



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Plan de Previsión del Senado de La República

**División de Recursos Humanos
Senado de La República**

Bogotá, enero de 2023



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1 Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2	CONTEXTO	5
2.1.1	Algunos de los objetivos del Plan Anual de Previsión son	6
3	OBJETIVOS	8
3.1	Objetivo general	8
3.2	Objetivos específicos.	8
4	MARCO LEGAL	8
5	ALCANCE.	9
6	PLANTA DE PERSONAL SENADO DE LA REPÚBLICA	9
7	CARGOS DE PLANTA	15
7.1	Elección	15
7.2	Libre nombramiento y remoción	15
7.3	Carrera administrativa.	15
7.4	Provisional	16
8	GRADOS.	18
9	PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.	19
9.1	Empleos de Carrera Administrativa.	20
9.2	Empleos de Libre Nombramiento o Remoción	20
9.3	Traslado	21
9.4	Reubicación	22
10	PROVISIÓN DE NÓMINA	23
11	REFERENCIAS	



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLAS.

Tabla 1. Planta General Senado de la República.	10
Tabla 2. Planta de personal Mesa Directiva.	12
Tabla 3. Planta de personal Secretaría General	12
Tabla 4. Planta de personal Dirección General administrativa.	13
Tabla 5. Cargos de planta.	16
Tabla 6. Cargos de planta según su denominación	17
Tabla 7. Cargos de planta provistos y vacantes según su denominación	17
Tabla 8. Cargos según los grados	18



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

Cada Entidad Pública cuenta con un pensamiento estratégico, que se fundamenta a través del plan estratégico, a su vez está conformado por procesos, procedimientos y acciones dirigidas a cumplir con la misión y la visión institucional, para el cumplimiento de estas se requiere contar con la capacidad instalada apropiada, es decir, conocer los recursos financieros, tecnológicos, estructurales y humanos, que se necesitan para llevar a feliz término los objetivos de la entidad. Es así como el recurso humano se convierte en un elemento clave a la hora de alcanzar las metas y objetivos planteados.

En este orden de ideas la planeación de los Recursos Humanos se convierte en uno de los ejes fundamentales del que debe disponer una institución, debe estar soportado en los sistemas de información de personal los cuales están ligados a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); por lo tanto para adelantar este proceso de planificación es requisito que cada entidad cuente con sistemas de información que permita conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano (Roa, Cortes, Ramírez, Ruiz, 2012)

Lo anteriormente está regulado por la Ley 909 de 2004, señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Senado de la República, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“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



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplican la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Lo anterior permite al Senado de la República contar con información sobre la oferta real de empleo, para atender las necesidades presentes y futuras de personal, identificar las formas de cubrir estas necesidades, racionalizar y estimar los costos de personal que demanda la entidad y presupuestar oportunamente los recursos.

2 CONTEXTO

El capital humano se convierte en la clave permanente del desarrollo organizacional e institucional, para ello, se ha dispuesto en la Ley 909 del 2004, que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. El mismo, se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE PREVISIÓN

Determinar en el horizonte del Plan estratégico si hay una disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.



Se requiere :

Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo .

Disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes

Calcular la relación histórica entre volumen de servicios/clientes atendidos y nivel de personal

Proyectar oferta de personal , analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y habilidades.

Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros

Fuente: Elaboración propia basado en Roa, Cortes, Ramírez, Ruiz (2012).



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Presentar información relacionada con la capacidad de la planta de personal instalada en el Senado de la República, dando cumplimiento al Plan Anual de Previsión.

3.2 Objetivos específicos.

- Señalar como se encuentran conformadas la Mesa Directiva, la Secretaría general y la Dirección General Administrativa
- Indicar el número de funcionarios que hacen parte de los cargos de elección, libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.
- Establecer cómo se clasificación los cargos según la naturaleza de las funciones y como está conformado.
- Presentar la estimación de los costos de personal derivados de la capacidad instalada (planta de personal).

