



PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO 2021



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. REFERENCIAS NORMATIVAS	4
5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
6. DOCUMENTOS ASOCIADOS	6

1. INTRODUCCIÓN

Aunque en la AND, no está regulada por legislación referente a carrera administrativa, en correlación con acciones y actividades de buenas prácticas, la entidad se acoge según el artículo 17 la ley 909 de 2004, el cual establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubririrlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades¹:

“1. 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, 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”.*

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta que en la Corporación Agencia Nacional Digital existe una única planta de personal aprobada por la asamblea según acta 0001 del 2018, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, no obstante, lo referido en este mismo decreto en su *“ARTÍCULO 2.2.1.2.12 Adopción de la planta de empleos permanente. Independientemente de la creación de las plantas de empleos de carácter temporal, las Empresas Sociales del Estado deberán adelantar estudios que determinen los requerimientos y necesidades de empleos para soportar los procesos de apoyo administrativo y financiero de la entidad”*, los cuales deben cumplirse a través de cargos de carácter permanente enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. OBJETIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la Corporación Agencia Nacional Digital.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/BNz4sf>.
- Presidencia de la República. Decreto 1905 de mayo 26 de 2009 - por el cual se establece la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –Colciencias–. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/tsthQj>.
- Presidencia de la República. Decreto 1906 de mayo 26 de 2009 - por medio del cual se hace una incorporación en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias-. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/RfvAHE>.
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/PtjwyJ>.
- Presidencia de la República. 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. Bogotá. Tomada de: <https://goo.gl/eJD5eG>.
- Presidencia de la República. Decreto Salarial 330 de 2 de enero de 2018 – Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomado de: <https://goo.gl/wVDBjZ>.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional Digital para la vigencia 2021, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los lineamientos de planeación de recursos humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

5.1. Análisis de las necesidades de personal

Es necesario precisar que la primera etapa se realiza a partir de la información que nos ofrece el Plan Anual de Vacantes, conforme a los Decretos 1905 y 1906 de 2009, el cual establece el nivel de empleos de la planta, número de empleos provistos y la asignación básica. A continuación, se presenta las vacantes de la Entidad con su respectiva asignación básica: (El valor total de presupuesto se obtiene del valor de la asignación básica por el número de vacantes)

NIVEL	EMPLEO	N° DE VACANTES	ASIGNACIÓN BÁSICA POR VACANTE
Profesional Especializado	Profesional Jurídico	1	\$7.315.061
TOTAL		1	

De acuerdo con lo anterior, el total de vacantes que LA AND debe suplir para realizar las funciones de acuerdo con los objetivos de la entidad es de uno (1) vacantes con un costo total mensual de Siete Millones Trescientos Quince Mil Sesenta y Un pesos M/CTE. (\$7.315.061).

5.2. Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual de la AND, identificadas las vacantes y su asignación básica, se estará llevando a cabo el proceso de selección del cargo vacante durante el primer semestre del 2021, publicando la ficha técnica del perfil de la vacante ofertada, dado que efectivamente cuenta con disponibilidad presupuestal requerida.

Por otra parte, se está revisando la posibilidad de hacer un ajuste a la planta de personal, de ser aprobado por la Junta Directiva se procederá a la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales para posteriormente hacer la publicación de los perfiles o vacantes a que haya lugar en la planta única de la AND.

La etapa de aplicación de pruebas técnicas será realizada por personal del área a la que pertenezca la vacante, el área dueña de la vacante realizará pruebas técnicas virtuales de forma oral y personal de talento humano quien evaluará competencias, evaluando las siguientes competencias:

- **Competencias Básicas:** evalúa los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo servidor público, al servicio del Estado, debe conocer de éste.
- **Competencias Funcionales:** evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público definiéndose con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y el saber hacer.
- **Competencias Comportamentales:** busca obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes (Comportamientos), así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos a la luz de la cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.

5.3. Identificación de fuentes de financiamiento de personal

En la vigencia 2021, para el costo de la planta de personal de la AND, se estima un incremento de un **3%** como apropiación inicial, incremento que está sujeto a la aprobación de la Junta Directiva de la Agencia. A continuación, se resume la previsión del costo de nómina para la vigencia mencionada, en **DOS MIL SIENTO NOVENTA Y TRES MILLONES TREINTA MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS M/CORRIENTE (\$2.193.030.734,77M/CTE).**

Costo Nómina vigencia 2020	Proyección incremento Nómina 2021 (3 %)	Valor estimado para el 2021 incluido incremento
\$2.129.156.053,17	\$ 63.874.681,60	\$ 2.193.030.734,77

6. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- TH.MN.01 Manual de Funciones y Competencias Laborales.