



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 2024

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.	RECOMENDACIONES	24
12.	REFERENCIAS	

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA



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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

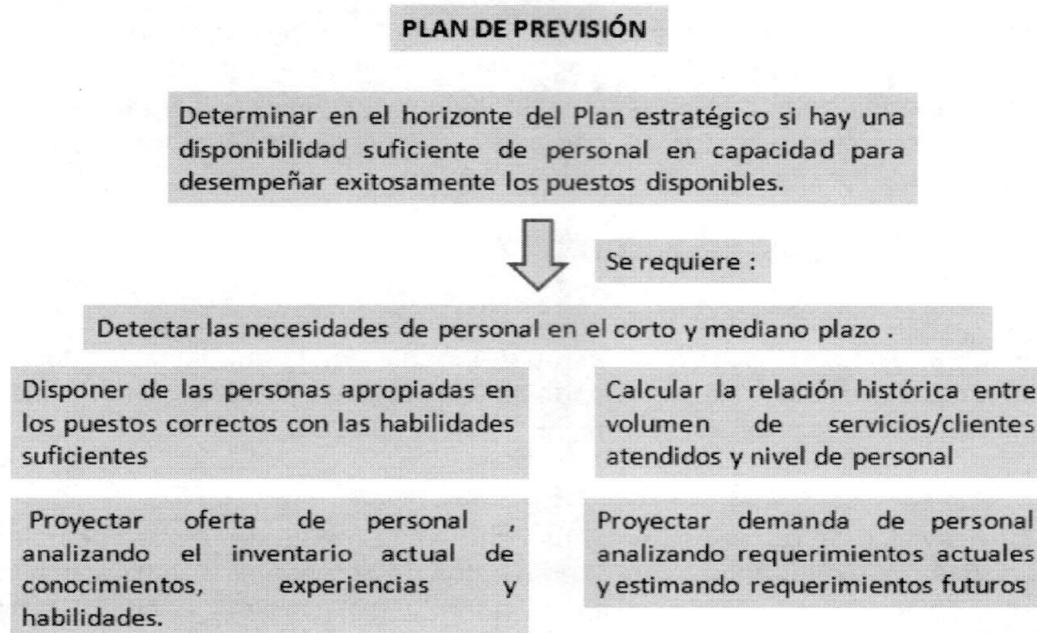
AQUÍ Y EN LA DEMOCRACIA

2.1.1 Algunos de los objetivos del Plan Anual de Previsión son:

- Disponer del capital humano de acuerdo con los perfiles de cargo requeridos y el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales.
- Establecer las necesidades del personal de planta y garantizar el adecuado cumplimiento de la gestión pública.

Optimizar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

- Garantizar la transparencia del manejo presupuestal y uso de los recursos.



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

AQUIFITE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

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		22	0	22
SUBSECRETARIO AUXILIAR	11	1	0	1
JEFE DE DIVISIÓN	10	5	0	5
SUBCOORDINADOR ATENCION 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		11	0	11
ASESOR II LEY QUINTA	8	8	0	8
ASESOR ATENCION CIUDADANA	8	3	0	3
NIVEL PROFESIONAL		48	3	51
SUBSECRETARIO DE COMISIÓN	7	7	0	7
JEFE DE UNIDAD	7	4	0	4
ASESOR I LEY QUINTA	7	1	0	1
ASESOR INTELIGENCIA Y CONTRAINTELIGENCIA	7	1	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	16	1	17
PERIODISTA	6	3	0	3
MEDICO MEDIO TIEMPO	6	1	1	2
COORDINADOR DE COMISIÓN	6	3	0	3
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	6	1	0	1
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	6	1	0	1

División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	1	10
ALMACENISTA	6	1	0	1
NIVEL TÉCNICO		79	83	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	25	25	26
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	5	3	3	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	5	1	1	1
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	5	1	1	1
TRANSCRIPTOR	4	21	23	23
RELATOR	4	4	4	4
RECEPCIONISTA	4	3	3	3
ENFERMERA	4	1	1	1
AUXILIAR DE RECINTO	4	3	3	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	2	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	1	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	2	2	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	1	2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	11	1	12
NIVEL ASISTENCIAL		111	9	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	14	1	15
MECANÓGRAFA	3	44	5	49
CONDUCTOR	2	21	3	24
PORTERO	1	4	0	4
MENSAJERO	1	28	0	28
TOTAL		288	17	305

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

De acuerdo con el artículo 367 de la ley 5 de 1992 el Senado de la República comprende dos áreas, el área administrativa y el área legislativa; la organización del área legislativa está a cargo de la Mesa Directiva de la Corporación y del secretario general del Senado y el orden administrativo está a cargo de la Dirección General Administrativa del Senado, la estructura de la entidad está dada en el artículo 368 y la planta de personal está comprendida en el artículo 369 de la ley 5 de 1992.



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLA 2. PLANTA DE PERSONAL MESA DIRECTIVA.