4 MARCO LEGAL.

Dentro del Marco Normativo hay una diversidad de leyes, decretos que sustentan el plan de previsión, entre ellas se encuentran:

- 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c). “Gestión del talento humano...”
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Ley 5ª de 1992, Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Ley 186 de 1995 Comisión Especial descentralización y ordenamiento territorial
- Ley 475 de 1998 Oficina de Control Interno
- Ley 1147 de 2007 Unidad de Atención Ciudadana
- Ley 1434 de 2011 Comisión para la Equidad de la Mujer
- Ley 1621 de 2013 Comisión Inteligencia y Contrainteligencia
- Ley 1833 de 2017 Comisión Comunidades Negras y población Afrocolombiana

5 ALCANCE.

El alcance definido para el Plan de Previsión de la División de Recursos Humanos, permite:

1. La planeación para satisfacer las necesidades de la planta de personal de la Entidad, lo que lleva al cálculo de empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. La 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.
3. La estimación de los costos de personal derivados de las medidas anteriores, y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

6 PLANTA DE PERSONAL SENADO DE LA REPÚBLICA.

El Senado de la República cuenta con una planta de personal establecida por la Ley 5ª de 1992, cuyas funciones están reguladas en la Resolución 237 de 1992, expedida por la Mesa Directiva y le corresponde a la Dirección General Administrativa la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos que requiera para su funcionamiento y está actualmente conformada por 305 cargos, de los cuales 297 (97,4%) están provistos y 8 (2,6%) se encuentran vacantes, a continuación se presenta la tabla general de los cargos que conforman el Senado de la República.

TABLA 1. PLANTA GENERAL SENADO DE LA REPÚBLICA.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL DIRECTIVO		17	0	17
DIRECTOR GENERAL	14	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	14	1	0	1
SUBSECRETARIO GENERAL	12	1	0	1
SECRETARIO DE COMISIÓN	12	10	0	10
COORDINADOR DE LA COM.EQUIDAD	12	1	0	1
COORDINADOR DE CONTROL INTERNO	12	1	0	1
COORDINADOR DE LA COM. COMUNIDADES NEGRAS	12	1	0	1
COORDINADOR ATENCION CIUDADANA	12	1	0	1
NIVEL EJECUTIVO		21	1	22
SUBSECRETARIO AUXILIAR	11	1	0	1
JEFE DE DIVISION	10	4	1	5
SUBCOORDINADOR ATENCIÓN CIUDAD	9	1	0	1
SECRETARIO PRIVADO	9	3	0	3
JEFE DE SECCIÓN	9	10	0	10
JEFE DE OFICINA	9	2	0	2
NIVEL ASESOR		10	1	11
ASESOR II LEY QUINTA	8	7	1	8
ASESOR ATENCION CIUDADANA	8	3	0	3
NIVEL PROFESIONAL		49	3	51
SUBSECRETARIO DE COMISION	7	7	0	7
JEFE DE UNIDAD	7	4	0	4
ASESOR I LEY QUINTA	7	1	0	1
ASESOR INTELIGENCIA Y CONTRA-INTELIGENCIA	7	0	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	17	1	17
PERIODISTA	6	3	0	3
MEDICO MEDIO TIEMPO	6	2	0	2
COORDINADOR DE COMISION	6	3	0	3
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	6	1	0	1
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	6	1	0	1

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	1	10
ALMACENISTA	6	1	0	1
NIVEL TECNICO		83	1	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	25	1	26
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	5	3	0	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	5	1	0	1
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	5	1	0	1
TRANSCRIPTOR	4	23	0	23
RELATOR	4	4	0	4
RECEPCIONISTA	4	3	0	3
ENFERMERA	4	1	0	1
AUXILIAR DE RECINTO	4	3	0	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	0	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	0	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	2	0	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	2	0	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	12	0	12
NIVEL ASISTENCIAL		114	6	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	15	0	15
MECANOGRAFA	3	46	3	49
CONDUCTOR	2	21	3	24
PORTERO	1	4	0	4
MENSAJERO	1	28	0	28
TOTAL		293	12	305

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

La planta de personal del senado de la República está conformada por: la Mesa Directiva, la Secretaria General y la Dirección General, cada una de ellas a su vez integrada por una serie de áreas que permiten cumplir con el objeto misional de la entidad.



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLA 2. PLANTA DE PERSONAL MESA DIRECTIVA.

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
AREA	CARGOS
1.1. PRESIDENCIA	10
1.1.1. OFICINA DE PROTOCOLO	4
1.1.2. OFICINA DE INFORMACIÓN Y PRENSA	7
1.1.3. OFICINA COORDINADORA DE CONTROL INTERNO	6
SUBTOTAL 1. PRESIDENCIA	27
1.2. PRIMERA VICEPRESIDENCIA	8
1.3. SEGUNDA VICEPRESIDENCIA	8
SUBTOTAL	16
TOTAL	43

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

TABLA 3. PLANTA DE PERSONAL SECRETARÍA GENERAL.

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
AREA	CARGOS
2. SECRETARIA GENERAL	11
2.1. SUBSECRETARIA GENERAL	10
2.2. SECCIÓN DE LEYES	6
2.3. SECCIÓN DE RELATORIA	9
2.4. SECCIÓN DE GRABACIÓN	8
2.5. UNIDAD DE GACETA DEL CONGRESO	6
2.6. COMISIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES	98
2.6.1. COMISIÓN PRIMERA	10
2.6.2. COMISIÓN SEGUNDA	10



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
AREA	CARGOS
2.6.3. COMISIÓN TERCERA	10
2.6.4. COMISIÓN CUARTA	10
2.6.5. COMISIÓN QUINTA	10
2.6.6. COMISIÓN SEXTA	10
2.6.7. COMISIÓN SÉPTIMA	10
2.6.8. COMISIONES INSTRUCTORAS Y ESPECIALES	4
2.6.9. COMISIÓN DE ÉTICA Y ESTATUTO DEL CONGRESISTA	6
2.6.10. COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y AUDIENCIAS	3
2.6.11. COMISIÓN ADSCRITAS A ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES	1
2.6.12. COMISIÓN ESPECIAL DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL	7
2.6.13. COMISIÓN LEGAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER	2
2.6.13. COMISIÓN LEGAL DE SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA	3
2.6.14. COMISIÓN LEGAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS COMUNIDADES NEGRAS O POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA	2
SUBTOTAL 2.6 COMISIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES	98
TOTAL 2. SECRETARIA GENERAL	148

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

TABLA 4. PLANTA DE PERSONAL DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA.

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
AREA	CARGOS
3. DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA	12
3.1. DIVISIÓN JURÍDICA	10



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
AREA	CARGOS
3.2. DIVISIÓN DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS	12
3.3. DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5
3.3.1. SECCIÓN DE REGISTRO Y CONTROL	7
3.3.2. SECCIÓN DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN	4
3.3.3. SECCIÓN DE BIENESTAR Y URGENCIA MÉDICA	6
SUBTOTAL 3.3. DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	22
3.4. DIVISIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTO	5
3.4.1. SECCIÓN DE CONTABILIDAD	4
3.4.2. SECCIÓN DE PAGADURÍA	7
3.4.3. SECCIÓN DE PRESUPUESTO	5
SUBTOTAL 3.4. DIVISIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTO	21
3.5. DIVISIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	7
3.5.1. UNIDAD DE CORRESPONDENCIA	4
3.5.2. UNIDAD DE ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4
3.5.3. UNIDAD DE FOTOCOPIADO	5
3.5.4. SECCIÓN DE SUMINISTROS	6
3.5.5. UNIDAD DE ALMACÉN	4
SUBTOTAL 3.5. DIVISIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	30
3.6. UNIDAD COORDINADORA DE ATENCIÓN CIUDADANA	10
TOTAL 3. DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA	117

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7 CARGOS DE PLANTA

Los cargos de planta del Senado de la República están conformados por cargos de elección, libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

7.1 Elección.

Son todos los Senadores que por voto popular adquieren el derecho a ejercer su cargo de Senador de la República.

7.2 Libre nombramiento y remoción.

Son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Los anteriores elementos contribuyen a individualizar las capacidades y las aptitudes en los procesos de selección del personal que integra la función pública.

Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, de conformidad con el catálogo de funciones del organismo o la entidad territorial, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional.

En dicha labor se ejecutarán funciones políticas como el desarrollo de directrices fundamentales. Estos tipos de cargos de la administración pública implican el otorgamiento de una gran proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades.

Lo anterior manifiesta que estos funcionarios tienen que reunir dos tipos de consideraciones: de una parte, el propósito de su contratación debe tratarse o referirse al cumplimiento de funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; de otra parte, ha de dirigirse o destinarse a aquellos cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen a su cargo esa clase de responsabilidades.

La remoción de estos empleados procederá cuando la persona que posea autoridad disponga prescindir del funcionario, pues, el nominador posee facultad discrecional, lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

7.3 Carrera administrativa.



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los empleos de carrera son aquellos que se ejercen en los órganos y entidades del Estado, a los cuales se accede a través de un proceso de selección conocido como Concurso de Méritos.

El ingreso, ascenso o retiro en un empleo de carrera se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, género, afinidad política o consideraciones de otra índole, puedan tener alguna influencia.

Para garantizar la eficiencia en la administración pública, la igualdad de acceso al servicio público y la estabilidad y el ascenso de los empleos, se utiliza el denominado Sistema de Carrera Administrativa, gestionado, vigilado y protegido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (o CNSC).

Según la naturaleza de las funciones, las competencias que se requieren para ejercerlas y los requisitos exigidos para su desempeño, en los empleos de carrera se pueden encontrar los siguientes niveles: a) Nivel Directivo, b) Nivel Profesional, c) Nivel Técnico, d) Nivel Asistencial.

A continuación, se presentan como está conformada los cargos de planta del Senado de la República, según cargos de elección, libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa

7.4 Provisional

Los nombramientos provisionales se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa cuando no haya personal de carrera que cumpla con los requisitos para ser encargo y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

TABLA 5. CARGOS DE PLANTA.

CARGOS DE PLANTA	No. DE CARGOS	%
ELECCIÓN	15	5%
LIBRE NOMBRAMIENTO & REMOCION	23	8%
CARRERA	31	10%
PROVISIONAL	198	65%
POSESIONADO	28	9%
TOTAL	295	100%

Fuente: Elaboración propia

El más alto porcentaje de los cargos de la planta son de provisionalidad con un 65%, sigue Carrera Administrativa con un 10%, libre nombramiento y remoción con 23%, elección con un 5%.

TABLA 6. CARGOS DE PLANTA SEGÚN SU DENOMINACIÓN.

CARGOS DE PLANTA		
CARGO	NUMERO	%
NIVEL DIRECTIVO	17	5%
NIVEL EJECUTIVO	22	7%
NIVEL ASESOR	11	4%
NIVEL PROFESIONAL	51	17%
NIVEL TÉCNICO	84	28%
NIVEL ASISTENCIAL	120	39%
TOTAL	305	100%

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel asistencial el que más aporta al total de la planta (39%), seguido del nivel técnico (28%), profesional (17%), ejecutivo (7%), directivo (5%) y asesor (4%).

TABLA 7. CARGOS DE PLANTA PROVISTOS Y VACANTES SEGÚN SU DENOMINACIÓN.

CARGOS DE PLANTA			
CARGO	PROVISTOS	VACANTE	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	16	1	17
NIVEL EJECUTIVO	22	0	22
NIVEL ASESOR	11	0	11
NIVEL PROFESIONAL	49	2	51
NIVEL TÉCNICO	83	1	84
NIVEL ASISTENCIAL	114	6	120
TOTAL	295	10	305

Fuente: Elaboración propia, corte diciembre de 2021

Los cargos provistos en los diferentes niveles el más alto es a nivel asistencial con 114, sigue el nivel técnico con 83, profesional 49, ejecutivo 22 directivo 16 y asesor 11; se presenta 10 vacantes.



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

8 GRADOS.

El Senado de la República cuenta con grados 1 al 14, siendo el de mayor porcentaje los grados que ocupan el grado 1 al grado 3

TABLA 8. CARGOS SEGÚN LOS GRADOS.

GRADO	No DE CARGOS	%
1	32	10%
2	88	29%
4	53	17%
5	31	10%
6	38	12%
7	13	4%
8	11	4%
9	16	5%
10	5	2%
11	1	0%
12	15	5%
14	2	1%
TOTAL	305	100%

GRADO	No DE CARGOS	%
12– 14	17	6%
9 – 11	22	7%
8	11	4%
6 – 7	51	17%
4 – 5	84	28%
1 – 3	120	39%
TOTAL	305	100%

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El 39% (120) de los cargos hacen partes de los grados 1 al 3, le sigue un 28% (84), los grados 5 y 4, el 17% de los cargos se encuentra (51) en los niveles 6 al 7, el 4% (11) están concentrados en el nivel 8, el 7% (22) hacen parte del nivel del 9 al 11 y el 6% (17) están en los niveles 12 al 14.

9 PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

9.1 Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los Empleos de Carrera Administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo séptimo del decreto 1227 de 2005, modificado mediante el decreto 1894 de 2012. Se hará efectiva la provisión del empleo cuando:

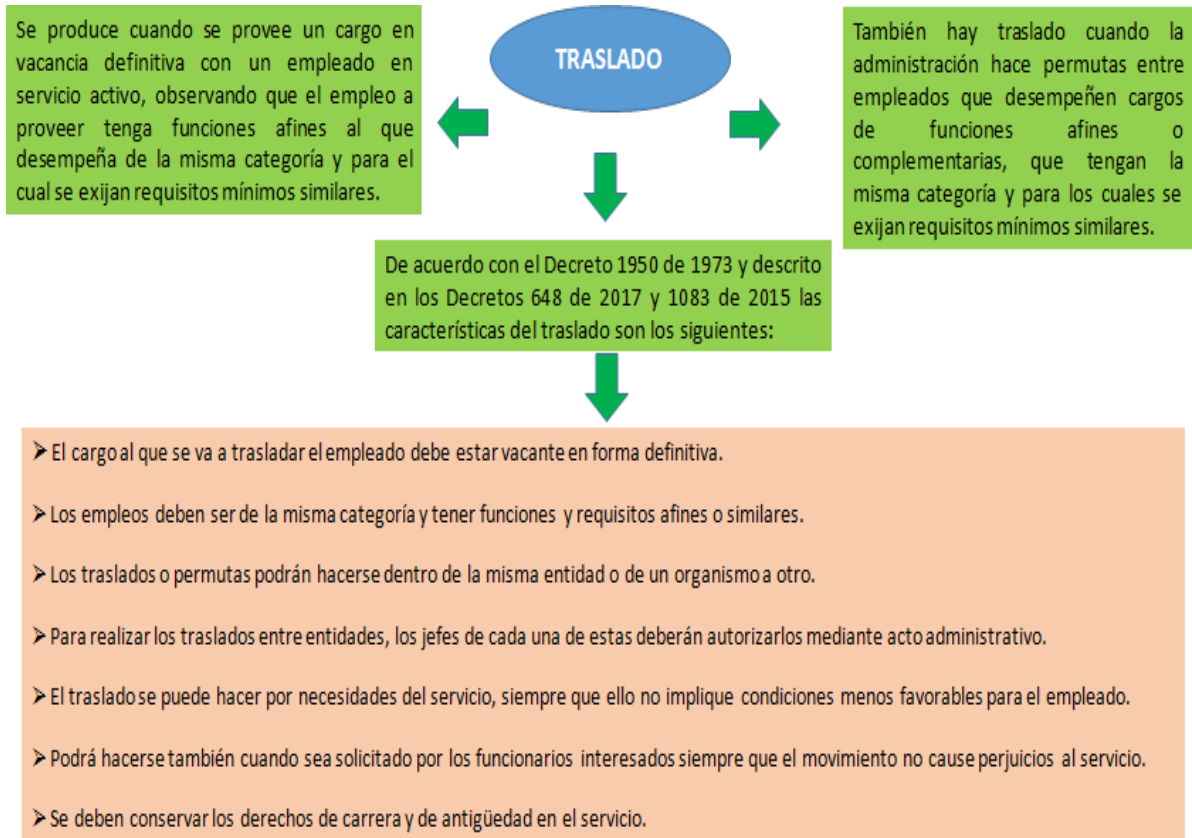
- La persona se retira del cargo por orden de una autoridad judicial
- Se presenta un traslado el empleo con derechos de carrera
- Sea suprimido del cargo
- Nombramiento

9.2 Empleos de Libre Nombramiento o Remoción.



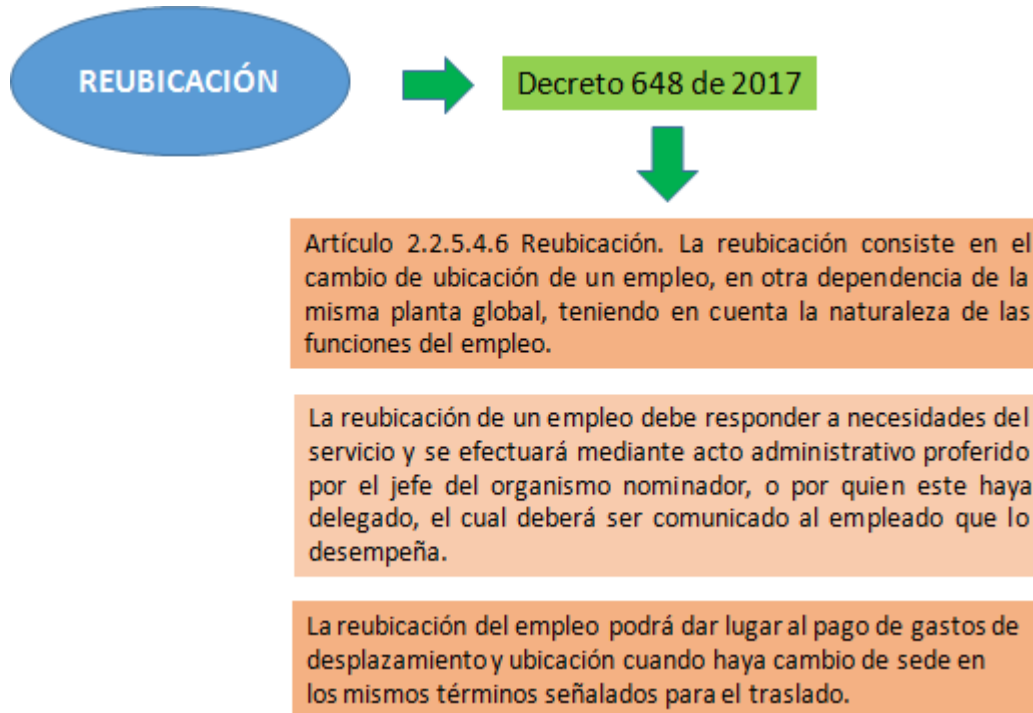
Fuente: Plan anual de vacantes, vigencia 2022

9.3 Traslado.



Fuente: Plan anual de vacantes, vigencia 2022

9.4 Reubicación.



Fuente: Plan anual de vacantes, vigencia 2022

10. PROVISIÓN DE NÓMINA EN LA ENTIDAD

CUENTA	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS
Gastos de personal	\$ 248.182.090.822,36
Salario	\$ 173.147.059.200,09
Factores salariales comunes	\$ 152.438.352.921,11
Factores salariales especiales	\$ 20.708.706.278,97
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 10.391.459.656,24
Prestaciones sociales según definición legal	\$ 7.943.291.170,13
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$ 2.448.168.486,11
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 64.643.571.966,03
Total General año proyección 2023	\$ 679.902.700.501,04



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El incremento para la nómina de la UTL se proyectó con el 16%. La nómina de senadores y de planta, se documentó con los costos del 2022, lo anterior en razón en que no se ha expedido el decreto de incremento salarial a funcionarios públicos para el año 2023.

REFERENCIAS

Función Pública. Concepto 012121 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de :
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=109255>

Función Pública. Concepto 21171 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de :
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=92123#:~:text=Los%20nombramientos%20provisionales%20se%20constituyen,mediante%20el%20sistema%20de%20m%C3%A9rito.>

Roa, Cortes, Ramírez, Ruiz (2012). Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Recuperado de: file:///C:/Users/N010/Downloads/361278897-Lineamientos-para-la-elaboraci_20191215185514.pdf

Senado de la República. Mesa Directiva. Recuperado de:
<http://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/mesa-directiva>


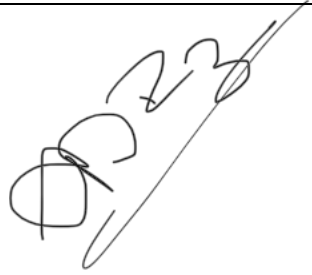
Senado de la República. Secretaría General. Recuperado de:
<http://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/area-legislativa/secretaria-general>

Senado de la República. Dirección General. Recuperado de:
<http://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/area-administrativa/direccion-general-administrativa>



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proyectó:	Revisó:	Aprobó
<p>Grupo de Trabajo División de Recursos Humanos</p>	 <p>DR. JUAN CARLOS BUSTAMANTE CORTES Jefe División de Recursos Humanos</p>	 <p>DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General</p>