

Plan Anual de Vacantes 2023

Modelo Integrado de Planeación y Gestión II Icfes
Subdirección de Talento Humano



Índice

01. Introducción.

02. Objetivos.

I. Objetivo General.

II. Objetivos Específicos.

III. Alcance.

03. Antecedentes.

04. Generalidades.

05. Resultados.

06. Conclusiones.

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2023, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

2. Objetivos

01. Objetivo General
02. Objetivos específicos.
03. Alcance.

2. Objetivos



Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión del talento humano, de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2023. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.



Objetivos específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.



Alcance

Este plan junto con la previsión de recursos humanos permite la planeación del talento humano en el Icfes, tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados requeridos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. Antecedentes

01. Antecedentes

En el año 2012, fue presentada al Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, una propuesta para ajustar la capacidad institucional de personal actual con el que cuenta el Instituto. El aumento de la planta de personal se centró en un frente: La Planta de Personal del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, a fin de fortalecer los diferentes procesos que se llevan a cabo, pasando de 121 a 228 cargos.

De conformidad con las medidas optadas por la Directiva Presidencial N° 6 de 2014, “Plan de Austeridad” que restringe entre otras las modificaciones de estructuras administrativas y planta de personal, la propuesta de ampliación de la Planta de Personal del Icfes no tuvo aval por parte del Ministerio de Hacienda, en razón a restricciones presupuestales. Es por esto que las necesidades del Instituto continúan por lo que ha sido necesario efectuar diversos contratos de prestación de servicios, para poder suplir la falencia de personal en el Instituto.

En el año 2019 se llevó a cabo un proceso de diagnóstico estratégico del Icfes: Análisis de Contexto Interno y Externo. Dentro de los aportes recibidos en el marco de este proceso de diagnóstico, se destaca la necesidad de hacer ajustes en la estructura organizacional actual, de modo que se pueda responder de mejor forma a los requerimientos de los grupos de interés. En la medida que la operación funcione a través de una estructura definida y acorde a la realidad de la Entidad, será posible establecer nuevos retos. En este orden de ideas, varios de los líderes coinciden proponiendo principalmente los siguientes ajustes en la estructura:

- Nuevos negocios.
- Investigación.
- Atención al ciudadano.
- Unidad de nuevas mediciones.

En el año 2020, se inició el proceso para estructurar el proceso de rediseño institucional con la finalidad de obtener la aprobación por parte de la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

A lo largo del año 2021 se estableció la propuesta de la estructura y organización interna, se crearon los perfiles y se realizó el levantamiento de las cargas de trabajo de todas las dependencias del Instituto, se presentó la planta de personal necesaria, según el resultado arrojado, por el levantamiento de cargas de trabajo y se estableció el manual de funciones y competencias laborales para la planta propuesta.

Durante el año 2022 se terminó de estructurar el documento de estudio técnico y anexos correspondientes al rediseño Institucional del Icfes, estos fueron remitidos en el mes de mayo de 2022 al Departamento Administrativo de la Función Pública para su revisión y comentarios, el cual en el mes de julio de 2022 remitió sus observaciones.

El día 18 de noviembre de 2022, durante el Encuentro Nacional para la Formalización del Empleo Público fue socializado el Plan de formalización laboral para la administración pública, en donde se da a conocer que la iniciativa del Gobierno del cambio consiste en formalizar a los contratistas que hoy están vinculados al Estado a través de diferentes formas de tercerización laboral; lo cual se debe implementar bajo el principio de equidad y el criterio de permanencia. Esto según la Directiva Presidencial 08 de 2022 – Austeridad hacia un gasto público eficiente, medidas para la optimización de los recursos en la contratación pública.

De acuerdo a esta nueva línea del Gobierno Nacional, para el año 2023, la Secretaría General en conjunto con la Subdirección de Talento Humano, orientará sus esfuerzos en actualizar el rediseño del Instituto propuesto en la vigencia 2022, de la mano de las directrices que se den por parte del Gobierno respecto de la formalización del empleo, con la finalidad de presentar una propuesta de rediseño que se ajuste a las nuevas necesidades institucionales.

4. Generalidades.

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, desarrolla el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normativa que regula la materia, adicionalmente se encuentra alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico del Icfes, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.



Definiciones

EMPLEO PÚBLICO

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a lo que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la

PROVISIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Empleos de libre nombramiento y remoción: De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Traslado: Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga 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. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.

- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 648 de 2017 la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo en otra dependencia de la misma planta global teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

TIPO DE VACANTES

Vacantes definitivas: son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacantes temporales: son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario), quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

5. Resultados



Análisis de Planta actual

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes en el año 2009, mediante el Decreto 5014 se modificó la estructura del Instituto, mediante la Decreto 5015 se estableció la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto y mediante el Decreto 5016 se aprobó la modificación de la Planta de Personal.

