



**PROCESO
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Plan de Previsión del Recurso Humano

PL29.GTH

31/01/2023


Versión 1

Página 1 de 9

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
VIGENCIA 2023**

INTRODUCCIÓN	2
Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:	2
Ejecuciones 2022	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	8
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	8
7. CONTROL DE CAMBIOS	9

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

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	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 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 2022

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

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	Versión 1	Página 3 de 9

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 se estableció la meta del 10% para el indicador de vacantes, a continuación, se relacionan las actividades adelantadas por la Dirección de Gestión Humana para el logro de esta:

- En cumplimiento de órdenes judiciales, se solicitó el uso de la lista unificada Resolución 0715 de 2021 conformada por la **CNSC** para la provisión de 201 vacantes de las cuales la CNSC autorizó los nombramientos en periodo de prueba para 261 elegibles, teniendo en cuenta las novedades presentadas a las vacantes reportadas y las ordenes emitidas por los jueces.


Así las cosas, se posesionaron 94 elegibles, 83 nombramientos fueron derogados, 9 abstenciones de nombramientos de elegibles por no acreditar el cumplimiento total de requisitos, 11 pérdidas de fuerza de ejecutoria y 64 se encuentran en términos de aceptación y/o posesión programada para el primer trimestre de 2023. (Fuente: Relación servidores Convocatoria 433 – Grupo de Registro y Control)

- Durante la vigencia 2022, se presentaron 741 retiros de servidores públicos del ICBF.
- 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 estableció el lineamiento para el proceso de encargo 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 2022 se realizó proceso de encargo para los empleos Defensor de Familia, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios, Técnicos Administrativos y Auxiliares Administrativos expidiendo 380 nombramientos en modalidad de encargo para servidores públicos con derechos de carrera administrativa y se realizó 357 nombramientos en provisionalidad para la provisión de las vacantes.
- 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 2021- 2022 de los empleados de Carrera

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

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	Versión 1	Página 4 de 9

Administrativa, cuyos resultados permitieron dar cumplimiento a las orientaciones para el Plan de Incentivos, y para la realización de encargos.

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:

- Efectuar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC producto de la Convocatoria 2149 de 2021.
- Realizar el cierre del periodo de evaluación 2022-2023 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 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.
- Realizar los nombramientos en periodo de prueba en cumplimiento de órdenes judiciales de los elegibles autorizados por la **CNSC**.

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

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



**PROCESO
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Plan de Previsión del Recurso Humano

PL29.GTH


31/01/2023

Versión 1

Página 5 de 9

- **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).
- **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 adicione 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, 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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	Versión 1	Página 6 de 9

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 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 Empleos	8.856


Fuente: Dirección de Gestión Humana

Teniendo en cuenta que el ICBF realizó el registro y/o actualización de las vacantes definitivas existentes, en el aplicativo “Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – **SIMO**” de la **CNSC**, mediante Acuerdo 2081 de 2021 se está adelantando el proceso de selección - Convocatoria 2149 de 2021 en las modalidades de Ascenso y Abierto, ofertando 3.792 vacantes para ser provistas mediante el Sistema General de Carrera Administrativa, como se relacionan a continuación:

Empleo	Total
Auxiliar Administrativo	67
Profesional Especializado	149
Profesional Universitario	3.397
Secretario	30
Secretario Ejecutivo	25
Técnico Administrativo	124
Total Empleos - Convocatoria 2149-2021	3.792

Es pertinente mencionar que en relación con los servidores públicos que se presentaron en modalidad ascenso y hagan parte de una lista de elegibles, una vez realizado el nombramiento en periodo de prueba, con su respectiva posesión, generarán vacantes temporales cuya provisión definitiva solo se podrá realizar hasta tanto el servidor supere el periodo de prueba y se declare la vacancia definitiva del

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

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	Versión 1	Página 7 de 9

mismo; para la provisión de dicha vacante es necesario realizar el análisis de las listas de elegibles vigentes (modalidad abierta) , a fin de dar cumplimiento a los Criterios Unificados.

Así mismo, se generaron nuevas vacantes con posterioridad al reporte de las vacantes, objeto de la Convocatoria 2149 de 2021, para las cuales se debe adelantar el análisis correspondiente de los empleos frente a la oferta pública, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en los Criterios Unificados expedidos por la CNSC y así realizar la provisión definitiva mediante el sistema general de carrera administrativa, a través del uso de las listas de elegibles expedidas. Para así continuar con las *distintas formas de provisión descritas en la ley*

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.

4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS


Una vez finalizado el estudio de cargas de trabajo realizado entre 2020 y 2021 bajo el liderazgo de la Dirección de Planeación y Control de Gestión, se realizó el Estudio Técnico Análisis de Planta de Personal, con las necesidades identificadas para la ampliación de planta y la reclasificación salarial del instituto el cual fue radicado en el Departamento Administrativo de la Función Pública, y así avanzar en la gestión para el fortalecimiento de la planta de personal.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES

- a. Nombramientos en periodo de prueba de los elegibles autorizados por la CNSC.
- b. Provisión transitoria mediante Encargo.
- c. Nombramiento Ordinario.
- d. Nombramiento Provisional.

4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	PL29.GTH	31/01/2023
	Plan de Previsión del Recurso Humano	Versión 1	Página 8 de 9

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos del ICBF, para la vigencia 2023 se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$647.441.000.000 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.”*
- Acuerdo CNSC 2081 de 2021 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – Proceso de Selección ICBF 2021”*
- 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 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”*.

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



**PROCESO
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Plan de Previsión del Recurso Humano

PL29.GTH

31/01/2023

Versión 1

Página 9 de 9

- 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 Proceso de encargo Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- Cecilia de la Fuente de Lleras- ICBF (Memorando Radicado 201912000000123373).

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!