



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 2025

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

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

AQUÍ 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 VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

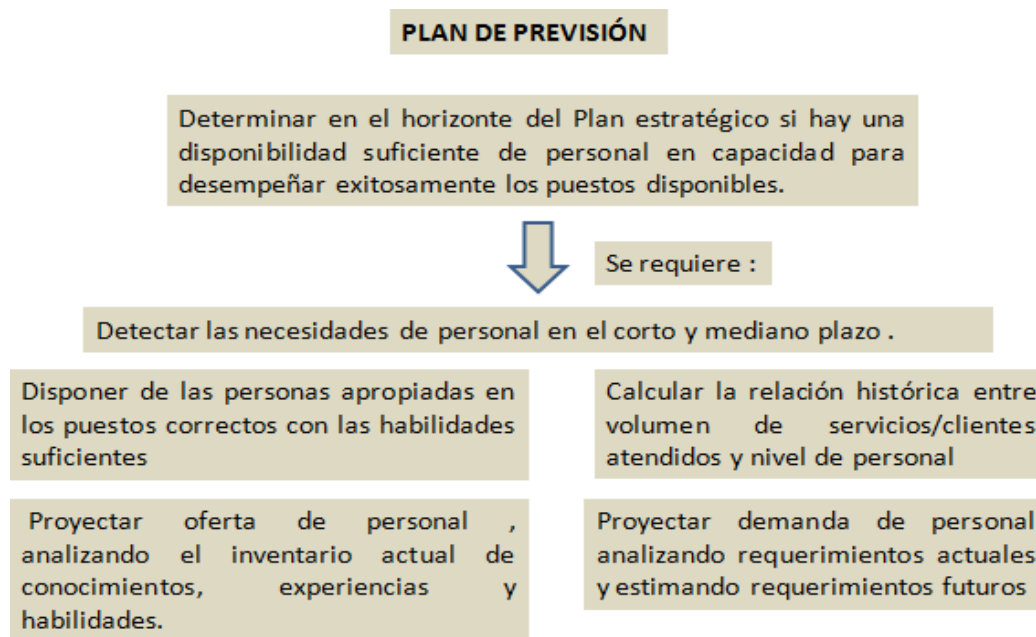
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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).

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



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

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 278 (91%) están provistos y 27 (9%) se encuentran vacantes, a continuación se presenta la tabla general de los cargos que conforman el Senado de la República.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

TABLA 1. PLANTA GENERAL SENADO DE LA REPÚBLICA.

DENOMINACIÓN DEL CARGO EMPLEADOS PÚBLICOS	Grado	Cargos Provistos	Cargos Vacantes	Total cargos de planta
NIVEL DIRECTIVO		15	2	17
DIRECTOR GENERAL	14	1	0	1
SECRETARIO GENERAL	14	1	0	1
SUBSECRETARIO GENERAL	12	1	0	1
SECRETARIO DE COMISION	12	8	2	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	5	0	5
SUBCOORDINADOR ATENCION CIUDAD	9	1	0	1
SECRETARIO PRIVADO	9	3	0	3
JEFE DE SECCION	9	9	1	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		46	5	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	15	2	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	0	1	1

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASISTENTE ADMINISTRATIVO	6	9	1	10
ALMACENISTA	6	1	0	1
NIVEL TÉCNICO		77	7	84
SECRETARIA EJECUTIVA	5	24	2	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	21	2	23
RELATOR	4	4	0	4
RECEPCIONISTA	4	3	0	3
ENFERMERA	4	1	0	1
AUXILIAR DE RECINTO	4	2	1	3
AUXILIAR DE LEYES	4	2	0	2
AUXILIAR DE CORRESPONDENCIA	4	1	0	1
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	4	1	1	2
AUX. ARCHIVO ADMINISTRATIVO	4	1	1	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	12	0	12
NIVEL ASISTENCIAL		109	11	120
OPERADOR DE EQUIPO	3	14	1	15
MECANÓGRAFA	3	41	7	49
CONDUCTOR	2	22	2	24
PORTERO	1	4	0	4
MENSAJERO	1	27	1	28
TOTAL		278	27	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.

