Secretaria Ejecutiva	6
2	Auxiliar Administrativo	3
2	Auxiliar Operativo-Conductor	2
<b>42</b>	<b>TOTAL</b>	

## PLANTA GLOBAL

No. Empleos	Denominación	Grado
1	Auditor Auxiliar	04
1	Auditor delegado para la vigilancia de la gestión fiscal	04
4	Director de Oficina	04
1	Secretario General	04
5	Director	03
10	Gerente Seccional	01
22	Profesional Especializado	04
36	Profesional Especializado	03
47	Profesional Universitario	02
46	Profesional Universitario	01
9	Tecnólogo	02
8	Técnico	01
3	Secretario Ejecutivo	06
20	Auxiliar Administrativo	03
1	Auxiliar Operativo	02
5	Auxiliar Operativo-Conductor	02
<b>219</b>	<b>TOTAL</b>	

<b>Total Empleos Planta</b>	<b>261</b>
-----------------------------	------------

Actualmente de los empleos relacionados, y de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes 2023 se cuenta con un número de 131 empleos en vacancia definitiva para ser provistos mediante concurso de mérito, los cuales se encuentran distribuidos así:

DEPENDENCIA	NIVEL								
	PROFESIONAL				TECNICO		ASISTENCIAL		
	G 01	G 02	G 03	G 04	G 01	G 02	G 02	G 03	G 06
Auditoría Auxiliar					1				
Auditoría Delegada	1	1	2		1				
Secretaría General	1					1			

Oficina Jurídica	2	1	1		1			1	
Oficina de Control Interno	2	1		1					1
Oficina de Planeación	2	2	4						1
Oficina de Estudios Especiales	2	2							
Dirección de Recursos Financieros	2	1		1		1			
Dirección de Recursos Físicos	3		1		1	1	5	3	
Dirección de Talento Humano	2	1	2	1					
Dirección de Control Fiscal	2	4	1	1				1	
Dirección de Responsabilidad Fiscal	3		3	2	1			1	
Gerencia Seccional I		5				1			
Gerencia Seccional II	2	5						1	
Gerencia Seccional III	2	4						1	
Gerencia Seccional IV			2		1			2	
Gerencia Seccional V	1	2	2			1		1	
Gerencia Seccional VI	1	1			1				
Gerencia Seccional VII	6								
Gerencia Seccional VIII	1	1		1					
Gerencia Seccional IX	3	1						1	
Gerencia Seccional X	3	1						1	
<b>TOTALES PARCIALES</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>131</b>								

Producto del análisis descrito en el cuadro anexo, se evidenció que el número de empleos en vacancia definitiva pendiente de proveer por concurso de méritos corresponde al 50.2% de la planta de personal establecida para la Auditoría General de la República, razón por la cual la Dirección de Talento Humano durante la vigencia 2022 adelantó los trámites administrativos necesarios ante el Ministerio de Hacienda y la Comisión Nacional del Servicio Civil, girando los recursos correspondientes para adelantar el concurso de méritos y realizando el cargue del total de la OPEC en el SIMO.

Actualmente, la planta se encuentra provista en diferentes modalidades (Libre Nombramiento y Remoción, carrera administrativa, provisionalidad y en encargo); salvo 7 empleos que según la matriz de planta con corte a 10 de enero de 2023, no han sido provistos en ninguna de las modalidades, representando un 2.7% de la Planta de personal, cuya descripción se presenta en el siguiente cuadro:

CARGO	CANTIDAD EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
AUDITOR GENERAL	1	1	0	1
AUDITOR AUXILIAR	1	1	0	1
AUDITOR DELEGADO	1	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	1	1	0	1
DIRECTOR OFICINA 04	4	4	0	4
DIRECTOR 03	5	5	0	5
GERENTE SECCIONAL	10	10	0	10
ASESOR DESPACHO 02	26	26	0	26
ASESOR GESTIÓN 01	10	10	0	10
PROFESIONAL ESPEC 04	22	18	4	22
PROFESIONAL ESPEC 03	36	36	0	36
PROFESIONAL UNIV 02	47	46	1	47
PROFESIONAL UNIV 01	46	46	0	46
SECRETARIO EJECUTIVO	4	4	0	4
TECNOLOGO	9	9	0	9
TECNICO	8	7	1	8
AUX. ADMITIVO	22	21	1	22
AUX OPERATIVO	1	1	0	1
CONDUCTOR	7	7	0	7
<b>TOTALES</b>	<b>261</b>	<b>254</b>	<b>7</b>	<b>261</b>

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de la AGR, e identificadas las vacantes, es importante manifestar que la Entidad a la fecha no cuenta con un déficit de empleos o que los servidores que los ocupan presenten falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

Es imperioso resaltar que conforme las diferentes situaciones administrativas se vayan generando, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de



funciones y demás opciones legales, algunos de los empleos serán provistos de manera transitoria.

En cuanto a la reubicación de empleos y servidores, la Dirección de Talento Humano adelantará previa instrucción de la Alta Dirección las reubicaciones de funcionarios dentro de la planta global, con el fin de atender las diferentes necesidades del servicio que surjan durante el transcurso de la vigencia.

### 3.2 Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Auditoría General de la República se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

#### a) Provisión de Vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 16 del Artículo 17 del Decreto Ley 272 de febrero 22 de 2000. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento interno del SGC TH.P01.P provisión de empleos de libre nombramiento y remoción.

#### b) Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.

Durante la presente vigencia, la entidad se encuentra a la espera de la apertura de la convocatoria por parte de la CNSC del concurso de méritos para proveer los 131 empleos en vacancia definitiva.

#### c) Racionalización de la Planta de Personal

La AGR a través de la Dirección de Talento Humano realizará las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo establecido en el Decreto 648 de 2017.

### 3.3 Estimación de los Costos de Personal

El presupuesto oficial asignado para gastos de personal en la vigencia 2023, corresponde la suma de **TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS DIECISEIS MIL OCHENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$33.765.316.088)** según certificado de disponibilidad presupuestal número 123 del 2 de enero de 2023.