

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 1 de 7

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:.....	2
Ejecuciones 2025	2
1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES.....	4
4. DESARROLLO	5
4.1 CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS.....	6
4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES	6
4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	6
5. ANEXOS	6
7. RELACIÓN DE FORMATOS.....	7
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	7

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 2 de 7

INTRODUCCIÓN

Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004, determinó:

“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 los 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica 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”

De acuerdo con lo anterior, el Plan de Previsión de Recursos Humanos proyecta, define y ejecuta acciones dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - **ICBF** y promueve el desarrollo de los servidores públicos en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del gobierno nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

Ejecuciones 2025

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2025 se estableció la meta del 10% para el indicador de vacantes, a continuación, se relacionan las actividades adelantadas por la Dirección de Talento Humano para el logro de esta:

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 3 de 7

- Se expidieron 325 nombramientos en periodo de prueba para los elegibles quienes superaron el proceso de selección Nro. 2149 de 2021, los cuales fueron autorizados por la **CNSC**.
- Durante la vigencia 2025 se presentaron 662 retiros de servidores públicos del ICBF.
- Para la regulación correspondiente a la provisión transitoria mediante Encargos, se expidieron los lineamientos para el proceso de encargo mediante Memorandos Radicado 202512100000010123 del 04 de febrero de 2025 y 20251210000088763 de 16 de julio de 2025 (actualmente vigente), el cual pueden ser consultados en los siguientes enlaces:

https://www.icbf.gov.co/system/files/lineamiento_de_encargos_2025.pdf

https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/privateicbf/lineamientos_encargos_firmado.pdf

- Durante la vigencia 2025 se realizó proceso de encargo para los empleos de los niveles Profesional (Defensor de Familia, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios) Técnico y Asistencial, publicando 695 resoluciones de encargo para servidores públicos con derechos de carrera administrativa.
- Teniendo en cuenta que se declararon vacantes desiertas como resultado de la no provisión mediante encargo porque no existían servidores con derechos de carrera administrativa interesados en las ubicaciones reportadas, para la vigencia 2025 se expidieron 249 resoluciones de nombramientos en provisionalidad para los empleos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, que fueron publicados en la página web de la entidad.
- Frente al cumplimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, se evidencia que se consolidaron los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2024-2025 de los empleados de Carrera Administrativa, cuyos resultados permitieron dar cumplimiento a las orientaciones para el Plan de Incentivos y para la realización de encargos. Igualmente se llevó a cabo la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos que finalizaron el periodo de prueba, la cual les permitió participar en los procesos de encargo.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 4 de 7

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL:

Ejecutar acciones de planeación dirigidas a realizar la provisión de planta del ICBF y promover el desarrollo de los servidores públicos en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional de conformidad con los lineamientos del Gobierno Nacional y en concordancia con las medidas de austeridad económica.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar el cierre del periodo de evaluación 2025-2026 y consolidar resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y así determinar la posible población a encargar.
- Realizar el proceso de encargos para la provisión de las vacantes definitivas o temporales, según necesidades del servicio de conformidad con la normatividad vigente.
- Efectuar nombramientos provisionales en vacancias definitivas o temporales previo cumplimiento de los requisitos de ley.

2. ALCANCE

Inicia con la disponibilidad de recursos que permiten costear el funcionamiento de la planta de personal y finaliza con la provisión de empleos de acuerdo con la normatividad vigente.

3. DEFINICIONES

- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).
- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 5 de 7

al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

- **Nombramiento Provisional:** Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).
- **Período de Prueba:** Tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

4. DESARROLLO

La planta de personal del ICBF se estableció mediante el Decreto 1479 de 2017, modificado por los Decretos 880 de 2020, Decreto 2279 de 2023, Decreto 2280 de 2023, Decreto 0915 de 2025 y Decreto 1431 de 2025, la cual se encuentra conformada con un total de 9.299 empleos distribuidos así:

TIPO	NÚMERO DE EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	9.189
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	110
TOTAL EMPLEOS	9.299

Fuente: Dirección de Talento Humano

Como se ha mencionado, el Instituto se rige por lo establecido en la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, lo que justifica desarrollar todos sus procesos y procedimientos según estas disposiciones normativas. Es de resaltar la importancia de la Evaluación del Desempeño Laboral que requiere gestionar el cumplimiento de evaluaciones anuales, evaluaciones en período de prueba y consolidar los resultados permitiendo la toma de decisiones en cuanto a encargos, incentivos o retiros del servicio en calidad de insubsistencia en casos de calificaciones no satisfactorias.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 6 de 7

4.1 CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS

De acuerdo con los resultados de cargas laborales y la disponibilidad de recursos, se adelantarán las gestiones para avanzar en la formalización laboral en el ICBF en cumplimiento del artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES

- Provisión transitoria mediante Encargo.
- Nombramiento Ordinario.
- Nombramiento Provisional.

4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos del ICBF, para la vigencia 2026 se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$1.117.188.000.000 a la cuenta Gasto de Personal.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 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 1960 de 2019 “*Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 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 648 de 2017 “*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*”.

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2026	PL44.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 7 de 7

- Decreto 051 de 2017 *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, “Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se Deroga el Decreto 1737 de 2009”.*
- Decreto 815 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.*
- Acuerdo 6176 de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”*
- Resolución 0593 de 2019 *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de EDL en el ICBF”.*
- Lineamiento vigente para el Proceso de encargo Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- Cecilia de la Fuente de Lleras- ICBF (Memorando Radicado 20251210000088763 de 16 de julio de 2025).

7. RELACIÓN DE FORMATOS

N/A

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A

Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!