

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 1 de 7

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2024

INTRODUCCIÓN	2
Alcance y Definición Plan de Previsión de Recursos Humanos:	2
Ejecuciones 2023	2
1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
2. ALCANCE	4
3. DEFINICIONES	4
4. DESARROLLO	5
4.1 CALCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS	6
4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE CUBRIR LAS NECESIDADES.....	6
4.3 FINANCIACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	6
4.4 FINANCIACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA	6
5. ANEXOS	6
7. RELACIÓN DE FORMATOS	7
8. CONTROL DE CAMBIOS	7

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 2 de 7

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 2023

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2023 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:

- Se expidieron 3.723 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 2023, se presentaron 3.369 retiros de servidores públicos del **ICBF**.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 3 de 7

- 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 2023 se realizó proceso de encargo para los empleos Defensor de Familia, Profesionales Especializados, Profesionales Universitarios y Técnicos Administrativos expidiendo 39 nombramientos en modalidad de encargo para servidores públicos con derechos de carrera administrativa y se realizó 79 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 2022- 2023 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.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL:

Ejecutar los trámites técnicos y presupuestales necesarios para el fortalecimiento de la planta del ICBF y realizar la provisión de la planta actual, a fin de avanzar en la Formalización del Empleo Público – en Equidad, en armonía con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, y los objetivos estratégicos de la Entidad

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Adelantar los trámites técnicos y presupuestales que permitan el fortalecimiento de la planta de personal de ICBF
- 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 2023-2024 y consolidar resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y así determinar la posible población a encargar.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 4 de 7

- 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 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).

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 5 de 7

- **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 septiembre 4 de 2017, modificado por los Decretos 880 de 2020 y Decreto 2280 de 2023, 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 la **CNSC** expidió las listas de elegibles como resultado del proceso de selección Convocatoria 2149 de 2021; el ICBF está adelantando los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles quienes ocuparon posiciones meritorias y así proveer definitivamente 3.792 vacantes mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

Así mismo, y con posterioridad al reporte de las vacantes, objeto de la Convocatoria 2149 de 2021, se han generado nuevos cargos para los cuales el ICBF adelanta el análisis correspondiente de los empleos frente a la oferta pública de la convocatoria, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en los Criterios Unificados expedidos por la CNSC y así solicitar la provisión definitiva mediante el sistema general de carrera administrativa, a través del uso de las listas de elegibles expedidas.

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	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 6 de 7

De igual manera se expidió el Decreto 2280 de 2023, en el que se realizó el mejoramiento salarial de los empleos del nivel profesional, técnico y asistencial de la planta del ICBF, esto en cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” en el sentido de mejorar condiciones laborales de trabajo digno y decente para los servidores públicos del Instituto.

4.1 CALCULO 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

- 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 ACTUAL

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de empleos del ICBF, para la vigencia 2024 se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por \$815.454.000.000 a la cuenta Gasto de Personal.

4.4 FINANCIACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA

La Entidad adelantará ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público los trámites necesarios para la consecución de los recursos requeridos para el fortalecimiento de la planta

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”.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL35.GTH	30/01/2024
	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024	Versión 1	Página 7 de 7

- Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*”
- Acuerdo CNSC Nro. 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.*”
- 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. 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!