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
ÁREA	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)	
ÁREA	CARGOS
2. SECRETARIA GENERAL	11
2.1. SUBSECRETARIA GENERAL	10
2.2. SECCIÓN DE LEYES	6
2.3. SECCIÓN DE RELATORÍA	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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
ÁREA	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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

7.1.1. Senadores: Son elegidos por voto popular o directo de los ciudadanos y adquieren así el derecho a ejercer su cargo como Senador de la República.

7.1.2. De acuerdo a lo establecido en el literal a del artículo 384 de la ley 5 de 1992 los cargos de elección dentro de la planta son los siguientes: Secretarios Generales, Subsecretarios Generales, Secretarios Generales de las Comisiones Constitucionales y los Coordinadores de las Comisiones legales de ambas Cámaras y el Director General del Senado 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,

AQUIRRE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

De acuerdo al literal b del artículo 384 de la ley 5 de 1992 los cargos de libre nombramiento y remoción son los siguientes Director Administrativo de la Cámara de Representantes, Jefes de División y Jefes de Oficina del Senado y la Cámara, Secretarios Privados, Profesionales Universitarios, Secretarías Ejecutivas y Conductores de las Presidencias y Vicepresidencias de ambas Cámaras; la Secretaría Ejecutiva, los Conductores, el Profesional II y el Asistente Administrativo de la Secretaría General de ambas Cámaras; el Profesional Universitario, y el conductor del Director General del Senado; conductores de las Comisiones Constitucionales y Legales de ambas Cámaras; el Asistente de Control de Cuentas de la Cámara, los Coordinadores de las Comisiones de Ética de ambas Cámaras y de Derechos Humanos y Audiencias, y de la Comisión adscrita a organismos Nacionales e Internacionales del Senado. Así mismo, los empleados de la Unidad de trabajo Legislativo de que trata la presente Ley.

7.3 Carrera administrativa.

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 CESC).

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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

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 & REMOCIÓN	23	8%
CARRERA	31	10%
PROVISIONAL	219	74%
TOTAL	288	100%

Fuente: Elaboración propia

El más alto porcentaje de los cargos de la planta son de provisionalidad con un 74%, 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%).



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

CARGOS DE PLANTA			
CARGO	PROVISTOS	VACANTE	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	17	0	17
NIVEL EJECUTIVO	22	0	22
NIVEL ASESOR	11	0	11
NIVEL PROFESIONAL	48	3	51
NIVEL TÉCNICO	79	5	84
NIVEL ASISTENCIAL	111	9	120
TOTAL	288	17	305

Fuente: Elaboración propia, corte diciembre de 2021

Los cargos provistos en los diferentes niveles el más alto es a nivel asistencial con 111, sigue el nivel técnico con 79, profesional 48, ejecutivo 22, directivo 17 y asesor 11; se presenta 17 vacantes

AQUÍ Y EN LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

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.

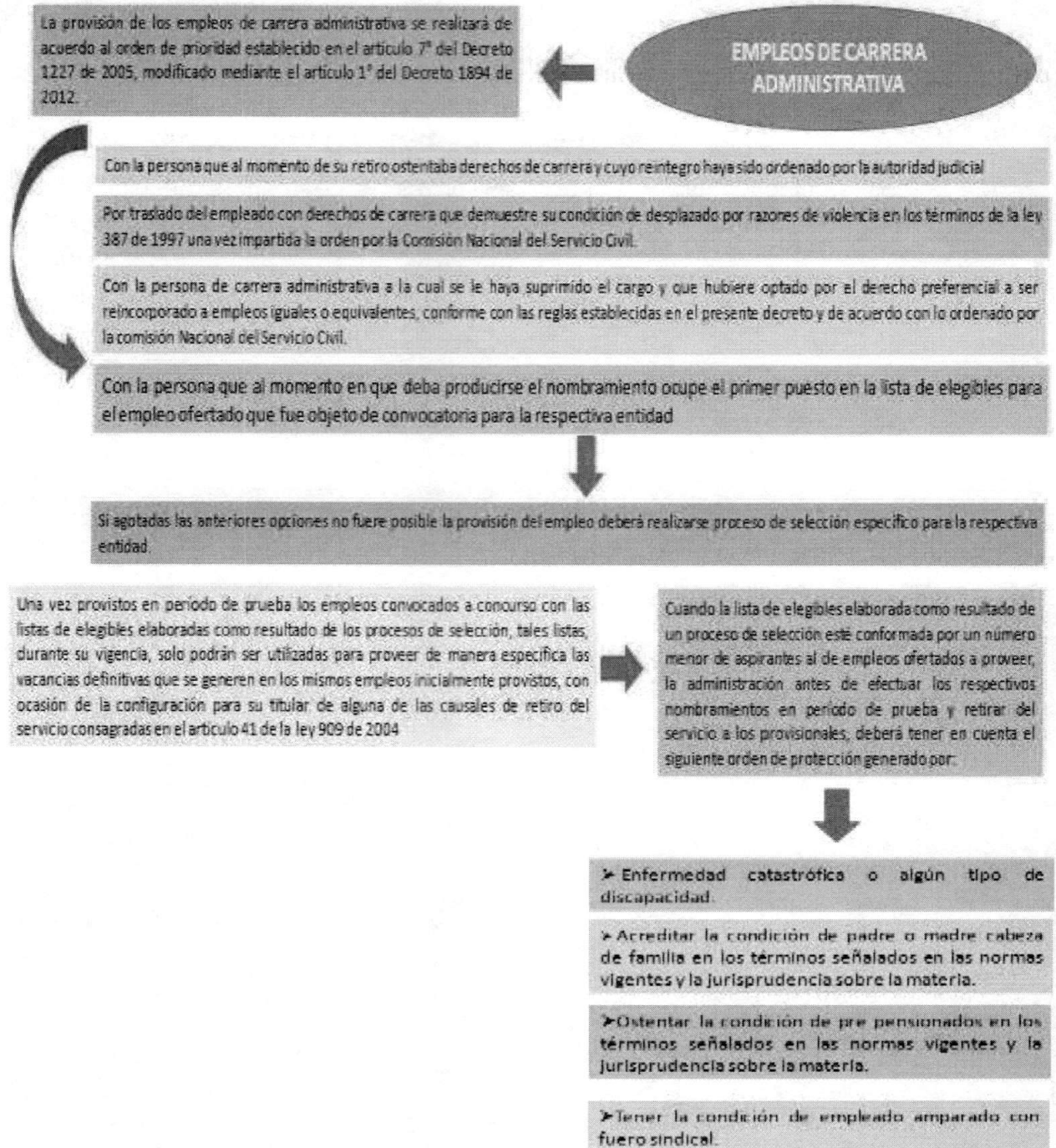
9 PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.

