



## **DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

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

Ley 909 de 2004

**VIGENCIA 2019**

**BOGOTÀ, 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 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 2019, 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.

### 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 actual de personal y el diagnóstico de personal realizada en las vigencias 2017-2018, con un énfasis particular hacia el cubrimiento principalmente con Medidas Internas (Capacitación; Reubicación de personal; Reubicación del cargo; Situaciones Administrativas; Transferencia del Conocimiento; etc).

En este sentido, 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:

<b>PLANTA DE DESPACHO AUDITOR GENERAL</b>		
<b>NÚM. EMPLEOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>
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	

<b>PLANTA GLOBAL</b>		
<b>NÚM. EMPLEOS</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>GRADO</b>
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	

<b>TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL : 222</b>
---

Actualmente de los empleos relacionados, y de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2018, 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	
<b>TOTALES PARCIALES</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>94</b>								

Producto del análisis descrito en el cuadro anexo, se evidenció número de empleos en vacancia corresponde al 42 % de la planta de personal establecida para la Auditoría General de la República, sin embargo y para el cumplimiento de los planes y proyectos establecidos para la vigencia se requiere el total de la planta provista, a fin de garantizar el funcionamiento de las dependencias de la Entidad.

Por otra parte, actualmente la planta de personal global se encuentra provista en diferentes modalidades (Libre Nombramiento y Remoción, carrera administrativa, provisionalidad y en encargo); salvo 3 empleos que según la matriz de planta con corte a enero 18 de 2019, no han sido provisto en ninguna de las modalidades lo que representa un 2.7% de la Planta de personal, cuya descripción se presenta en la siguiente gráfica:

<b>DISTRIBUCIÓN DE CARGOS PROVISTOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO</b>				
<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD EMPLEOS S/RESOL REGLAMENTARIA 001 DE 2013</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>	<b>TOTAL</b>
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	9	1	10
ASESOR DESPACHO 02	19	18	1	19
ASESOR GESTIÓN 01	5	5	0	5
PROFESIONAL ESPEC 04	22	22	0	22
PROFESIONAL ESPEC 03	32	31	1	32
PROFESIONAL UNIV 02	38	37	1	38
PROFESIONAL UNIV 01	33	33	0	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	6	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>216</b>	<b>6</b>	<b>222</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.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la AGR se adopten medidas internas como lo son la capacitación, reubicación de personal; reubicación del cargo; situaciones administrativas y Transferencia del Conocimiento como ya se ha venido manifestando.

Para tal fin, es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano y al PDI, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación que contiene los diferentes programas de capacitación, educación y transferencia del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2019.

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 necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

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 vigencia 2019, se adelantaran los trámites administrativos requeridos para proveer los 91 empleos de su planta global los cuales se encuentran en vacancia definitiva, a través de la convocatoria que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. El presupuesto requerido se proyectará una vez el Ministerio de Hacienda asigne los recursos y la CNSC inicie el concurso de méritos.

#### **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 2019, corresponde la suma de **VEINTITRÉS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$23.694.000.000).**