La entidad enfrenta actualmente 27 cargos vacantes distribuidos de la siguiente manera: 2 en el nivel directivo, 1 en el nivel ejecutivo, 1 en el nivel asesor, 5 en el nivel profesional, 7 en el nivel técnico y 11 en el nivel asistencial. Esta situación representa una oportunidad para reorganizar y fortalecer la estructura institucional, enfocándose en la cobertura estratégica de estas vacantes de acuerdo con las prioridades operativas y los objetivos misionales. Asimismo, se ha identificado la proximidad de algunos funcionarios a la edad de retiro forzoso, lo que requiere anticiparse con planes de sucesión, estrategias de desarrollo del talento humano y procesos de selección alineados con las necesidades futuras de la entidad. De esta

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

manera, se garantizaría la continuidad en los procesos clave, minimizando riesgos y potenciando la eficiencia organizacional. Por lo tanto, se relacionan los funcionarios próximos a la edad de retiro forzoso, siendo en total 11:

Cédula	Nombre	Apellido	Fecha na.	Edad	Dependencia	Dependencia
19236254	JAIRO	URBANO PINZON	08-29-1954	70	COMISION TERCERA	COLPENSIONES
19252861	ARMANDO	MARTINEZ MAHECHA	09-26-1954	70	DIRECCION GENERAL ADMINISTRATIVA	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
14225080	ANGEL MARIA	VALENCIA GARCIA	11-08-1954	69	UTL CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE	COLPENSIONES
38280529	LUZ MARINA	CAMACHO GARCIA	12-01-1954	69	UNIDAD DE GACETA DEL CONGRESO	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
4881131	WILLIAM	BETANCUR LEMUS	02-25-1955	69	SECCION DE GRABACION	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
19405615	JAIRO ANTONIO	PULGARIN REYES	03-13-1955	69	SECRETARIA GENERAL	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
15610124	OSMANY	LANDERO FAJARDO	03-22-1955	69	UTL JULIAN GALLO CUBILLOS	COLPENSIONES
15700320	LUIS MIGUEL	PADILLA BULA	04-12-1955	69	COMISION TERCERA	PORVENIR
19275381	JOSE MANUEL	GIL MEDINA	04-22-1955	69	OFICINA DE PROTOCOLO	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
15955393	JOSE DANILO	SOTO LLANO	09-26-1955	69	COMISION SEXTA	FONPRECON - PENSIONES Y CESANTIAS
5350265	LUIS ANTONIO	ORTEGA MITICANOY	10-19-1955	69	UTL MARTHA ISABEL PERALTA EPIEYU	PORVENIR



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

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
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 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.

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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

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	%
ELECCION	15	5%
LIBRE NOMBRAMIENTO & REMOCIÓN	34	12%
CARRERA	31	12%
PROVISIONAL	198	71%
TOTAL	278	100%

Fuente: Elaboración propia

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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%).

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

CARGOS DE PLANTA			
CARGO	PROVISTOS	VACANTE	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	15	2	17
NIVEL EJECUTIVO	21	1	22
NIVEL ASESOR	10	1	11
NIVEL PROFESIONAL	46	5	51
NIVEL TÉCNICO	77	7	84
NIVEL ASISTENCIAL	109	11	120
TOTAL	278	27	305

Fuente: Elaboración propia, corte diciembre de 2024

Los cargos provistos en los diferentes niveles el más alto es a nivel asistencial con 109, sigue el nivel técnico con 77, profesional 46, ejecutivo 21, directivo 15 y asesor 10; se presenta 27 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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