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

AQUIVIENE LA DEMOCRACIA

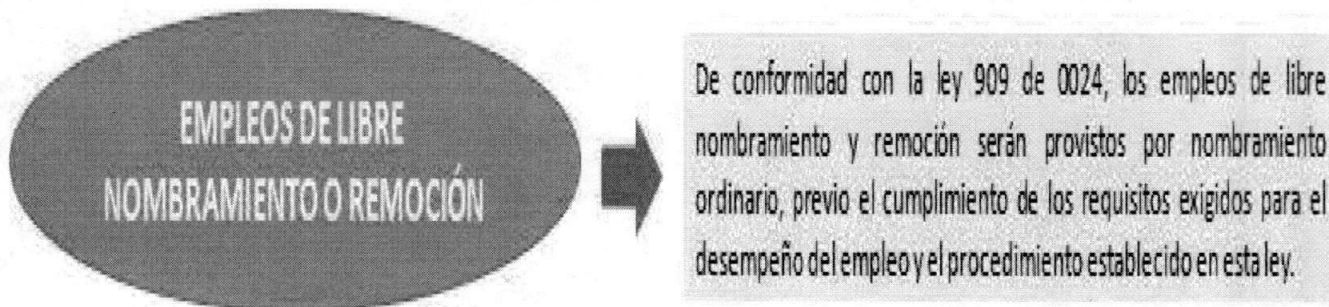
División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

9.1 Empleos de Carrera Administrativa.



Fuente: Plan anual de vacantes, periodo de 2019

9.2 Empleos de Libre Nombramiento o Remoción.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

9.3 Traslado.

Se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.



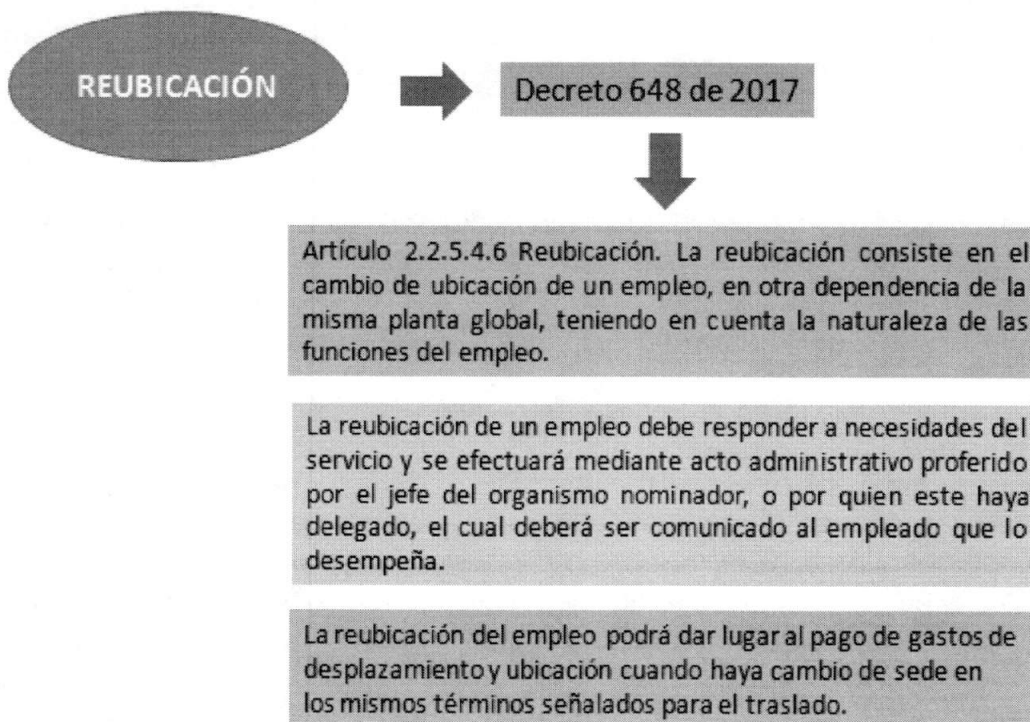
También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares.

