



UAE- Unidad de Proyección Normativa y
Estudio de Regulación Financiera - URF



Plan de Previsión de Recursos Humanos

Vigencia 2022

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	2
2	NORMATIVIDAD	3
3	OBJETIVO	3
4	METODOLOGÍA.....	3
5	ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	3
	5.1 Identificación de las Necesidades de Personal por Dependencia.....	4
	5.1.1 Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional	4
	5.1.2 Subdirección de Desarrollo de Mercados	5
	5.1.3 Subdirección de Regulación Prudencial	6
	5.2 Vacantes a corte 31 de diciembre de 2021	6
	5.3 Proyecciones de Retiro Vigencia 2022	7
	5.4 Determinación de las necesidades globales de personal en la Entidad.....	8
6	ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	8
7	MEDIDAS DE COBERTURA	10
	7.1 Medidas Internas de Cobertura	11
	7.2 Medidas Externas de Cobertura.....	11
8	ALCANCE.....	11
9	FINANCIACIÓN.....	12

1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta 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.

Esta herramienta permite a las entidades no solo consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes vigentes, sino identificar las necesidades de personal existentes en la Unidad para el cumplimiento de su misión institucional y los mecanismos para atender dichas necesidades o la falta de ellos.

Por su parte, la 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, en su artículo 17 dispone lo siguiente:

“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, 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.”

Conforme lo anterior y para tal fin, la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera - URF, estructura el presente Plan, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

Finalmente, es importante señalar que, en desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe estructurar un Plan Estratégico del Talento Humano, que contiene entre otros los siguientes planes: Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de

Monitoreo y Seguimiento del SIGEP, el Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, razón por la cual mediante el presente documento se estructura este último.

2 **NORMATIVIDAD**

- **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”.
- **Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

3 **OBJETIVO**

Identificar las necesidades de personal de la Unidad Administrativa Especial, Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF y la disponibilidad de personal en capacidad de suplir dichas necesidades. Asimismo, identificar las posibles medidas de cobertura para atender las necesidades determinadas, de conformidad con el personal y los recursos asignados en la vigencia 2022.

4 **METODOLOGÍA**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, se elaboró teniendo en cuenta las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Para la formulación del Plan se tuvo en cuenta el análisis de necesidades de personal realizado por la Alta Dirección, el Plan Anual de Vacantes, el análisis de la disponibilidad de personal e identificación de fuentes de financiación de personal, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

5 **ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL**

Consiste en el ejercicio que debe hacer la Entidad para definir la cantidad y perfiles de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, que para el caso concreto se fundan en el requerimiento de mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo y en las cargas laborales de cada área.

Para realizar este ejercicio la Unidad utilizó un método cualitativo basado fundamentalmente en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de su personal, en este caso los Subdirectores Técnicos.

Así las cosas, el Proceso de Gestión Humana consolidó las necesidades de personal identificadas por la Alta Dirección, al interior de cada una de sus dependencias y la Entidad ha venido trabajando para dar solución interna, en la medida de lo posible, a algunas de las necesidades identificadas, de lo cual se dejó evidencia en los planes de previsión de las vigencias pasadas.

A continuación, se resumen en el siguiente cuadro las necesidades de personal que aún continúan vigentes:

5.1 Identificación de las Necesidades de Personal por Dependencia

5.1.1 Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional

Esta Subdirección gestionó la reestructuración de la planta de personal a costo cero, por lo cual se expidió el Decreto 1792 del 21 de diciembre de 2021, cubriendo las necesidades de personal previamente manifestadas por la líder del Área. Así las cosas, se crearon los siguientes cargos:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
Asesor	1020	01	Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Contaduría.	* Diez meses (10) de experiencia profesional relacionada.
Profesional Universitario	2044	05	Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Administración, Contaduría Pública, Economía y afines.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

Profesional Universitario	2044	01	Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Ciencias de la Salud y Salud Pública.	No requiere experiencia
Profesional Universitario	2044	01	Título profesional en disciplinas académicas de los núcleos básicos del conocimiento en: Ciencias de la Salud y Salud Pública.	No requiere experiencia
Técnico Administrativo	3124	09	Título de formación técnica profesional en los siguientes núcleos básicos del conocimiento: Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas y Administración. Aprobación de dos (2) años de educación superior de pregrado.	*Tres (3) meses de experiencia relacionada o laboral. *Doce (12) meses de experiencia relacionada o laboral.

