

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 1 de 8

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contenido	
INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO	2
1.1 OBJETIVO GENERAL	2
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES	3
4. DESARROLLO	4
4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS	6
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	8

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 2 de 8

INTRODUCCIÓN

Según lo establecido por el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se determinó que:

“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 orienta la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, igualmente ejecuta acciones dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF a través de la provisión de empleos por mérito, inducción, fortalecimiento de competencias y evaluación del desempeño.

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Definir y ejecutar acciones de planeación dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuenta el 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.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 3 de 8

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Acciones Ingreso - Vinculación: Continuar con el nombramiento en periodo de prueba de listas de elegibles resultantes de la convocatoria 433 de 2016.
- ✓ Consolidar la posible población de encargo con los servidores de carrera administrativa que obtuvieron calificación definitiva en el nivel Sobresaliente para el periodo de evaluación 2018-2019.
- ✓ Llevar a cabo encargos y/o nombramientos provisionales en vacancias definitivas o temporales, según necesidades del servicio que se identifiquen siguiendo lo establecido en lineamientos para encargos.

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).
- **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).

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PL2.GTH

29/01/2019

PLAN DE PREVISIÓN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2019

Versión 1

Página 4 de 8

- **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).
- **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).

4. DESARROLLO

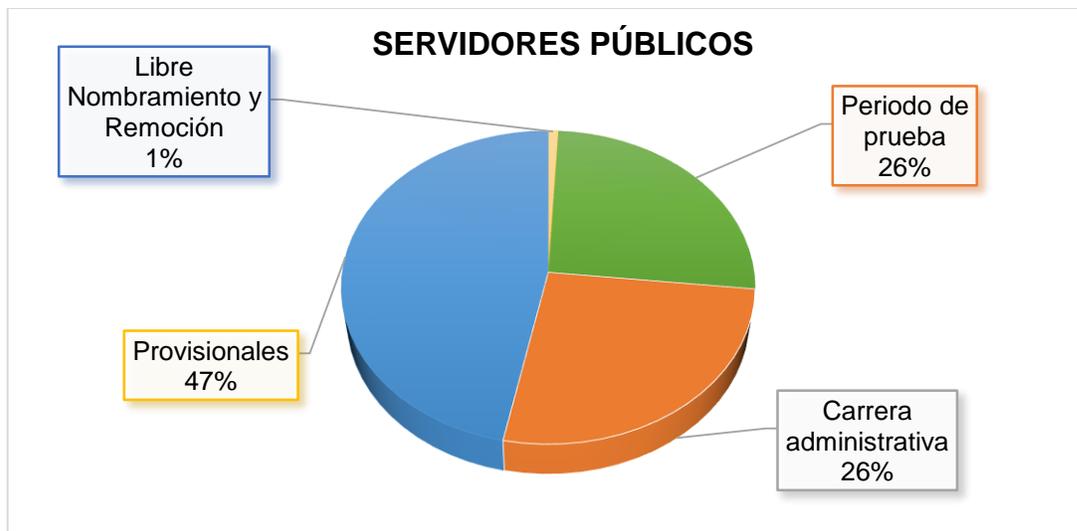
Actualmente, la planta de personal del ICBF se encuentra establecida por el Decreto 1479 de septiembre 4 de 2017, la cual está conformada así:

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

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Con fecha de corte a 31 de diciembre de 2018, la provisión de empleos del Instituto es de 7.772 servidores públicos, discriminados por carácter de nombramiento:

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



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Los empleos están provistos así: 3.639 personas con nombramiento provisional, 2.059 con servidores con derechos de carrera administrativa, 2.006 servidores en periodo de prueba y 68 servidores en cargos de libre nombramiento y remoción.

En consecuencia, la planta con corte a diciembre de 2018 se encuentra provista en un 88%.

Cabe resaltar que durante el 2017 y 2018 se generaron hechos que produjeron retos importantes en la gestión del talento humano y en la provisión y previsión de empleos. Estos fueron:

- a) La creación de 3.737 nuevos empleos (art. 2 Decreto. 1479 de 2017).
- b) La generación de listas de elegibles para proveer vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa (cuyo origen se encuentra en el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) 20161000001376 del 2016), lo que dio origen a la convocatoria No. 433 de 2016.
- c) Los lineamientos de austeridad económica emitidos por el Gobierno Nacional que determinan la necesidad de racionalizar los recursos con los que cuenta la entidad.

Para la provisión transitoria en empleos de carrera administrativa se expidió el Lineamiento de encargo a través del Memorando I-2018-129000-0101 del 14 de diciembre de 2018.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 6 de 8

Para los servidores de carrera administrativa, se realizó la evaluación del desempeño a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a los servidores de carrera administrativa con el fin de consolidar las calificaciones definitivas que se encuentren en el nivel Sobresaliente y así conformar la posible población de encargo.

Ahora bien, aquellas vacantes cuya provisión no sea efectiva mediante encargo según la orden de provisión expuesta en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 se deberá adelantar proceso de selección establecido al interior del ICBF.

Por consiguiente, se adelantará el proceso de provisión mediante nombramientos provisionales, teniendo en cuenta lo manifestado en el artículo 2.2.5.3.3 del citado decreto con relación a “...*Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera*”.

En caso de situaciones administrativas de los titulares o encargados de los empleos que se encuentren en licencias por enfermedad o vacaciones y para mitigar los efectos de la prestación de servicios, se realizará la vinculación de empleados supernumerarios^[1]- según las necesidades presentadas y los lineamientos de la Entidad.

Por último, se desarrollarán acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS

Durante el año 2019 la Dirección de Planeación y Control de Gestión, desarrollará un estudio de cargas de trabajo a fin de determinar el tamaño necesario de la planta para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la misionalidad de la Entidad.

[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	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 7 de 8

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES

- Nombramientos en periodo de prueba producto de listas de elegibles Convocatoria N° 433 de 2016.
- Provisión transitoria mediante la figura de Encargo.
- Nombramiento mediante la figura de Provisionalidad.
- Movimientos de personal por necesidades del servicio.

4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para cubrir los costos de la planta de empleos durante la vigencia 2019 la asignación presupuestal para el ICBF fue de \$507.051.317.000 aprobada mediante Resolución 14856 de 29 de diciembre de 2018.

5. ANEXOS

N/A

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 909 de 2004 septiembre 23 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 mayo 26 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
- Acuerdo 565 de enero 25 de 2016 *“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.”* Derogado a partir del 1 de febrero de 2019
- 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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL2.GTH	29/01/2019
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2019	Versión 1	Página 8 de 8

- 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”*
- Lineamiento para la provisión de encargos de diciembre 14 de 2018

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
		Documento Nuevo.

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