De acuerdo con el Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

9.4 Reubicación.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

10. PROVISIÓN DE NÓMINA EN LA ENTIDAD

CUENTA	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS
Gastos de personal	\$ 268.747.264.326
Salario	\$ 196.005.933.302
Factores salariales comunes	\$ 174.021.034.891
Factores salariales especiales	\$ 21.984.898.411
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 72.741.331.024
Prestaciones sociales según definición legal	\$ 8.057.797.912
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$ 3.180.146.765
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 60.533.057.802
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	\$970.328.544
Total, gastos de personal año proyección 2024	\$ 268.747.264.326



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El incremento para la nómina de funcionarios de UTL es del 12% de acuerdo al decreto 2292 del 29 de diciembre de 2023 y la nómina de senadores y planta se proyectó con un incremento de 11%, lo anterior a que el gobierno nacional a la fecha no ha expedido decreto de aumento a los funcionarios públicos.

11. RECOMENDACIONES

- Con base a los lineamientos del Código de Integridad establecidos por la Función Pública, se deben establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
- Según lo estandarizado en la Política de Gestión Estratégica dictada por la Función Pública, es necesario realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, adicional a esto, elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.
- Conforme a las directrices establecidas por la función pública en relación con la gestión del conocimiento y la innovación, es imperativo desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y toma acciones de mejora.

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:

AQUIRRE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS


<http://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/mesa-directiva>

Senado de la República. Secretaria 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>

Proyectó:	Revisó:	Aprobó
<i>Isabella Egea S.</i> ISABELLA EGEA SUAREZ	 DRA. MARISOL RINCÓN ROZO Jefe División de Recursos Humanos (E)	DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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 2024

AQUIVIENE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.	RECOMENDACIONES	24
12.	REFERENCIAS	

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

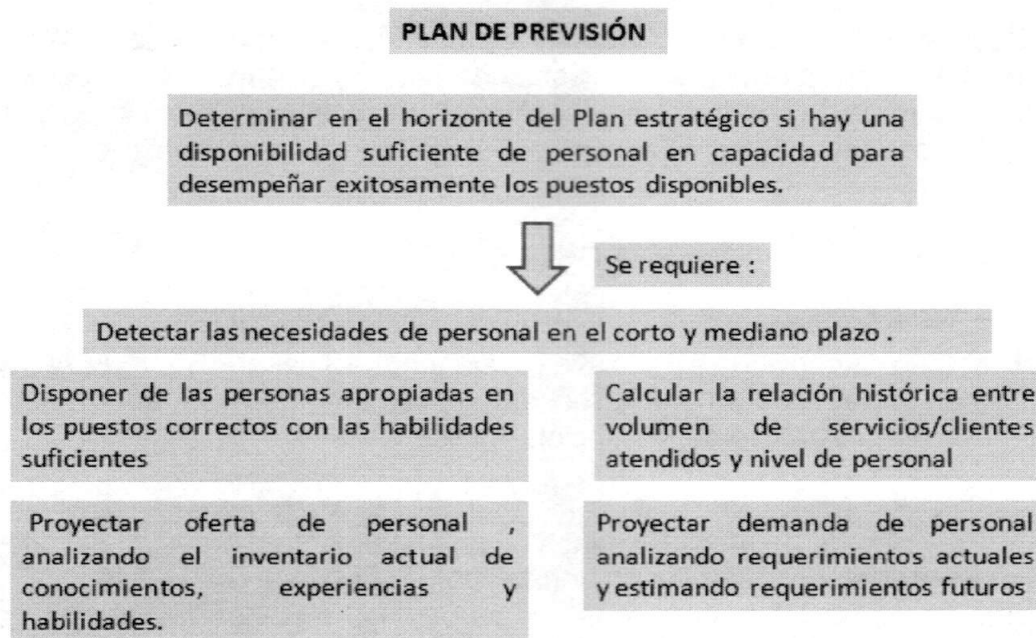
AQUÍ Y EN LA DEMOCRACIA

2.1.1 Algunos de los objetivos del Plan Anual de Previsión son:

- Disponer del capital humano de acuerdo con los perfiles de cargo requeridos y el número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional para el logro de los objetivos y metas misionales.
- Establecer las necesidades del personal de planta y garantizar el adecuado cumplimiento de la gestión pública.