5.1.2 Subdirección de Desarrollo de Mercados

Cargo	Grado	Número	Propósito del cargo
Asesor	1020 - 15	2	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirector de Desarrollo de Mercados en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Técnico Administrativo	3124 - 18	1	Brindar asistencia técnica en la ejecución de procesos misionales a cargo de la Subdirección de desarrollo de mercados para colaborar, y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Asesor	1020 - 11	2	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirector de Desarrollo de Mercados en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.

5.1.3 Subdirección de Regulación Prudencial

Cargo	Grado	Número	Propósito del cargo
Asesor	8	3	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirección de Regulación Prudencial en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Comunicador - Jefatura		1	Liderar la estrategia de comunicación de la URF, con el objetivo de consolidar y dar claridad sobre el rol que cumple la Unidad en el sistema financiero colombiano.
Control interno - Jefatura		1	Desarrollar las funciones del área de control interno, con lo cual se fortalezcan los procesos y procedimientos de la Unidad

Las necesidades identificadas por las áreas misionales no pudieron ser incluidas en la reestructuración ordenada en el Decreto 1792 de 2021, ya que esta se realizó a costo cero e implicó la supresión de los siguientes cargos, asignados al Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional:

- ✓ Asesor Código 1020 Grado 06
- ✓ Técnico Administrativo Código 3124 Grado 18
- ✓ Técnico Administrativo Código 3124 Grado 16

No obstante, la Entidad se encuentra trabajando en un Proyecto de Ley que le permitirá, de ser aprobado, la reestructuración de su estructura y planta de personal, para cubrir la totalidad de necesidades de personal identificadas.

5.2 Vacantes a corte 31 de diciembre de 2021

Los empleos públicos vacantes a proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo, nombramiento provisional o nombramiento ordinario, con corte 31 de diciembre de 2021, son:

VACANTES A CON CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2021					
ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	CODIGO	GRADO
1	-	-	-	1020	01
-	1	-	-	2044	05
-	2	-	-	2044	01
-	-	1	-	3124	09
TOTAL VACANTES			5		

Ahora bien, de acuerdo al análisis presupuestal efectuado por la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional, respecto del rubro de gastos de personal asignado para la vigencia 2022 y de conformidad con las vacantes a proveer, se concluye que, en el 2022, la URF cuenta con los recursos necesarios para proveer el 100% de su planta de personal, razón por la cual pueden ser provistos los cinco (5) cargos vacantes a corte 31 de diciembre de 2021. Lo anterior, de conformidad con el estudio técnico y documentos asociados a la reestructuración de planta ordenada por el Decreto 1792 del 21 de diciembre de 2022, documentos que fueron aprobados por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Es importante señalar que el costo anual de las vacantes que presenta la URF actualmente es:

CARGO	SALARIO
Asesor Código 1020 Grado 01	\$ 97.189.644 (calculado con salario 2021)
Profesional Universitario Código 2044 Grado 05	\$ 50.394.216 (calculado con salario 2021)
Profesional Universitario Código 2044 Grado 01	\$ 39.163.137 (calculado con salario 2021)
Profesional Universitario Código 2044 Grado 01	\$ 39.163.137 (calculado con salario 2021)
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 09	\$ 36.653.089 (calculado con salario 2021)

Como puede apreciarse con respecto a las necesidades de personal identificadas en el numeral 5.1, ninguno de los cargos vacantes corresponde a los perfiles señalados. Adicionalmente, las vacantes se generaron con posterioridad a la identificación de necesidades, con la expedición del Decreto 1792 de 2021, por lo cual constituyen una necesidad distinta de personal que debe ser cubierta.

5.3 Proyecciones de Retiro Vigencia 2022

De acuerdo con el análisis realizado a la Matriz de Movimientos de Personal, en la cual se consolida la información relacionada con el retiro de funcionarios de la URF, se evidencia que, para la presente vigencia, la Unidad no tiene previstas proyecciones de retiro por otras causales, salvo las renunciaciones que en el curso del año se puedan presentar, cuya ocurrencia no se puede anticipar.

En los demás casos, si las renunciaciones son efectivamente presentadas, se hará la provisión de las vacantes que se originen, en los tiempos definidos en el Procedimiento de Vinculación Permanencia y Retiro.

Las demás situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, no son predecibles y por ello se atenderán una vez se presenten

5.4 Determinación de las necesidades globales de personal en la Entidad

Una vez recolectada la información arriba relacionada, se determinó que las necesidades globales de personal en la Entidad son las siguientes:

Cargo	Grado	Número	Propósito del cargo
Comunicador - Jefatura		1	Liderar la estrategia de comunicación de la URF, con el objetivo de consolidar y dar claridad sobre el rol que cumple la Unidad en el sistema financiero colombiano.
Control interno - Jefatura		1	Desarrollar las funciones del área de control interno, con lo cual se fortalezcan los procesos y procedimientos de la Unidad.
Asesor	1020 - 15	2	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirección de Desarrollo de Mercados en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Asesor	1020 - 11	2	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirección de Desarrollo de Mercados en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Asesor	8	3	Brindar asesoría técnica jurídica o económica al Subdirección de Desarrollo de Mercados en los asuntos que éste someta a su consideración y colaborar, coordinar y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.
Técnico Administrativo	3124 - 18	1	Brindar asistencia técnica en la ejecución de procesos misionales a cargo de la Subdirección de desarrollo de mercados para colaborar, y apoyar los estudios, investigaciones y elaboración de proyectos normativos programados en la agenda de la URF.

6 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Para efectuar este análisis, es importante señalar que la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF es un organismo de orden nacional, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonio independiente creada mediante el Decreto 4172 de 2011, que ejerce la facultad de reglamentación en materia cambiaria, monetaria y crediticia y de las competencias de regulación e intervención en las actividades financiera, bursátil, aseguradora para su posterior aprobación por el Gobierno Nacional.

Posteriormente, debido a las medidas de austeridad adelantadas por el anterior Gobierno, con ocasión a la crisis petrolera del 2016, medidas orientadas a la racionalización del gasto público, se ordenó la

modificación de la estructura y planta de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera (URF), en el marco de los principios de eficiencia y racionalidad.

La modificación de la estructura de la Entidad implicó la supresión de la Oficina de Control Interno y de la Oficina Jurídica, quedando de la siguiente forma:

1. Consejo Directivo
2. Dirección General
3. Subdirección de Regulación Prudencial
4. Subdirección de Desarrollo de Mercados
5. Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional

La modificación de la planta establecida por el Decreto 1659 de 2016, ordenó la supresión de los siguientes cargos:

Número de Grado	Denominación del Cargo	Código	Cargos
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	13
1 (Uno)	Jefe de Oficina	0137	19
1 (Uno)	Asesor	1020	18
1 (Uno)	Asesor	1020	16
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	24
PLANTA GLOBAL			
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	21
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	18
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	18

Además, se crearon los siguientes cargos:

Número de Grado	Denominación del Cargo	Código	Cargos
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (Uno)	Asesor	1020	13
PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	16

Por consiguiente y de conformidad con lo establecido en el mencionado Decreto 1659 de 2016, la planta de personal de la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera – URF, paso de contar con 36 cargos a solo 28.

Por otra parte, con la reestructuración ordenada por el Decreto 1792 de 2021, la planta de personal actual corresponde a la siguiente:

Denominación de Cargos	Código	Grado	No. de Cargos
NIVEL DIRECTIVO			4
Dirección General	0015		1
Subdirector Técnico	0040		3
NIVEL ASESOR			12
Asesor	1020	17	1
Asesor	1020	16	1
Asesor	1020	14	2
Asesor	1020	13	2
Asesor	1020	12	2
Asesor	1020	10	1
Asesor	1020	8	2
Asesor	1020	1	1
NIVEL PROFESIONAL			11
Profesional Especializado	2028	24	1
Profesional Especializado	2028	23	2
Profesional Especializado	2028	18	2
Profesional Especializado	2028	14	3
Profesional Universitario	2044	05	1
Profesional Universitario	2044	01	2
NIVEL TÉCNICO			1
Técnico Administrativo	3124	09	1
NIVEL ASISTENCIAL			2
Secretario Ejecutivo	4210	23	1
Conductor Mecánico	4103	17	1
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			30

7 MEDIDAS DE COBERTURA

Como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades de la Entidad, se pudo identificar que los requerimientos de personal son superiores a los empleos aprobados oficialmente en la planta de personal de la URF, toda vez que los empleos identificados por la Alta Dirección son adicionales a los actualmente provistos y distintos a los que se encuentran vacantes a corte 31 de diciembre de 2021, razón por la cual las necesidades de personal identificadas no pueden ser cubiertas, en principio, con personal interno debido a la alta carga laboral.

7.1 Medidas Internas de Cobertura

No obstante lo anterior, desde que se realizó el diagnóstico de necesidades en el último trimestre de 2019, la URF ha adoptado **medidas internas** orientadas a optimizar los recursos de la Entidad, para suplir algunas de las necesidades de personal identificadas, medidas que comenzaron a finales de 2019 y se extendieron hasta el primer trimestre de la vigencia 2022, mediante las cuales se surtieron modificaciones al Manual de Funciones y Competencias Laborales que permitieron la contratación de profesionales idóneos para apoyar los siguientes temas: i) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ii) Proceso de Gestión de las Comunicaciones y Proceso de Gestión de la Información.

Como parte de estas medidas se gestionó la reestructuración que finalmente fue ordenada por el Decreto 1792 de 2021, la cual se realizó a costo cero, para optimizar recursos de personal y dar cobertura a las necesidades más urgentes que se ha identificado en la Subdirección Jurídica y de Gestión Institucional.

Finalmente, se establece que se realizarán dos seguimientos al presente Plan, uno en cada semestre, que permita verificar posibles medidas de cobertura internas a las necesidades de personal identificadas.

7.2 Medidas Externas de Cobertura

De conformidad con el análisis realizado en el presente documento, se evidencia la necesidad de realizar un estudio técnico de carácter cuantitativo, con apoyo de expertos, que permita identificar con mayor exactitud el número de empleos y perfiles requeridos en la Entidad para el cumplimiento de su misión institucional, estudio que se puede traducir en la necesidad de modificación de la planta de personal de la Entidad y posiblemente de su estructura. Este estudio será parte de la iniciativa de reestructuración de la Entidad denominada URF 2.0, cuyos resultados deberán registrarse en los seguimientos al presente Plan.

Dicho estudio deberá ser aprobado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y contar con la viabilidad presupuestal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, previa validación por parte del Consejo Directivo de la Entidad.

8 ALCANCE

El Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos da cubrimiento a la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

9 FINANCIACIÓN

La URF deberá cubrir las vacantes actuales de personal con las apropiaciones presupuestales asignadas en la vigencia 2022, atendiendo la norma actual de presupuesto y los rubros asignados a los gastos inherentes a la nómina. En lo que respecta a las necesidades de personal identificadas en el marco del estudio técnico que se adelante se analizarán las posibles fuentes de financiación.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ivonne Edith Gallardo Gómez', written over a horizontal line.

IVONNIE EDITH GALLARDO GÓMEZ
Subdirectora Jurídica y de Gestión Institucional

Proyectó: Paola Patricia Rodríguez / Asesora URF

A small handwritten signature in black ink, likely belonging to Paola Patricia Rodríguez.