**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Versión I

**FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA**

Bogotá D.C., enero 2019





Equipo Directivo

**MÓNICA RAMIREZ HARTMAN**

Directora General

**LICETTE MOROS LEÓN**

Subdirectora de Gestión Corporativa

Equipo Técnico

**GUILLERMO ALEXANDER PINZÓN MARTÍNEZ**

Profesional Especializado

**TABLA DE CONTENIDO**

1. Introducción

2. Objetivo

3. Análisis de Planta Actual

4. Provisión de vacantes

1. **INTRODUCCIÓN**

La Ley 909 de 2004 establece a través de su artículo 17 que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El fundamento técnicopara la formulación del presente plan, tiene su origen en la naturaleza de la entidad, su misionalidad, planes, programas y proyectos emprendidos, su estructura organica vigente, el presupuesto asiganado, el marco legal vigente y el contexto actual coherente con la realidad institucional, así como las directrices emitidas por la Alcaldía Mayor y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en materia de empleo público.

1. **OBJETIVO**

Definir la estrategias de planeación, técnica y económica que permita adoptar las medidas pertinentespara cubrir las necesidades en materia de Recurso Humano, requerido para cumplir con la misión de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, correspondiente a la vigencia 2019.

**3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL**

Conforme a lo establecido en el Acuerdo de Junta Directiva número 005 del 2017, la planta de personal actual de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se encuentra conformada por los siguientes cargos de acuerdo al nivel jerarquico:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DESPACHO DEL DIRECTOR** | | | |
| **Nivel Directivo** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Director General de Entidad Descentralizada | 050 | 04 | 1 (uno) |
| **PLANTA GLOBAL** | | | |
| **Nivel Directivo** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Subdirector Técnico | 068 | 03 | 2 (dos) |
| Subdirector | 070 | 03 | 1 (uno) |
| Jefe de Oficina | 006 | 01 | 1 (uno) |
| **Nivel Asesor** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Jefe de Oficina Asesora Jurídica | 115 | 01 | 1 (uno) |
| Jefe de Oficina Aserora de Planeación | 115 | 01 | 1 (uno) |
| **Nivel Profesional** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Tesorero General | 201 | 07 | 1 (uno) |
| Profesional Especializado | 222 | 06 | 2 (dos) |
| Profesional Especializado | 222 | 05 | 4 (cuatro) |
| Profesional Especializado | 222 | 04 | 1 (uno) |
| Profesional Uiversitario | 219 | 03 | 1 (uno) |
| Profesional Uiversitario | 219 | 02 | 2 (dos) |
| Profesional Uiversitario | 219 | 01 | 2 (uno) |
| **Nivel Técnico** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Técnico Operativo | 314 | 03 | 1 (uno) |
| Técnico Operativo | 314 | 02 | 2 (dos) |
| **Nivel Asistencial** | | | |
| **Denominación** | **Código** | **Grado** | **No. de empleos** |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 05 | 1 (uno) |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 04 | 2 (dos) |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 03 | 2 (dos) |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | 1 (uno) |
| Auxiliar Administrativo | 407 | 01 | 1 (uno) |
| Operario | 487 | 01 | 1 (uno) |
| **TOTAL** | | | **31 (treinta y uno)** |

**Tabla No. 1. Planta de Personal**

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2018, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño cuenta con 16 vacancia definitiva, las cuales se encuentra provistas mediante nombramientos provisionales.

****

**Tabla No. 2. Vacantes ocupadas**

La planta de personal actual de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se encuentra conformada por 31 cargos, de los cuales 8 correspionden a cargos de libre nombramiento y remoción y los restantes 23 cargos son de naturaleza de Carrera Administrativa.

15 de los 31 cargos de la planta de personal se encuentran provistos en titularidad, lo cual corresponde al 48.3%, los restantes 16 cargos se encuentran provistos en provisionalidad, entre tanto se surten los concursos de mérito para su provisión.

**4. PROVISIÓN DE VACANTES**

Para la provisión transitoria de los empleos que se generen como consecuencia de situaciones administrativas que deriven en vacancias temporales o definitivas, deberán ser provistas conforme a lo establecido en el Decreto 648 de 2017 a través del Derecho Preferencial a Encargo, y Nombramiento Provisional, así mismo se adelanta la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo pleno de los empleos que se encuentren vacantes yde acuerdo a las atribuciones dadas por la ley al nominador de la entidad.

Por otra parte y en atencióna las necesidades de la entidad, se utilizará la figura de reubicación de empleos y servidores, dentro de la planta global de la entidad, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones delos empleos y de acuerdo a las facultades otorgadas por la ley.

Así mismo, la FundaciónGilberto Alzate Avendaño reportó ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO- un total de dieciséis (16) vacantes definitivas, las cuales harán parte de la convocatoria conjunta distrital No. 3, para la cual se tiene previsto su desarrollo para el año 2019 y se definió conjuntamente con la CNSC la siguiente estructura:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de requisitos mínimos.
4. Aplicación de pruebas.
   1. Pruebas sobre Competencias Básicas y Funcionales.
   2. Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
   3. Valoración de Antecedentes.
5. Conformación de Listas de Elegibles.
6. Período de Prueba.

Por otra parte, la asignación de funciones dadas a la entidad, en especial lo establecido en el proyecto Bronx Distrito Creativo, así como la creciente demanda de servicios ofrecidos por la entidad, en el desarrollo de sus proyecto, aunado a la latente necedidad de modernización de la administración pública, ameritan la consideración de ampliación de la planta de personal. No obstante y en concordancia con la realidad presupuestal, política y administrativa de la entidad, no se contemplado efectuar durante la vigencia 2019 creación de cargos o ampliación de plantas. Sin embargo, en un mediano plazo resultará pertinente adelantar la actualización del estudio de cargas laborales, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para las entidades públicas.

|  |  |
| --- | --- |
| *Elaboró:* | *Revisó y aprobó:* |
| *Guillermo Pinzón*  *Profesional Especializado* | *Licette Moros León*  *Subdirectora Gestión Corporativa* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Razón del cambio** |
| 23/01/2019 | 1 |  |