

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL10.GTH	31/01/2020
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020	Versión 1	Página 1 de 9

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2020**

INTRODUCCIÓN	2
Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:	2
Ejecuciones 2019	2
1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	4
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. DESARROLLO	6
4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS.....	7
4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES.....	7
4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	7
5. ANEXOS	7
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	7
7. CONTROL DE CAMBIOS	9

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL10.GTH	31/01/2020
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020	Versión 1	Página 2 de 9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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 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 2019

De conformidad con los retos establecidos para el periodo 2019 a continuación se relacionan:

- Producto de la Convocatoria 433 de 2016, cuyas listas de elegibles fueron adquiriendo firmeza a partir de mayo de 2018 se produjeron 2.310 nombramientos en periodo de prueba. (Fuente: Relación servidores Convocatoria 433 – Grupo de Registro y Control)

De estos nombramientos 119 servidores presentaron renuncia, lo que evidencia una movilidad de retiro de 5.15% en los empleos de carrera administrativa del ICBF. (Fuente: Relación servidores Convocatoria 433 – Grupo de Registro y Control)

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020

PL10.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 3 de 9

- Para la regulación correspondiente a la provisión transitoria mediante Encargos y Nombramientos Provisionales en el ICBF, una vez expedida la Ley 1960 de 2019, se establecieron lineamientos mediante Memorando Radicado 201912000000123373, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

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

- En relación con la herramienta de gestión del talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal del ICBF, así como los requerimientos de conocimientos, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño, el 13 de marzo de 2019 se expidió la Resolución No. 1818 de 2019, por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta global del ICBF.

En el mencionado Manual se acogieron: el Decreto 815 de 2018 y las Resoluciones No. 629 del 19 de julio de 2019 y No. 667 de agosto de 2019; con ello se logró el cumplimiento de uno de los objetivos específicos planteados para la vigencia 2019.

Posteriormente, de acuerdo con la Directiva Presidencial 01 de 2019 se procedió a realizar revisión de cada una de las fichas del mencionado Manual dando como resultado la expedición de la Resolución No. 7444 del 28 de agosto de 2019 que modificó la Resolución No. 1818 de 2019.

- En cuanto a inscripciones en Carrera Administrativa, durante la vigencia 2019 se reportan los siguientes datos tramitados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil:

Registro Público	Corte 31-Dic-2019
Servidores que ostentan Derechos de Carrera Administrativa	4.011
Servidores que culminaron periodo de prueba.	2.153
Servidores de quienes se solicitó inscripción y/o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa por cumplimiento periodo de prueba.	1.947

Fuente: Grupo de Carrera Administrativa

- 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 2018- 2019 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.
- Otro producto de importancia desarrollado durante la vigencia 2019 fue la elaboración del proyecto del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para lo cual

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL10.GTH	31/01/2020
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020	Versión 1	Página 4 de 9

se desarrollaron mesas técnicas de trabajo entre Sindicato y representantes de la administración en las cuales se examinaron diferentes componentes del sistema, teniendo como resultado final una resolución que recoge la propuesta definitiva del Sistema para el ICBF.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL:

Definir y ejecutar acciones de planeación dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF y promover el desarrollo de los servidores 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 solicitudes de inscripción y actualización del registro público de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Depurar base de datos y realizar retiros del registro público de Carrera Administrativa de servidores desvinculados del ICBF para la cancelación del Registro Público de Carrera.
- Realizar el cierre del periodo de evaluación 2019-2020 y consolidar resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y así determinar la posible población de encargos.
- Realizar el cierre del periodo de valoración 2019-2020 y consolidar resultados de la valoración del desempeño laboral de servidores provisionales.
- Llevar a cabo 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 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).

