

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 1 de 9

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2021

INTRODUCCIÓN.....	2
Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:.....	2
Ejecuciones 2020	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	8
7. CONTROL DE CAMBIOS	9

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		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 periodo 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 2020

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2020 se estableció la meta del 10% para el indicador de vacantes, a continuación, se relacionan las ejecuciones adelantadas por la Dirección de Gestión Humana para el logro de la misma:

- En aplicación del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y en cumplimiento de órdenes judiciales, se solicitó el uso de listas de elegibles producto de la Convocatoria 433 de 2016 para la provisión de 1.066 vacantes de las cuales la CNSC autorizó los nombramientos en periodo de prueba para 804 elegibles, de los cuales se han posesionado 575 elegibles, 166 nombramientos fueron derogados, 6 elegibles no fueron nombrados en razón a que fueron excluidos de la lista de elegibles y 57 presentan posesión

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



**PROCESO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
Plan de Previsión del Recurso Humano

PL16.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 3 de 9

programada para el primer trimestre de 2021. (Fuente: Relación servidores Convocatoria 433 – Grupo de Registro y Control)

De los servidores posesionados, 95 presentaron renuncia a empleos de la Convocatoria 433 de 2016, lo que evidencia una movilidad de retiro de 17.4% en los empleos de carrera administrativa del ICBF. (Fuente: Relación servidores Convocatoria 433 – Grupo de Registro y Control)

- Se dio cumplimiento a la consolidación de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al Período Anual 2019- 2020 de los empleados con derechos de Carrera Administrativa, los cuales fueron insumos para el Plan de Incentivos y el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional del Pla Institucional de Capacitación 2021, de igual forma son la base para la provisión transitoria mediante la figura de Encargo, 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

- Durante la vigencia 2020 se realizó proceso de encargo para 77 empleos entre Defensor de Familia, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios, Técnicos Administrativos y Auxiliares Administrativos. Al cierre de la vigencia se encontraban 23 servidores posesionados en modalidad de encargo, de igual forma se realizó 318 nombramientos en provisionalidad para la provisión temporal de las vacantes.
- Durante la vigencia 2020 se reportan los siguientes datos relacionados con las inscripciones a Carrera Administrativa ante la CNSC:

Registro Público	Corte 31-Dic-2020
Servidores con Registro Público de Carrera Administrativa	3.896
Servidores que culminaron periodo de prueba.	102
Servidores en periodo de prueba	580
Servidores de quienes se solicitó inscripción y/o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa.	143

- Otro producto de importancia desarrollado durante la vigencia 2020 fue la presentación del Proyecto del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Institucional, así como el Proyecto de Resolución mediante el cual se adopta y el Anexo Metodológico en que se fundamenta ante la CNSC para su validación y aprobación, en la cual se presentó la propuesta y los factores diferenciadores, así como las competencias comportamentales propias para el empleo Defensor de

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 4 de 9

Familia y las competencias comportamentales para cada nivel jerárquico teniendo en cuenta el Decreto 815 de 2018.

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 para 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 2020-2021 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 2020-2021 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.
- Desarrollar el nuevo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa.

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 del Recurso Humano

PL16.GTH

30/01/2021

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).
- **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 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)

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



**PROCESO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
Plan de Previsión del Recurso Humano

PL16.GTH

30/01/2021

Versión 1

Página 6 de 9

4. DESARROLLO

La planta de personal del ICBF se estableció mediante el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, modificado por el Decreto 880 de 2020, el cual se encuentra conformada con un total de 8.856 empleos distribuidos así:

Tipo	Número de Empleos
Carrera Administrativa	8.759
Libre nombramiento y remoción	97
Total	8.856

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Teniendo en cuenta que el ICBF cuenta con vacantes definitivas que no han sido provistas con servidores de carrera administrativa, se adelanta un nuevo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto para proveerlas de manera definitiva, razón por la cual se reportaron a la CNSC 3.475 vacantes en los diferentes niveles jerárquicos, las mismas se encuentran en constante actualización debido al cumplimiento de los fallos de tutela así como la movilidad por retiro de los servidores públicos que se encontraban vinculados a la entidad.

Empleo	Total
Profesional Especializado	136
Defensor de Familia	76
Profesional Universitario	3101
Técnico Administrativo	82
Auxiliar Administrativo	43
Secretario	23
Secretario Ejecutivo	14
Total Empleos – Proceso Conv	3.475

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 DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 7 de 9

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 misionales 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.

4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS

Una vez la Dirección de Planeación y Control de Gestión, realice la entrega formal de los resultados del estudio de cargas de trabajo se podrá determinar cuál es 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

- Nombramientos en periodo de prueba producto de los fallos de tutela allegados a la entidad
- Provisión transitoria mediante la figura de Encargo.
- Nombramiento mediante la figura de Provisionalidad.
- Movimientos de personal por necesidades del servicio.
- Vinculación de supernumerarios a empleos misionales en caso de licencias o vacaciones del servidor titular.

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 2021 se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por **\$538.014.303.600** a la cuenta Gasto de Personal.

5. ANEXOS

N/A

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!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Plan de Previsión del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 8 de 9

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 11 de octubre 05 de 2020 *“Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa”.*
- Decreto 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*
- 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 mayo 8 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 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 del Recurso Humano	PL16.GTH	30/01/2021
		Versión 1	Página 9 de 9

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha (De la versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio
29-01-2021	PL2.GTH Versión 1	Plan de Previsión del Recurso Humano con información respecto a la vigencia 2021.

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

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