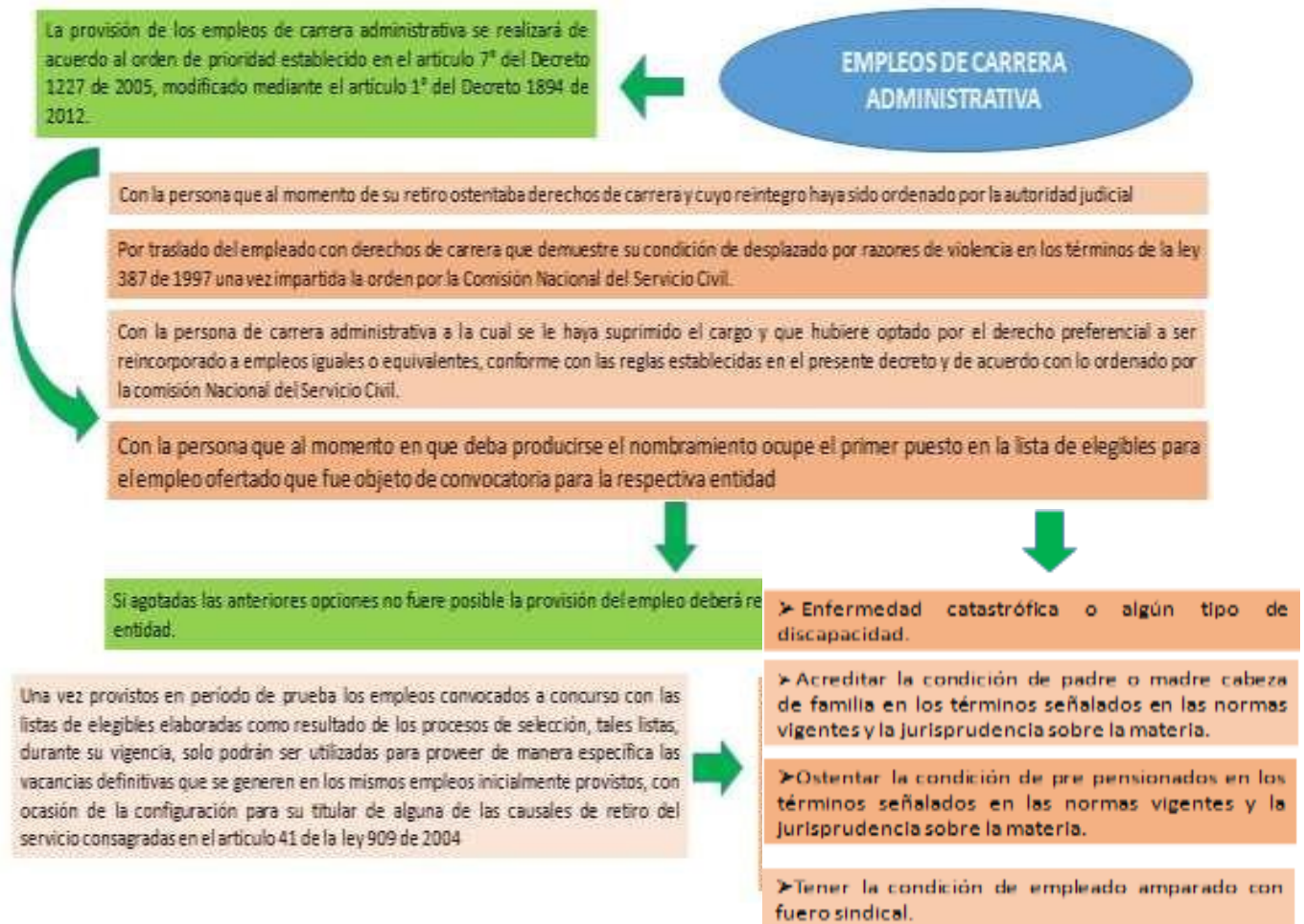
División de Recursos Humanos
Calle 12 No. 7-32 PH
Teléfonos: 3826228 - 3824367
recursoshumanos@senado.gov.co

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.