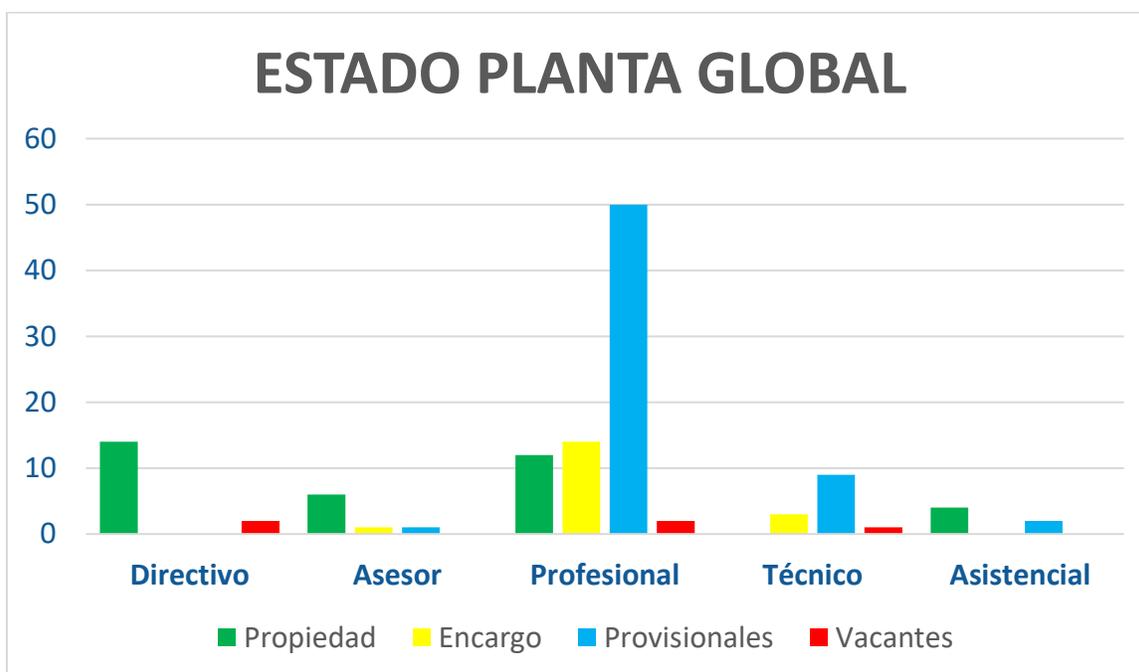
Así, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:



PLANTA GLOBAL		
DENOMINACIÓN	GRADO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO		
DIRECTOR GENERAL	04	1
DIRECTOR TÉCNICO	03	3
SECRETARIO GENERAL	03	1
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	10
JEFE DE OFICINA	01	1
NIVEL ASESOR		
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	4
ASESOR	03	2
ASESOR	02	1
ASESOR	01	1
NIVEL PROFESIONAL		
PROFESIONAL ESPECIALIADO	04	15
PROFESIONAL ESPECIALIADO	03	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	23
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	3
GESTOR DE PRUEBAS	04	9
GESTOR DE PRUEBAS	03	7
GESTOR DE PRUEBAS	02	8
GESTOR DE PRUEBAS	01	2
NIVEL TÉCNICO		
ANALISTA DE SISTEMAS	02	2
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	3
TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	5
NIVEL ASISTENCIAL		
SECRETARIA EJECUTIVA	02	1
CONDUCTOR MECÁNICO	01	5
TOTAL EMPLEOS		121

ESTADO PLANTA GLOBAL (Corte 1 diciembre de 2022)

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONALES	VACANTE	TOTAL
Directivo	14	0	0	2	16
Asesor	6	1	1	0	8
Profesional	12	14	50	2	78
Técnico	0	3	9	1	13
Asistencial	4	0	2	0	6
TOTAL	37	18	62	4	121



6. Conclusiones



1

ANÁLISIS PARA A PROVISIÓN DE EMPLEOS

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se generen y se vayan cubriendo. Mediante el ERP de nómina Payroll, se cuenta con la información de cada uno de los funcionarios con relación a datos por servidor, novedades y empleos de la planta, entre otros. Adicionalmente se cuenta con archivos mensuales del estado de la planta de personal, los cuales se encuentran bajo la custodia de la Subdirección de Talento Humano. Así mismo, esta información es presentada mensualmente a la Comisión de Personal y los informes remitidos al Departamento Administrativo de la Función Pública cada vez que son solicitados.

Provisión de vacantes definitivas de empleos de Carrera administrativa mediante concurso de méritos: Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Icfes, a través de la Subdirección del Talento Humano se realizó el cargue y correspondiente reporte de 65 empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa en la Plataforma del nuevo SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos –OPE, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplirían requisitos para un concurso de ascenso.

Por último, mediante la Resolución No. 000515 del 11 de octubre de 2021, se reconoció el gasto y se ordenó el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- para financiar los costos del proceso de selección para proveer por mérito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación –Icfes-

Provisión transitoria de empleos vacantes: Para la vigencia 2023, se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa debido a las situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 141 de la Ley 909 de 2004, mediante encargo y nombramiento provisional, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, o aquella que la adicione, modifique o sustituya. Con relación a los empleos de libre nombramiento y remoción, los mismos se proveerán temporalmente mediante la figura de encargo con un servidor de carrera o de libre nombramiento y remoción por el tiempo que dure la vacancia temporal del mismo o por tres (3) meses en caso de tratarse de una vacante definitiva.



PROYECCIÓN DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FROZOSO O JUBILACIÓN

Teniendo en consideración la normativa que regula la materia, la Subdirección de Talento Humano del Icfes analizó con corte a 31 de diciembre de 2022, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro frozoso o jubilación se generarán vacantes de empleos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se concluye que en edad de prepensión contamos con 7 funcionarios, 3 mujeres (las 3 de nivel profesional) y 4 hombres (1 de nivel profesional y 3 de nivel asistencial).

Adicionalmente contamos con 20 funcionarios quienes ya cumplieron la edad para que les sea reconocido el derecho a la pensión, 13 mujeres (10 de nivel profesional y 2 de nivel técnico y 1 de nivel asistencial) y 7 hombres (1 de nivel asesor y 6 de nivel profesional), sin embargo, con corte al 31 de diciembre de 2022, solo se tiene conocimiento de que a un funcionario se le reconocerá la pensión a partir del mes de marzo de 2023.

Por último, para la vigencia 2022, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá la edad de retiro forzoso.