Optimizar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

- Garantizar la transparencia del manejo presupuestal y uso de los recursos.



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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

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		22	0	22
SUBSECRETARIO AUXILIAR	11	1	0	1
JEFE DE DIVISIÓN	10	5	0	5
SUBCOORDINADOR ATENCION 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		11	0	11
ASESOR II LEY QUINTA	8	8	0	8
ASESOR ATENCION CIUDADANA	8	3	0	3
NIVEL PROFESIONAL		48	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 CONTRAINTELIGENCIA	7	1	0	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6	16	1	17
PERIODISTA	6	3	0	3
MEDICO MEDIO TIEMPO	6	1	1	2
COORDINADOR DE COMISION	6	3	0	3
ASISTENTE DE PRESUPUESTO	6	1	0	1
ASISTENTE DE BIBLIOTECA	6	1	0	1



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	1	10
ALMACENISTA	6	1	0	1
NIVEL TÉCNICO		79	83	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	25	25	26
ASISTENTE ATENCION CIUDADANA	5	3	3	3
ASISTENTE CONTROL DE CUENTAS	5	1	1	1
ASISTENTE ARCHIVO LEGISLATIVO	5	1	1	1
TRANSCRIPTOR	4	21	23	23
RELATOR	4	4	4	4
RECEPCIONISTA	4	3	3	3
ENFERMERA	4	1	1	1
AUXILIAR DE RECINTO	4	3	3	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	2	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	1	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	2	2	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	1	2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	11	1	12
NIVEL ASISTENCIAL		111	9	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	14	1	15
MECANÓGRAFA	3	44	5	49
CONDUCTOR	2	21	3	24
PORTERO	1	4	0	4
MENSAJERO	1	28	0	28
TOTAL		288	17	305

Fuente: Elaboración propia. Ley 5 de 1992

De acuerdo con el artículo 367 de la ley 5 de 1992 el Senado de la República comprende dos áreas, el área administrativa y el área legislativa; la organización del área legislativa está a cargo de la Mesa Directiva de la Corporación y del secretario general del Senado y el orden administrativo está a cargo de la Dirección General Administrativa del Senado, la estructura de la entidad está dada en el artículo 368 y la planta de personal está comprendida en el artículo 369 de la ley 5 de 1992.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TABLA 2. PLANTA DE PERSONAL MESA DIRECTIVA.

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
ÁREA	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)	
ÁREA	CARGOS
2. SECRETARIA GENERAL	11
2.1. SUBSECRETARIA GENERAL	10
2.2. SECCIÓN DE LEYES	6
2.3. SECCIÓN DE RELATORÍA	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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PLANTA PERSONAL SENADO (LEY 5a DE 1992)	
ÁREA	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

AQUÍ TIENE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co



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.

7.1.1. Senadores: Son elegidos por voto popular o directo de los ciudadanos y adquieren así el derecho a ejercer su cargo como Senador de la República.

7.1.2. De acuerdo a lo establecido en el literal a del artículo 384 de la ley 5 de 1992 los cargos de elección dentro de la planta son los siguientes: Secretarios Generales, Subsecretarios Generales, Secretarios Generales de las Comisiones Constitucionales y los Coordinadores de las Comisiones legales de ambas Cámaras y el Director General del Senado 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,

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

lo que le permite dictaminar libremente sobre el cargo, ya sea confirmando o removiendo al encargado.

De acuerdo al literal b del artículo 384 de la ley 5 de 1992 los cargos de libre nombramiento y remoción son los siguientes Director Administrativo de la Cámara de Representantes, Jefes de División y Jefes de Oficina del Senado y la Cámara, Secretarios Privados, Profesionales Universitarios, Secretarias Ejecutivas y Conductores de las Presidencias y Vicepresidencias de ambas Cámaras; la Secretaria Ejecutiva, los Conductores, el Profesional II y el Asistente Administrativo de la Secretaría General de ambas Cámaras; el Profesional Universitario, y el conductor del Director General del Senado; conductores de las Comisiones Constitucionales y Legales de ambas Cámaras; el Asistente de Control de Cuentas de la Cámara, los Coordinadores de las Comisiones de Ética de ambas Cámaras y de Derechos Humanos y Audiencias, y de la Comisión adscrita a organismos Nacionales e Internacionales del Senado. Así mismo, los empleados de la Unidad de trabajo Legislativo de que trata la presente Ley.

7.3 Carrera administrativa.

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 CESC).

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

AQUIRME LA DEMOCRACIA

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 & REMOCIÓN	23	8%
CARRERA	31	10%
PROVISIONAL	219	74%
TOTAL	288	100%

Fuente: Elaboración propia

El más alto porcentaje de los cargos de la planta son de provisionalidad con un 74%, 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%).



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

CARGOS DE PLANTA			
CARGO	PROVISTOS	VACANTE	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	17	0	17
NIVEL EJECUTIVO	22	0	22
NIVEL ASESOR	11	0	11
NIVEL PROFESIONAL	48	3	51
NIVEL TÉCNICO	79	5	84
NIVEL ASISTENCIAL	111	9	120
TOTAL	288	17	305

Fuente: Elaboración propia, corte diciembre de 2021

Los cargos provistos en los diferentes niveles el más alto es a nivel asistencial con 111, sigue el nivel técnico con 79, profesional 48, ejecutivo 22, directivo 17 y asesor 11; se presenta 17 vacantes

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

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

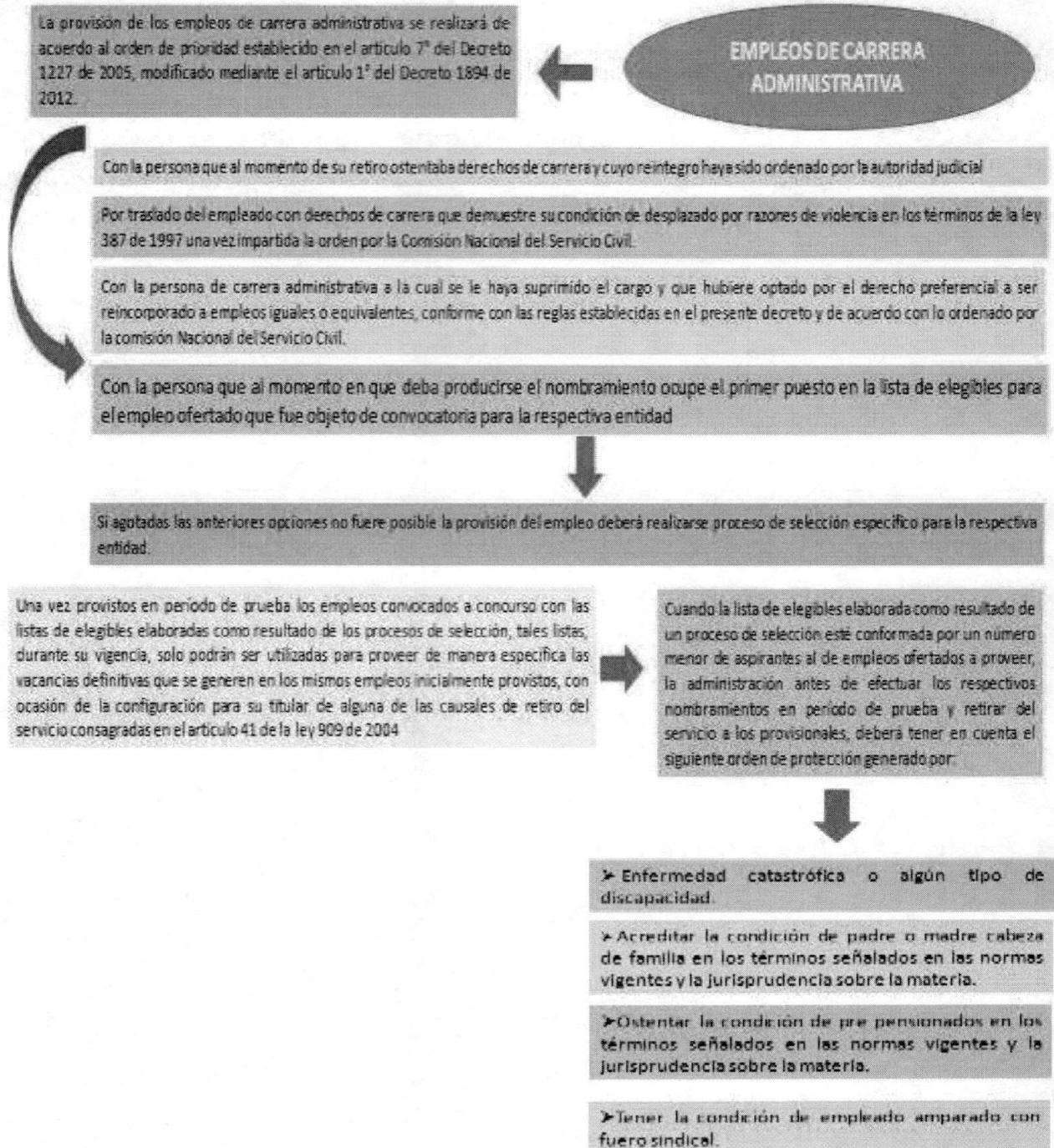
El 39% (120) de los cargos hacen partes de los grados 1 al 3, le sigue un 28% (84), los grados 5 y 4, el 17% de los cargos se encuentra (51) en los niveles 6 al 7, el 4% (11) están concentrados en el nivel 8, el 7% (22) hacen parte del nivel del 9 al 11 y el 6% (17) están en los niveles 12 al 14.