9.1 Empleos de Carrera Administrativa.



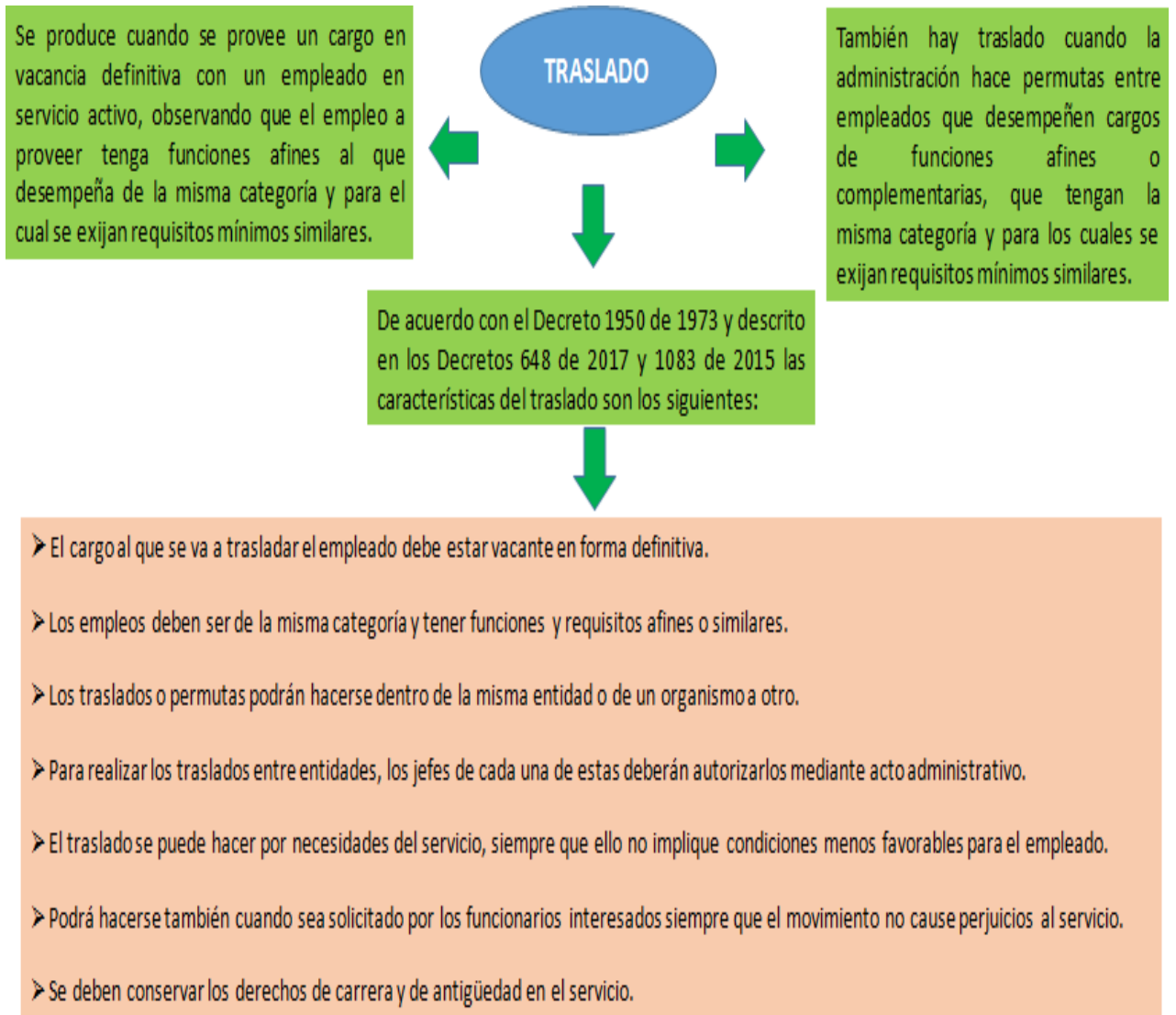
Fuente: Plan anual de vacantes, periodo de 2024

9.2 Empleos de Libre Nombramiento o Remoción.



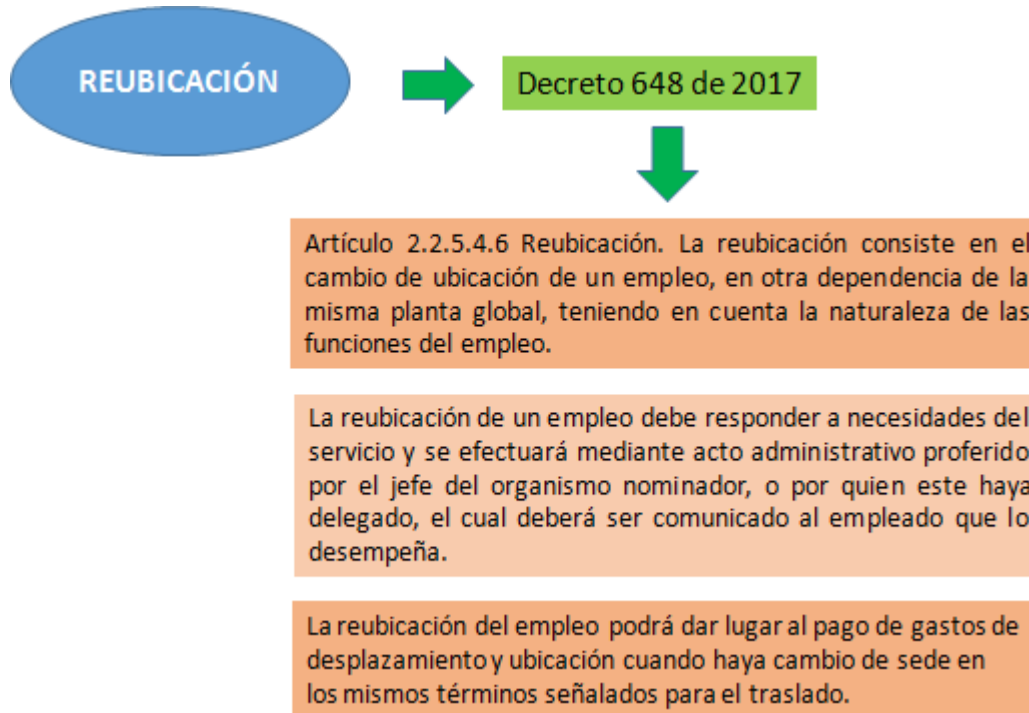
Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2024

9.3 Traslado.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2024

9.4 Reubicación.



Fuente: Plan anual de vacantes, I periodo de 2024

10. PROVISIÓN DE NÓMINA EN LA ENTIDAD

CUENTA	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS
Gastos de personal	298.309.463.402
Salario	217.566.585.965
Factores Salariales comunes	193.163.348.729
Factores Salariales Especiales	24.403.237.236
Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	80.742.877.437
Prestaciones sociales según definición legal	8.944.155.683
Otras remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	3.529.962.910



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contribuciones Inherentes a la Nómina	67.191.694.161
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	1.077.064.684
Total General año proyección 2024	298.309.463.40

El cuadro proyecta los gastos de personal del Senado de la República para 2025, con un total estimado de \$298,309,463,402 y un porcentaje estimado de incremento del 11%. El 73% corresponde a salarios (\$217,566,585,965), donde los factores salariales comunes abarcan el 89% y los especiales el 11%, reflejando un enfoque predominante en conceptos salariales básicos sobre beneficios diferenciados. El 27% restante (\$80,742,877,437) corresponde a remuneraciones no constitutivas de factor salarial, con las contribuciones inherentes a la nómina representando el 83% de esta categoría, seguidas de prestaciones sociales (11%) y otras remuneraciones menores (6%), lo que evidencia una importante carga destinada al cumplimiento de obligaciones legales, como seguridad social y aportes laborales. Esta distribución sugiere un presupuesto enfocado en el cumplimiento de requerimientos legales y salariales, recomendándose evaluar la sostenibilidad del incremento proyectado, la proporcionalidad de los factores especiales y la eficiencia en las contribuciones laborales dentro del marco general de la entidad.

11. RECOMENDACIONES

Planificación estratégica de la provisión de cargos vacantes:

Priorizar la cobertura de los 27 cargos vacantes distribuidos en los niveles directivo, ejecutivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, asegurando que la selección esté alineada con las necesidades misionales y operativas de la entidad.

Desarrollo de planes de sucesión:

Implementar estrategias para gestionar la inminente salida de los funcionarios próximos a alcanzar la edad de retiro forzoso, asegurando la transferencia de conocimientos y continuidad operativa.

Monitoreo de la sostenibilidad presupuestal:

Evaluar periódicamente los costos asociados al incremento del 11% proyectado para 2025, garantizando la sostenibilidad financiera en el marco del presupuesto asignado.

Revisión de los factores salariales especiales:

Analizar la proporción destinada a factores salariales especiales (11% del total salarial) para asegurar que estén alineados con los objetivos de equidad y motivación del personal.

Fortalecimiento del bienestar y la capacitación:

Implementar programas de formación y bienestar laboral enfocados en aumentar la productividad y el compromiso del personal, en especial en los niveles técnico y

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



División de Recursos Humanos

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

asistencial, que representan un porcentaje significativo de la planta.

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. 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
Grupo de Trabajo División de Recursos Humanos	 DRA. MARIA MONICA PEREZ LOPEZ Jefe División de Recursos Humanos	Aprobado mediante Acta nro. 25-01 – 27 de Enero de 2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño. DRA. ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA