



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ley 909 de 2004

VIGENCIA 2020

BOGOTÀ, DC

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA.....	3
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA AGR	4
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 cargos 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 2020, se diseñó atendiendo los lineamientos de política, estrategias 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 analizó 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.

De igual forma, se tuvo en cuenta los lineamientos normativos contenidos en el Acto legislativo 4 de 2019, cuyo impacto puede incidir directamente en la actual distribución de cargos y el cumplimiento de los fines propuestos durante el periodo constitucional 2019-2023.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA AGR

3.1. Calculo 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 actual de personal y el diagnóstico de personal realizada en las vigencias 208-2019, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc), y en segundo plano la posibilidad de adelantar los trámites para una ampliación de planta en el sentido de atender todos y cada uno de los nuevos retos derivados del acto legislativo 4 de 2019.

Mediante Resolución Reglamentaria 001 del 11 de enero de 2013, se adoptó la planta de personal de la AGR, conformada por 222 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

PLANTA DE DESPACHO AUDITOR GENERAL		
NÚM. EMPLEOS	DENOMINACIÓN	GRADO
1	AUDITOR GENERAL	
19	ASESOR DE DESPACHO	2
5	ASESOR DE GESTIÓN	1
1	SECRETARIA EJECUTIVA	6
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3
2	AUXILIAR OPERATIVO-CONDUCTOR	2
30	TOTAL	

PLANTA GLOBAL		
NÚM. 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
32	Profesional Especializado	03
38	Profesional Universitario	02
33	Profesional Universitario	01
8	Tecnólogo	02
8	Técnico	01
3	Secretario Ejecutivo	06
20	Auxiliar Administrativo	03
1	Auxiliar Operativo	02
5	Auxiliar Operativo-Conductor	02
192	TOTAL	

TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL : 222

Actualmente de los empleos relacionados, y de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes 2020, se tiene un número de 94 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									
Auditoría Delegada		2	2		1	1		1	
Secretaría General								1	
Oficina Jurídica	1	1	1	1	1	1		1	
Oficina de Control Interno	1		2	1	1				
Oficina de Planeación		3	3					1	
Oficina de Estudios Especiales	2								
Dirección de Recursos Financieros	3	1		1					
Dirección de Recursos Físicos	1		1		1	1	4	1	1
Dirección de Talento Humano	2		1	1				1	1
Dirección de Control Fiscal		2		1					
Dirección de Responsabilidad Fiscal								1	
Gerencia Seccional I	2	5						1	
Gerencia Seccional II		1							
Gerencia Seccional III	1	3				1		1	
Gerencia Seccional IV			1		1			1	
Gerencia Seccional V	1	1	1					1	
Gerencia Seccional VI	1				1				
Gerencia Seccional VII	4								
Gerencia Seccional VIII	1	1		1					
Gerencia Seccional IX	2	1						1	
Gerencia Seccional X	3	1						1	
TOTALES PARCIALES	25	22	12	6	6	4	4	13	2

TOTAL EMPLEOS	94								
---------------	----	--	--	--	--	--	--	--	--

Producto del análisis descrito en el cuadro anexo, se evidenció que el número de empleos en vacancia pendiente de proveer por concurso de méritos corresponde al 42 % 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 2019 adelantó los tramites administrativos necesarios ante la Comisión nacional del Servicio Civil y el Ministerio de Hacienda a fin de llevar cabo el concurso de mérito, sin embargo, el presupuesto requerido no fue aprobado, situación que afecta su materialización.

Actualmente, la planta se encuentra provista en diferentes modalidades (Libre Nombramiento y Remoción, carrera administrativa, provisionalidad y en encargo); salvo 12 empleos que según la matriz de planta con corte a enero 21 de enero de 2020, no han sido provisto en ninguna de las modalidades, representando un 2.7% de la Planta de personal, cuya descripción se presenta en la siguiente gráfica:

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS PROVISTOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO				
CARGO	CANTIDAD EMPLEOS S/RESOL REGLAMENTARIA 001 DE 2013	PROVISTOS	VACANTES	TOTAL
AUDITOR GENERAL	1	1	0	1
AUDITOR AUXILIAR	1	1	0	1
AUDITOR DELEGADO	1	0	1	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	19	16	3	19
ASESOR GESTIÓN 01	5	4	1	5
PROFESIONAL ESPEC 04	22	20	2	22
PROFESIONAL ESPEC 03	32	30	2	32
PROFESIONAL UNIV 02	38	37	1	38
PROFESIONAL UNIV 01	33	32	1	33
SECRETARIO EJECUTIVO	4	4	0	4

TECNOLOGO	8	8	0	8
TECNICO	8	8	0	8
AUX. ADMITIVO	22	21	1	22
AUX OPERATIVO	1	1	0	1
CONDUCTOR	7	7	0	7
TOTALES	222	210	12	222

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.

Sin embargo, y teniendo en cuenta el Acto legislativo 4 de 2019 por el cual se llevó a cabo la reforma del control fiscal, así como los objetivos estratégicos e institucionales propuestos para el presente periodo constitucional 2019-2023, es necesario contemplar la posibilidad de llevar a cabo una ampliación de planta de personal, a fin de contar con el personal suficiente para atender cada uno de los nuevos retos propuestos.

Mientras se lleva a cabo la implementación de la reforma constitucional, y atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, es necesario que en la AGR se adopten medidas internas inmediatas como lo son la capacitación, reubicación de personal; reubicación del cargo; situaciones administrativas y Transferencia del Conocimiento, las cuales ya se encuentran diseñadas por actividades de gestión dentro del Plan Estratégico de Talento Humano.

Es imperioso resaltar que conforme las diferentes situaciones administrativas que 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 los traslados de cargos dentro de la planta global, con el fin de atender las diferentes necesidades del servicio surjan durante el transcurso de la vigencia.

Es importante manifestar que adicional a las medidas internas que se van a tomar, la AGR ha considerado pertinente adelantar un estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones contenidas en la Guía para la medición de

cargas de trabajo en las entidades públicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual se encontrara sujeto a la disponibilidad presupuestal y los tramites de contractuales necesarios para su ejecución.

Producto de los resultados que arroje el estudio de cargas se someterá a consideración de la Alta Dirección, los cambios que se propongan en este. No obstante, el Manual de Funciones, se actualizará, modificará y/o adicionará según las necesidades del servicio.

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 272 de febrero 22 de 2000. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento interno del SGC TH.P01.P provisión de cargos de libre nombramiento y remoción.

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

Durante la presente vigencia, no se llevará a cabo ningún trámite frente al concurso de méritos debido a la falta de asignación de presupuesto por parte del Ministerio de Hacienda que permita continuar con su ejecución. Sin embargo la Entidad está comprometida con entregar la información adicional que requiera la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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, modificación de funciones 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 2020, corresponde la suma de **VEINTICINCO MIL CIENTO SETENTA Y CINCO**

MILLONES DE PESOS M/CTE (\$25.175.000.000) según certificado de disponibilidad presupuestal número 120 del 2 de enero de 2020.