9 PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS.

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

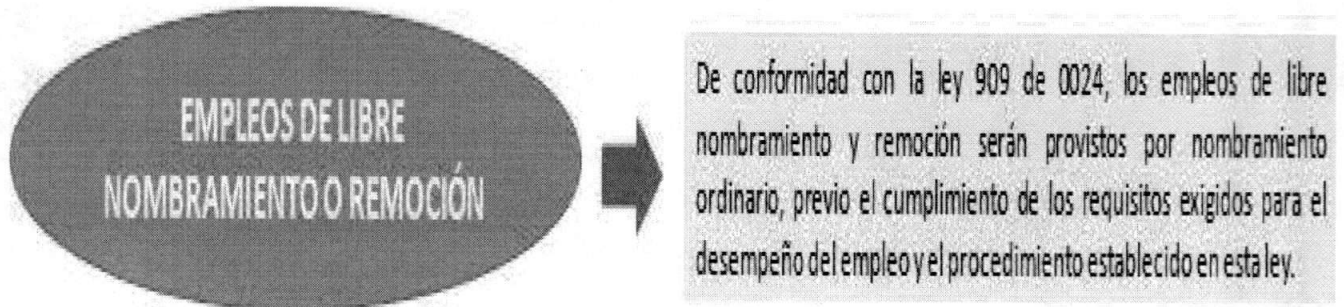
AQUIVIENE LA DEMOCRACIA

9.1 Empleos de Carrera Administrativa.



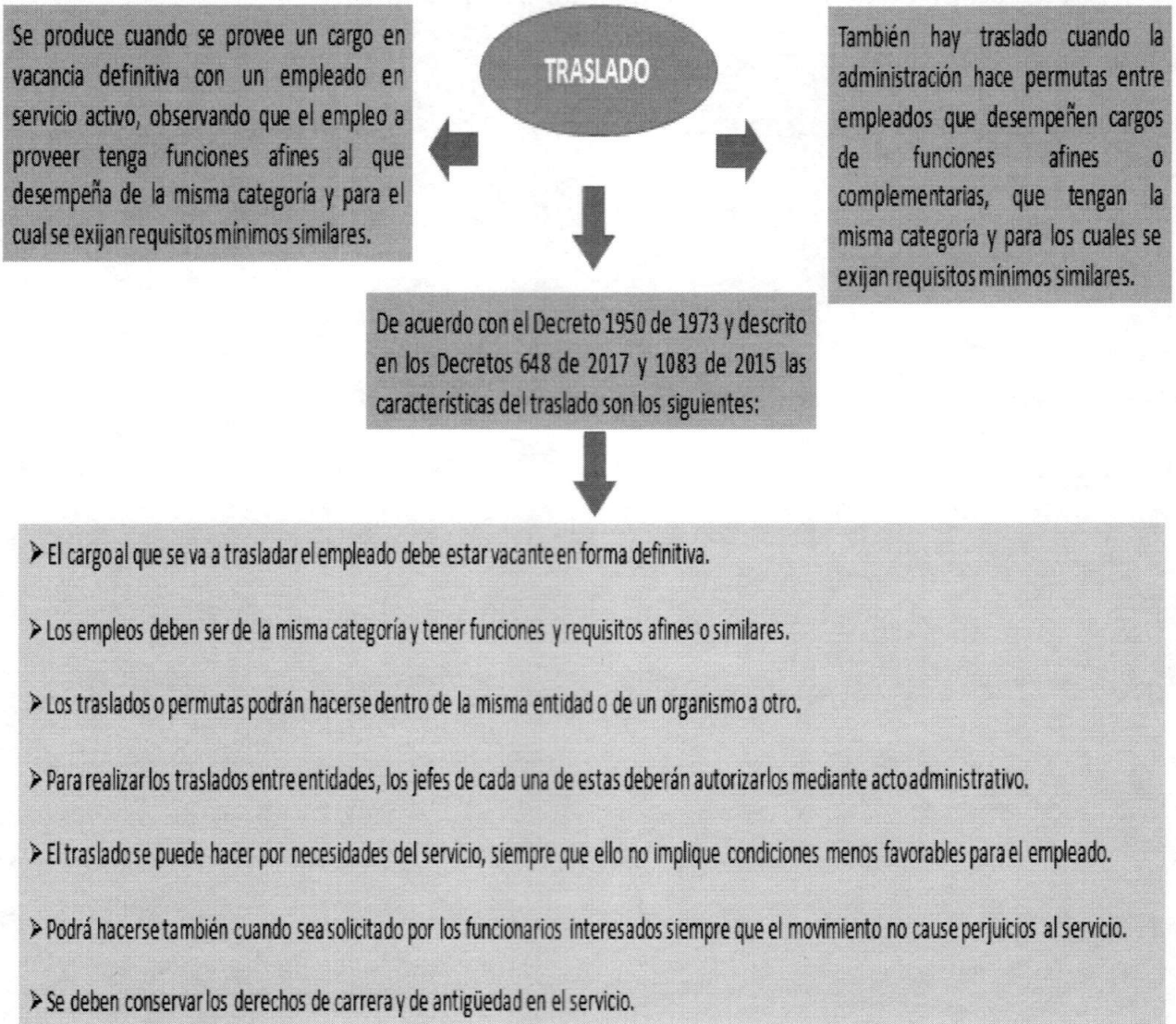
Fuente: Plan anual de vacantes, periodo de 2019