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020

PL10.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 5 de 9

- **Evaluación del Desempeño:** Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato 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).
- **Lista de Elegibles:** Relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).
- **Manual de funciones y competencias laborales:** Herramienta de gestión de talento humano que permite establecer funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal.
- **Nombramiento en Período de Prueba:** Designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004). Nombramiento Provisional Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, 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).
- **Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral:** Documento que contiene lineamientos, parámetros instrumentos actores tiempos población objetivo para la evaluación del desempeño laboral aplicable a los empleados del ICBF de acuerdo con características propias institucionales y de conformidad con los parámetros básicos establecidos por la CNSC.
- **Traslado:** Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con 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 para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020	PL10.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 6 de 9

entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017)

4. DESARROLLO

La actual Planta de empleos del ICBF se encuentra establecida por el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, la cual está conformada así

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	8.769
Libre Nombramiento y Remoción	95
Total	8.864

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Derivado de la convocatoria 433 de 2016, se continúa con el uso de listas de elegibles que permiten ocupar empleos vacantes producto de la movilidad por retiro de los empleos que fueron ofertados en el concurso de mérito referido.

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 lo regulado. 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.

Adicionalmente se vienen adelantando las solicitudes de inscripciones, actualizaciones y/o retiro del registro público de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de los servidores que presentan novedades en su movilidad laboral, se resalta el incremento en la población derivada de la Convocatoria 433 de 2016 que superaron su periodo de prueba.

En caso de situaciones administrativas de los titulares o encargados de los empleos que se encuentren en licencias o vacaciones y para mitigar los efectos de la prestación de servicios, se realiza la vinculación de supernumerarios¹, según las necesidades presentadas.

¹ La vinculación de supernumerarios es excepcional y no desconoce derechos de empleados de carrera administrativa- Sentencia C-401/98

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020	PL10.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 7 de 9

4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS

La Dirección de Planeación y Control de Gestión, continuará con el estudio de cargas de trabajo a fin de determinar el tamaño necesario de la planta y así atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la misionalidad de la Entidad.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES

- a. Nombramientos en periodo de prueba (ascenso y abierto) producto del uso de listas de elegibles generados por una Convocatoria.
- b. Provisión transitoria mediante la figura de Encargo.
- c. Nombramiento mediante la figura de Provisionalidad.
- d. Movimientos de personal por necesidades del servicio.

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 2020 se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$520.547.000.000 a la cuenta Gasto de Personal.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 909 de 2004 septiembre 23 *“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, junio 27. *“Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 1083 de 2015, mayo 26. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Acuerdo CNSC 20191000008736 *“Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”*.
- Circulares 03 de mayo 18 de 2016 *“Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa”*.
- Circulares 04 de junio 30 de 2016 *“Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de carrera Administrativa”*.

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

	<p style="text-align: center;">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2020</p>	PL10.GTH	31/01/2020
		Versión 1	Página 8 de 9

- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.*
- Decreto 051 de 2017 *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, “Único Reglamento del Sector de Función Pública, y se Deroga el Decreto 1737 de 2009”.*
- Decreto 815 de mayo 8 de 2018 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.*
- Directiva Presidencial No. 01 de febrero 6 de 2019 Actualización Manual de Funciones y de Competencias Laborales.
- Acuerdo entre el ICBF, SINTRABIENESTAR y SIDEFAM resultante de la negociación colectiva del pliego unificado presentado en la vigencia 2018 del 1 de junio de 2018.
- Resolución 00629 de julio 19 de 2018 *“Por la cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista”.*
- Resolución 0667 de agosto 03 de 2018 *“Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”.*
- Acuerdo 6176 de octubre 10 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 593 de 2019: Por la cual se adopta el Sistema Tipo de EDL en el ICBF.
- Resolución 1364 de 2019, febrero 22. *“Por la cual se adopta el Sistema de Valoración del desempeño de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional en la planta global del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se deroga una Resolución”*
- Lineamiento Proceso de encargo Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- Cecilia de la Fuente de Lleras- ICBF (Memorando Radicado 201912000000123373).

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



**PROCESO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2020**

PL10.GTH

31/01/2020

Versión 1

Página 9 de 9

7. CONTROL DE CAMBIOS

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

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

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.