

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Corporación Social de Cundinamarca

2023



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	ANÁLISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL - DIAGNOSTICO	5
5.	DEFINICIONES.....	9
6.	CARACTERIZACIÓN	10
7.	OBJETIVO	11
8.	DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN- METODOLOGÍA	12
8.1.	Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal	12
8.2.	Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal	12
8.3.	Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura	15
9.	PLAN DE TRABAJO	15
9.1.	Cronograma de Actividades 2023	18
10.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	19
11.	ANEXOS (publicados en página web)	19



REALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Flor Elvia Pinzón Rojas Profesional Especializado	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Corporación Social de Cundinamarca, tiene en cuenta los tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos.

- ✓ Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- ✓ Gestión integral del talento humano.
- ✓ Racionalización de la oferta de empleo público.

Con estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado, para cubrir las necesidades identificadas, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

El plan de previsión de recursos humanos, surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

Dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano la cual se orienta hacia lo siguiente:

- ✓ Desarrollo y cualificación de los servidores públicos
- ✓ Principio de mérito para la provisión de los empleos
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Vocación del servicio
- ✓ Aplicación de estímulos
- ✓ Gerencia publica enfocada a la consecución de resultados



Incluyendo los siguientes planes los cuales integran el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Plan Anual de vacantes

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

Será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca – CSC y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- ✓ 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.
- ✓ Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.



- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- ✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

4. ANALISIS DE LA NECESIDAD DE PERSONAL - DIAGNOSTICO

Fortalezas:

- ✓ En la actualidad se brinda soporte a usuarios de primer nivel.
- ✓ Personal con experiencia que conoce los procesos y contribuyen a la transmisión del conocimiento.
- ✓ La entidad ofrece un servicio conocido por clientes activos y potenciales, lo cual hace que busquen este servicio sin necesidad de personal de ventas.
- ✓ Se realizan adquisiciones tecnológicas en aras de mejorar la infraestructura de la entidad.
- ✓ Se administra la página web con información de valor al ciudadano
- ✓ Se realiza y ejecuta el plan de mantenimiento informática.

Oportunidades:

- ✓ Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad.
- ✓ Contar con lineamientos de la entidad líder de política informática, que para el caso es el Ministerio de las Tic, lo cual contribuye a facilitar la implementación de la política

Debilidades:

- ✓ Falta de actualización en la planta de personal desde el año 2013.



- ✓ Carencia de listas de elegibles para provisión de empleos por merito, desde el año 2013.
- ✓ Los recurrentes inconformismos con el ERP de la entidad en el área de nómina
- ✓ Ausencia de profesionales dedicados a labores específicas como por ejemplo web master, infraestructura tecnológica, desarrollo, etc.
- ✓ Contar con una dependencia que se encargue de la gestión de servicios TIC en sus diferentes frentes de trabajo, dado que en la actualidad no existe una persona dedicada de lleno a esta labor y la misma demanda tiempo y dedicación minuciosa.
- ✓ No se encuentran documentados procesos y procedimientos asociados a la gestión de servicios TIC.
- ✓ No contar con una mesa de ayuda dotada de personal suficiente para atender el soporte que se genera a diario, dado que en la actualidad este soporte recae sobre una persona y tenemos más de 100 usuarios a quienes hay que brindar soporte.

Amenazas:

- ✓ Poca disponibilidad de recursos.
- ✓ Movilidad permanente del personal, lo que implica pérdida de información en el cambio de funcionarios y no continuidad en la estrategia institucional definida para el logro de los objetivos.

Planta de Personal Proporción Niveles Ocupacionales

NIVEL	CARGOS	%
DIRECTIVO	6	9,38
ASESOR	4	6,25



PROFESIONAL	21	32,81
TECNICO	11	17,19
ASISTENCIAL	22	34,38
TOTAL	64	100

Fuente: Construcción propia

Teniendo en cuenta el análisis de contexto y los retos planteados para la implementación de las políticas de gestión y desempeño, se encuentra que es necesario fortalecer la capacidad instalada de la entidad y el recurso humano, de manera tal que se pueda avanzar en el nivel de madurez para dar cumplimiento a los retos propuestos en el marco de las políticas de modernización del estado por parte de las entidades públicas.

Acciones a Tener en Cuenta

1. Debe darse cumplimiento a la Circular Conjunta 01 del año 2023, especialmente a los numerales 4 y 5, donde se dan plazos para realizar estudio técnico que permita la creación de una planta temporal, que evite la contratación reiterativa de prestación de servicios para desarrollar funciones correspondientes al personal de planta.
2. Así las cosas, las necesidades reales de personal que sea consonante con los requerimientos, administrativos (*estudio de cargas laborales*) y jurídicos, solo pueden establecerse con los estudios técnicos referidos.
3. Lo máximo que se puede proyectar desde la perspectiva del área de Talento Humano, es el suministro de gran parte de la información que puede utilizarse como insumo a efecto de la proyección de la planta temporal requerida legalmente.
4. La planta de personal vigente está conformada por un total de 64 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico.



Las asignaciones básicas corresponden aún, a la vigencia 2022, teniendo en cuenta que el incremento salarial de cada vigencia, generalmente no se aprueba en el primer mes del año sino posteriormente.

ASIGNACIÓN	N. Emp.	COD	GRADO	ASIGNACIÓN
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente General de Entidad Descentralizada	1	050	02	15.901.409
Subgerente General de Entidad Descentralizada	2	084	03	10.903.007
Jefe de Oficia (Control Interno)	1	006	03	10.903.007
NIVEL ASESOR				
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	09	10.903.007
Asesor	1	105	03	6.890.497
Jefe Oficina Asesora Contratación	1	115	02	5.447.934
Jefe Oficina Asesora	1	115	01	4.911.936
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado	5	222	07	6.038.255
Tesorero general	1	201	07	6.038.255
Profesional Universitario	1	219	06	5.716.021
Profesional Universitario	1	219	04	4.728.372
Almacenista General	1	215	02	4.728.372
Profesional Universitario	1	219	06	5.144.598
Profesional Universitario	6	219	03	4.199.560
Profesional Universitario	5	219	02	3.693.676
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	8	314	02	2.908.678
Técnico Operativo	3	314	01	2.620.263
NIVEL ASISTENCIAL				
Secretario Ejecutivo	4	425	08	3.178.030



Secretario	2	440	06	2.656.789
Auxiliar Administrativo	2	407	06	2.656.789
Auxiliar Administrativo	9	407	05	2.517.586
Conductor Mecánico	5	482	05	2.517.586.

5. DEFINICIONES

Los Planes de Previsión del Recurso Humano

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✓ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha cuando los recursos lo permitan, de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Consecuente con ello la reglamentación interna en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano 2020 estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos



necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente:

1. **Necesidades de personal:** cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal:** identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación:** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

6. CARACTERIZACIÓN

PLANTA ACTUAL		
Empleos	Niveles	Nº Funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	<ul style="list-style-type: none"> - Directivo - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	16



Carrera Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	25
Provisionalidad o encargo	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	22
Periodo Fijo	Superior profesional	1
Vacante	- Profesional	1
TOTAL		64

7. OBJETIVO

La Subgerencia Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano de la – CSC, ha fijado como propósito principal en el marco de su Plan Estratégico, fijar el horizonte de la entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias, el plan anual de gestión y/o el plan operativo anual, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para lograr su cumplimiento.

Es importante mencionar, que, del cumplimiento del presente plan de previsión, dependerá el logro de una planta suficiente que contribuya con la alineación de la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.



8. DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN- METODOLOGÍA

El plan de previsión de recursos humanos de la Corporación Social de Cundinamarca, se diseñó acogiéndose los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

8.1. Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal

La fase de análisis de necesidades de personal se realizó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2022, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

8.2. Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- ✓ Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.



El presupuesto de Recursos Humanos debe ser revisado periódicamente, de esta forma es posible detectar si hay alguna imprecisión y realizar los ajustes necesarios llegado el momento.

Es necesario que dentro del presupuesto se tenga en cuenta prioritariamente, la provisión de 13 vacantes, las cuales resultan de los funcionarios con derecho a obtener pensión de jubilación, previendo de esta forma un número máximo de posibles retiros.

De conformidad con la Circular Externa 2023 R5000121 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el valor estipulado para la provisión de cada empleo en concurso es de \$4.258.616, es decir debe contarse para provisión de empleos mínimo con \$56.000.000.

De conformidad con lo anterior presentamos el presupuesto aprobado para la vigencia 2023, donde se encuentran los costos de la planta de personal, los cuales se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

GASTOS DE PERSONAL	6.841.016.265
<i>Planta de personal permanente</i>	6.841.016.265
<i>Sueldo básico</i>	3.671.475.835
<i>Factores constitutivos de salario</i>	4.844.618.276
<i>Factores salariales comunes</i>	4.563.849.383
<i>Factores salariales especiales</i>	280.768.893
<i>Sobresueldo 20% (prima de antigüedad)</i>	
<i>vacaciones</i>	214.200.000
<i>Horas extras y días festivos</i>	6.747.999



<i>Prima técnica SALARIAL</i>	35.208.503
<i>Factores salariales especiales</i>	280.768.893
<i>Sobresueldo 20% (prima de antigüedad)</i>	262.155.829
<i>Beneficios a los empleados a largo plazo</i>	262.155.829
<i>Contribuciones Inherentes a la nómina</i>	1.565.349.693
<i>Bonificación por recreación</i>	21.772.392
<i>Prima Anual de servicios</i>	170.731.267
<i>Prestaciones sociales</i>	548.655.472
<i>Prima de vacaciones</i>	177.589.187
<i>Bonificación por servicios prestados</i>	117.628.942
<i>Prima de navidad</i>	371.066.286
<i>Cesantías</i>	391.576.878
<i>Aportes de cesantías</i>	343.806.827
<i>Aportes a la seguridad social en pensiones</i>	518.092.061
<i>Aportes a la seguridad social en salud</i>	380.586.717
<i>Aportes a Cajas de Compensación Familiar</i>	182.427.701
<i>Aportes generales al sistema de riesgos laborales</i>	23.542.432
<i>Aportes al ICBF</i>	136.820.494
<i>Aporte al SENA</i>	91.213.288

<i>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</i>	319.908.468
<i>Prestaciones sociales</i>	319.908.468
<i>Viáticos de los funcionarios en comisión</i>	13.401.365
<i>Bonificación por servicios prestados</i>	117.628.942
<i>Servicios prestados a las empresas y servicios de producción</i>	100.000.000
<i>(Bienestar)</i>	70.000.000
<i>(capacitación)</i>	30.000.000

8.3. Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

9. PLAN DE TRABAJO

Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

Para la vigencia 2023, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por la Asamblea y el Gobierno Departamental y la Junta Directiva de la Entidad



es para el área de Talento Humano \$6.841.016.265 el cual es suficiente para cubrir el costo total de la planta de personal.

En consonancia con los lineamientos de austeridad del gasto público, no se ha previsto reorganización administrativa de la planta de personal, y por tanto no se ha previsto la creación de empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, temporales y supernumerarios. Tal como se señaló en el plan de previsión del año inmediatamente anterior, desde el año 2019 según el Decreto 1800 del 7 de octubre del 2019, previo el deber de las entidades de actualizar las plantas globales de empleos, precedidos de estudios de cargas y revisión de los contratos de prestación de servicios, donde se pueda determinar si existen faltantes de planta, para que se puedan crear los empleos con los correspondientes estudios técnicos.

En aras de dar solución a la falta de Recurso Humano para reemplazo de los servidores públicos que salen a vacaciones, se encuentren en licencias o permisos, se continuara en el presente año, con la reasignación de funciones, para mejor distribución de cargas laborales con la planta de personal existente y de esta forma se facilite lo previsto en el plan anual de vacantes, y además contar con los superiores, para que asuman las funciones de quienes se encuentren en tales situaciones administrativas.

De igual forma se continua la recomendación de la redistribución de la planta de personal en consonancia con la actualización del manual de funciones y competencias laborales, mientras se autoriza el proceso de modernización del estatuto interno, de la planta de personal y de las normas reglamentarias y concordantes, teniendo en cuenta que las dos últimas reformas han tenido intervalos de seis años y que por la magnitud de la contratación de personal y la continuidad de la misma, se evidencia la necesidad de personal para cumplir con los requerimientos y metas institucionales.

La previsión de lo que se necesita en cuanto a cantidad y calidad del Recurso Humano para cumplir con las metas anuales institucionales, es posible proveerlo, además, con la evaluación que el área de contratación realice, en cuanto a las actividades que se



contratan, que corresponden a funciones de los empleos de la planta de personal y que no alcanzan a desarrollar por carga laboral e insuficiencia del número de servidores públicos que poseen las competencias para realizarlo.

Consecuente con la necesidad de realizar seguimiento a la estadística de los contratos, para determinar la reiteración de ejecución de funciones propias del personal de planta, se deberá continuar con el área de contratación, la obtención de un informe pormenorizado de los contratos que se realizaron durante la vigencia 2022, relacionados con el apoyo a personal de planta, en actividades que se ha hecho necesario contratar por insuficiencia de personal.

El catálogo de contratos con objetos contractuales que correspondan a la planta de personal, se requiere, además, para determinar la necesidad de personal cuando no exista la especialidad para desarrollar las funciones o por sobrecarga laboral, lo cual se constituye en la base para creación de empleos, en cumplimiento a la circular conjunta 01 del 2023 emitida por la Agencia Nacional de Contratación y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el mismo sentido se pronuncia la Circular referida, cuando establece en el numeral 5 la posibilidad de contratar para llevar a cabo el respectivo estudio, lo cual queda sujeto al igual que la creación de empleos a la disponibilidad presupuestal.

Del estudio técnico surgirán las proyecciones de los costos de los empleos a crear.



9.1. Cronograma de Actividades 2023

ACTIVIDADES	en	feb	mar	abr	may	jun	jul	ag	sep	oct	nov	dic	OBSERVACIONES
Seguimiento al plan Anual de Vacantes				x				x				x	Es necesario por cuanto el insumo principal de la previsión y provisión de recursos es la definición del personal con que deba contar la entidad para funcionar, siendo además punto de referencia para proyección de reformas a la planta de personal.
Previsión de gastos para la próxima vigencia										x			De conformidad con el resultado del seguimiento, se detectarán las necesidades de personal.
Evaluación al plan de previsión actual												x	
Solicitud de informe contratación OPS apoyo a personal de planta. Año 2022	x												
Contratación de acuerdo a disponibilidad presupuestal, Estudio técnico planta temporal													



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /Corporación Social de Cundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará a partir de la revisión de las actividades establecidas en el cronograma y un análisis de su ejecución, en términos de eficacia y efectividad.

11. ANEXOS (publicados en página web)

- ✓ Presupuesto
- ✓ Planta de personal
- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar Social