9.2 Empleos de Libre Nombramiento o Remoción.



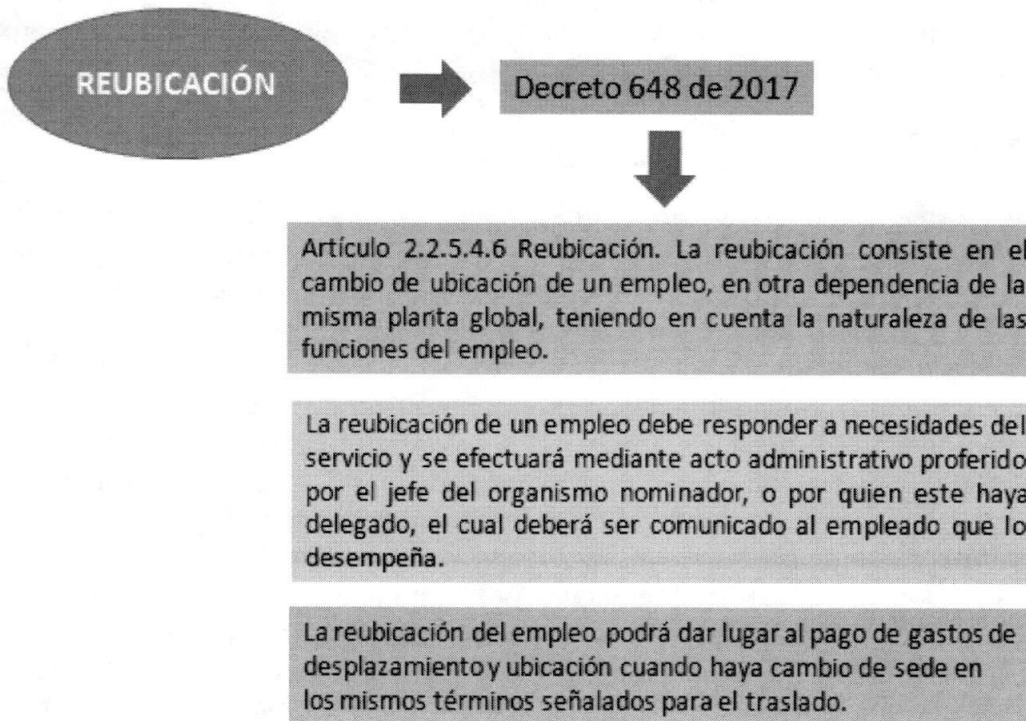
Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

9.3 Traslado.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

9.4 Reubicación.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2019

10. PROVISIÓN DE NÓMINA EN LA ENTIDAD

CUENTA	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS
Gastos de personal	\$ 268.747.264.326
Salario	\$ 196.005.933.302
Factores salariales comunes	\$ 174.021.034.891
Factores salariales especiales	\$ 21.984.898.411
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$ 72.741.331.024
Prestaciones sociales según definición legal	\$ 8.057.797.912
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$ 3.180.146.765
Contribuciones inherentes a la nómina	\$ 60.533.057.802
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	\$970.328.544
Total, gastos de personal año proyección 2024	\$ 268.747.264.326



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El incremento para la nómina de funcionarios de UTL es del 12% de acuerdo al decreto 2292 del 29 de diciembre de 2023 y la nómina de senadores y planta se proyectó con un incremento de 11%, lo anterior a que el gobierno nacional a la fecha no ha expedido decreto de aumento a los funcionarios públicos.

11. RECOMENDACIONES

- Con base a los lineamientos del Código de Integridad establecidos por la Función Pública, se deben establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.
- Según lo estandarizado en la Política de Gestión Estratégica dictada por la Función Pública, es necesario realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, adicional a esto, elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.
- Conforme a las directrices establecidas por la función pública en relación con la gestión del conocimiento y la innovación, es imperativo desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y toma acciones de mejora.

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:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

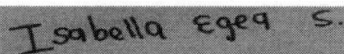


<http://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/mesa-directiva>

Senado de la República. Secretaria 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>

Proyectó:	Revisó:	Aprobó
 ISABELLA EGEA SUAREZ	 DRA. MARISOL RINCÓN ROZO Jefe División de Recursos Humanos (E)	 DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA