

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

Modelo Integrado de Planeación y Gestión II Icfes



Índice

01. Introducción.

02. Objetivos.

I. Objetivo General.

II. Objetivos Específicos.

III. Alcance.

03. Generalidades.

04. Resultados.

I. Análisis de las necesidades de personal.

II. Análisis de la disponibilidad de personal.

III. Programación de medidas de cobertura.

1. Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha formulado tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos:

- Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- Gestión integral del talento humano.
- Racionalización de la oferta de empleo público.

A través de estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, que inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. Objetivos

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

2. Objetivos



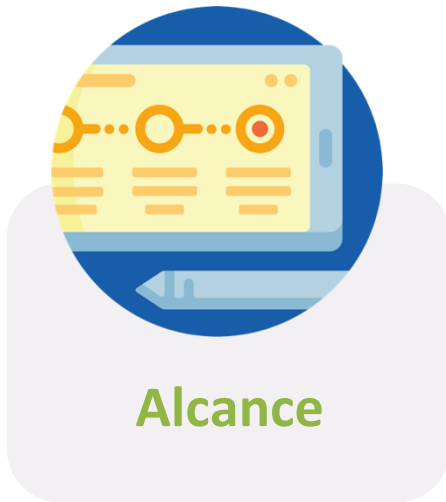
Objetivo general

El objetivo del presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá alinear la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional.



Objetivos específicos

- Realizar el análisis de las necesidades de personal.
- Realizar el análisis de la disponibilidad de personal.
- Realizar la programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.



Alcance

- Cálculo de los empleados necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de 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. Generalidades

3. Generalidades.

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes en el año 2009, mediante el Decreto 5014 de 2009 se modificó la estructura del Instituto, mediante el Decreto 5015 de 2009 se estableció la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto y mediante el Decreto 5016 de 2009 se aprobó la modificación de la Planta de Personal, desde ese entonces se maneja una planta de 121 empleos, en su mayoría de nivel profesional.

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento. Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar que las entidades públicas seleccionen y mantengan la cantidad y calidad de recursos humanos que requieren para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuestación y gestión de las entidades.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas: Análisis de las necesidades de personal, Análisis de la disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.



Análisis de las necesidades de personal

Consiste en el ejercicio para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere el Instituto para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.



Análisis de la disponibilidad de personal

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible sistematizada, la respectiva información, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.



Programación de medidas de cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de personal contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.
- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

4. Resultados

01. Análisis de las necesidades de personal.
02. Análisis de la disponibilidad de personal.

4. Resultados

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

La información acá reunida se toma, basandose en los movimientos de la planta de personal a lo largo de año 2022 y de los planes de capacitación y de bienestar desarrollados en el Instituto en la misma vigencia.

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, desde el año 2009, establece su planta de personal mediante el decreto 5015 de 2009 en 121 empleos.

En el año 2019, se llevó a cabo el 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.



**Análisis de las
necesidades de
personal**

En el año 2020, se inició el proceso para estructurar el proceso de rediseño institucional, el cual se preparó para ser presentado ante la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Desde la Subdirección de Talento Humano, a lo largo del año 2021 se estableció la propuesta de la estructura y organización interna, se establecieron los perfiles y se realizó el levantamiento de las cargas de trabajo de todas las dependencias del Instituto, se proyectó la planta de personal necesaria según el resultado arrojado por el levantamiento de cargas de trabajo y se proyectó 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 los comentarios con relación al documento.

Posteriormente, 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, realizarán los ajustes necesarios con relación a esta nueva política, la normativa vigente y las necesidades como entidad, para presentar la nueva propuesta de Rediseño Institucional.



Análisis de la disponibilidad de personal

Con el fin de realizar la caracterización del personal de planta del Instituto y determinar el estado actual del recurso humano, a continuación se presentan las siguientes categorías de análisis:

- Estructura de la planta de personal
- Manual de funciones.
- Caracterización de los funcionarios.
- Comportamiento de la planta de personal.
- Análisis.
- Comparativos.

A continuación, se presenta el estado actual de la planta de personal y la correspondiente distribución de los empleos

# EMPLEOS POR NATURALEZA Y NIVEL JERÁRQUICO		
CL	NIVEL	CANTIDAD
LNR	DIRECTIVO	16
	ASESOR	6
	PROFESIONAL	1
	ASISTENCIAL	2
TOTAL		25
CA	ASESOR	2
	PROFESIONAL	77
	TÉCNICO	13
	ASISTENCIAL	4
TOTAL		96



Estructura de la Planta de personal



DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIA			
DIRECCIÓN GENERAL			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR GENERAL	04	1	DIRECCIÓN GENERAL
ASESOR	03	2	DIRECCIÓN GENERAL
SECRETARIA EJECUTIVA	02	1	DIRECCIÓN GENERAL
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN GENERAL
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	1	OFICINA ASESORA JURÍDICA
JEFE DE OFICINA	01	1	OFICINA DE CONTROL INTERNO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	2	OFICINA DE CONTROL INTERNO
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
GESTOR DE PRUEBAS	02	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	03	1	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE APLICACIONES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE APLICACIONES
ANALISTA DE SISTEMAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE APLICACIONES
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
GESTOR DE PRUEBAS	03	1	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN



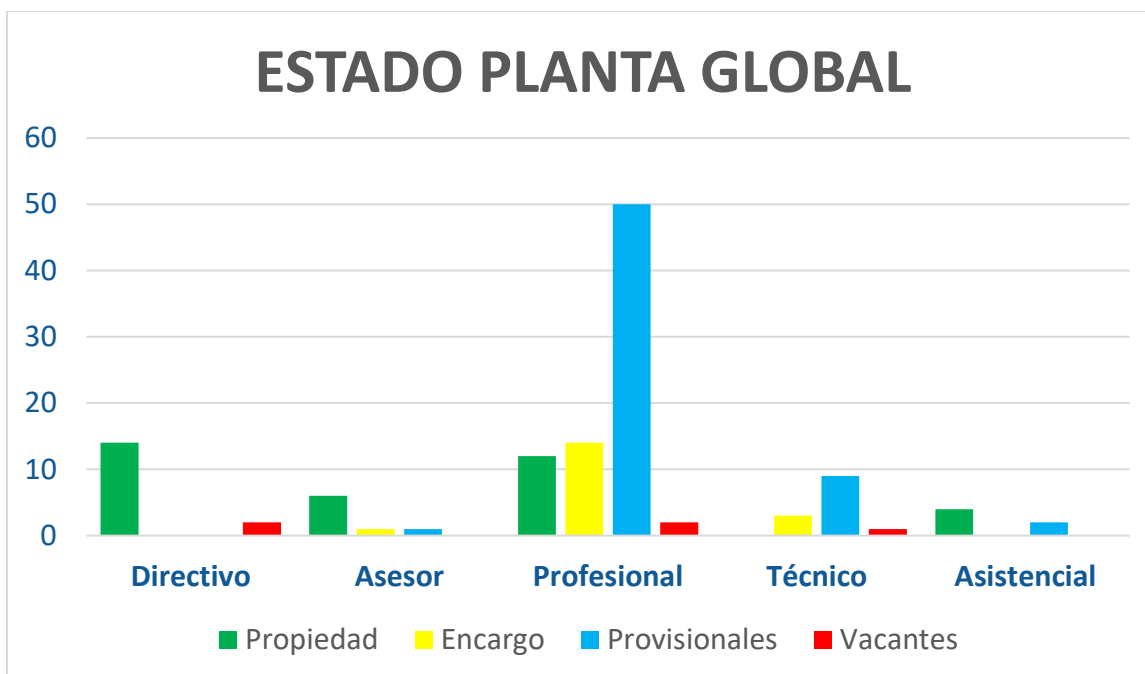
SECRETARÍA GENERAL			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
SECRETARIO GENERAL	03	1	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	1	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	4	SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	SECRETARÍA GENERAL
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	3	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	4	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	3	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	3	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	2	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	03	1	DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
ASESOR	01	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	04	3	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	03	5	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
ASESOR	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	03	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	2	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	03	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	7	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	01	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	01	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	2	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

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



TIPOS DE EMPLEO					
NIVEL	ESTRATÉGICOS	MISIONALES	APOYO	EVALUACIÓN	TOTAL
Directivo	1	10	4	1	16
Asesor	5	3	0	0	8
Profesional	7	44	24	3	78
Técnico	1	9	3	0	13
Asistencial	2	3	1	0	6
TOTAL	16	69	32	4	121

Por medio de la Resolución No. 000616 del 24 de agosto de 2016, se realiza la distribución de los cargos de la planta global del Icfes. Mediante la Resolución No. 000735 del 7 de noviembre de 2018 se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la Planta de Personal del Instituto y mediante la Resolución No. 000736 del 7 de noviembre de 2018, se realiza la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la Planta Transitoria del Instituto.

A la fecha se han realizado las siguientes modificaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales:

- Resolución No. 000828 del 12 de diciembre de 2018
- Resolución No. 000829 del 12 de diciembre de 2018
- Resolución No. 000009 del 11 de enero 2019
- Resolución No. 000011 del 11 de enero de 2019
- Resolución No. 000287 del 2 de mayo de 2019
- Resolución No. 000383 del 31 de mayo de 2019
- Resolución no. 000441 del 21 de junio de 2019
- Resolución No. 000648 del 16 de agosto de 2019
- Resolución No. 000870 del 13 de noviembre de 2019
- Resolución No. 000949 del 13 de diciembre de 2019
- Resolución No. 000155 del 2 de marzo de 2020
- Resolución No. 000274 del 3 de junio de 2020
- Resolución No. 000292 del 26 de junio de 2020
- Resolución No. 000377 del 23 de julio de 2020
- Resolución No. 000543 del 18 de noviembre de 2020
- Resolución No. 000566 del 26 de noviembre de 2020
- Resolución No. 000180 del 17 marzo de 2021
- Resolución No. 000181 del 17 de marzo de 2021
- Resolución No. 000217 del 12 de abril 2021
- Resolución No. 000370 del 14 de julio de 2021
- Resolución No. 000153 del 28 de marzo de 2022
- Resolución No. 000495 del 26 de agosto de 2022
- Resolución No. 000666 del 1 de noviembre de 2022

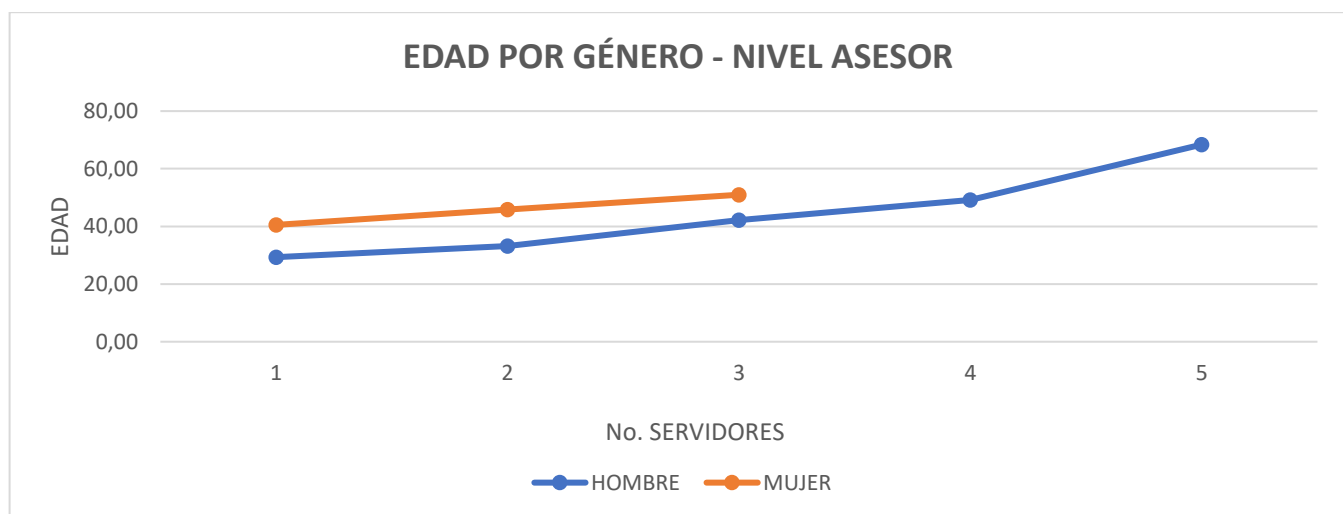
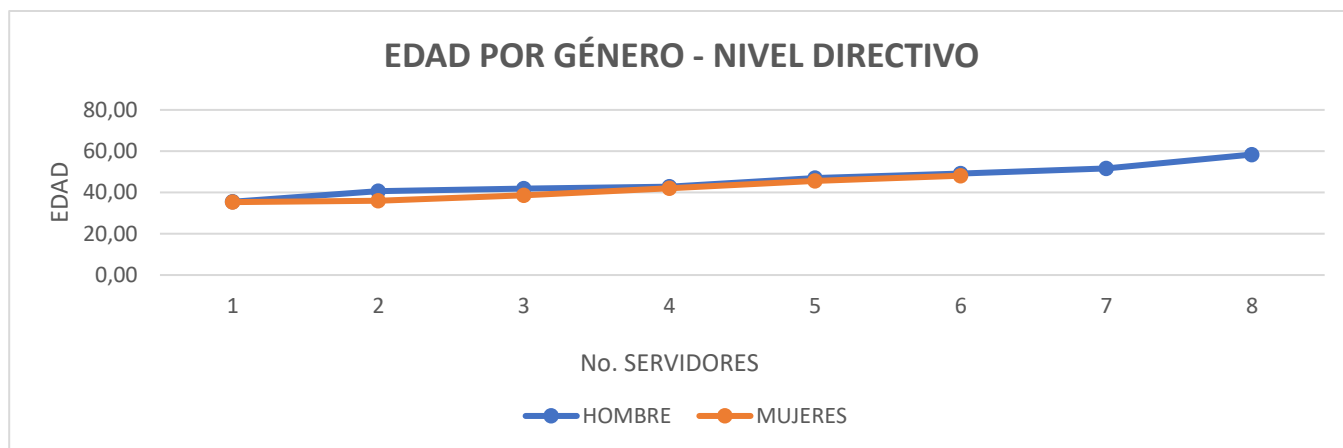


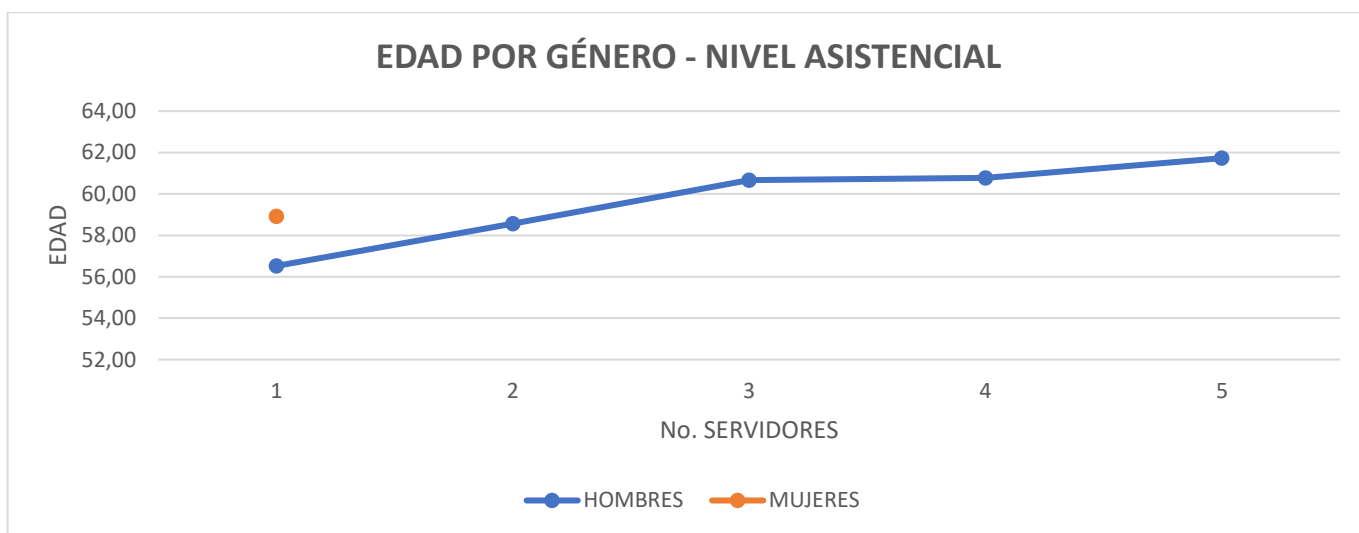
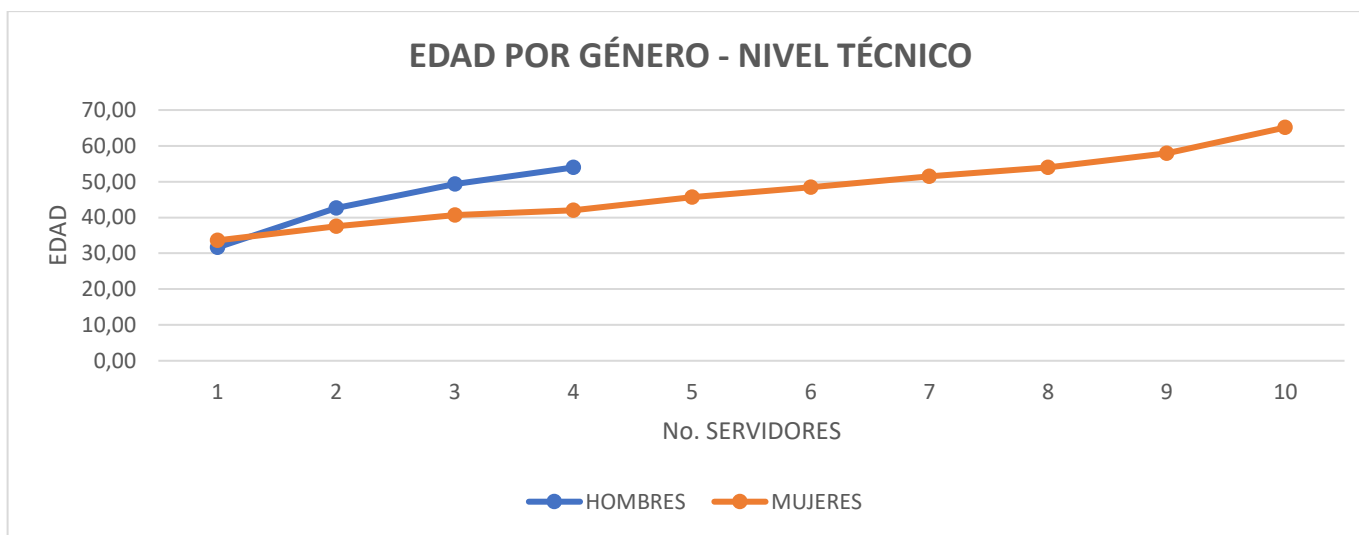
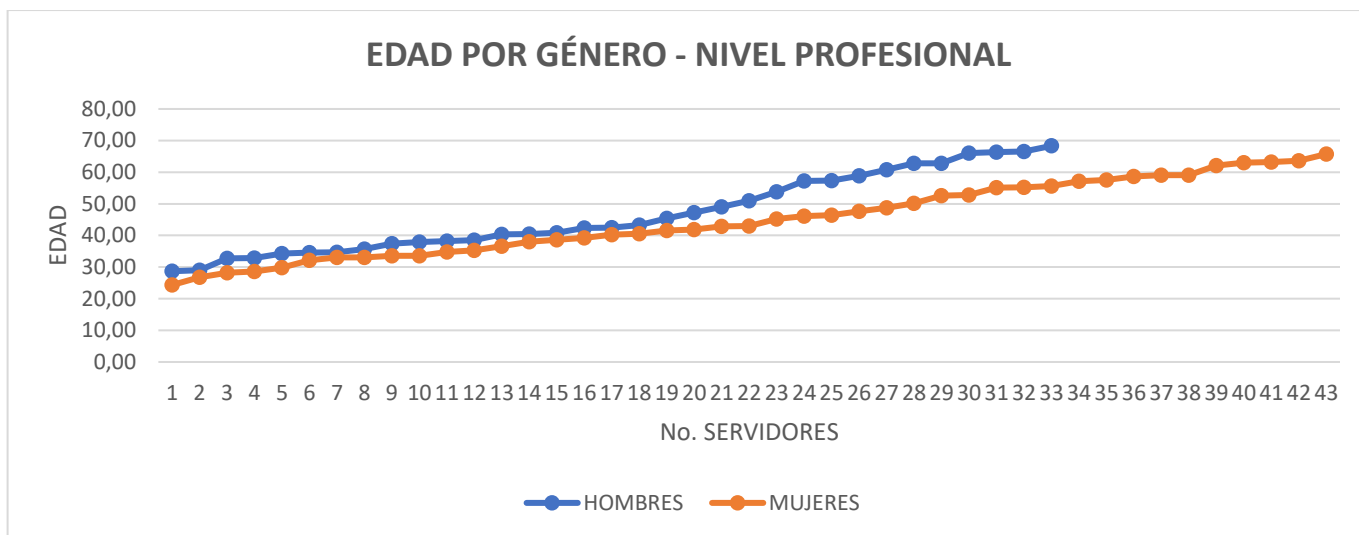
Manual de
funciones

Caracterización de los funcionarios

A continuación podrá encontrar las siguientes variables:

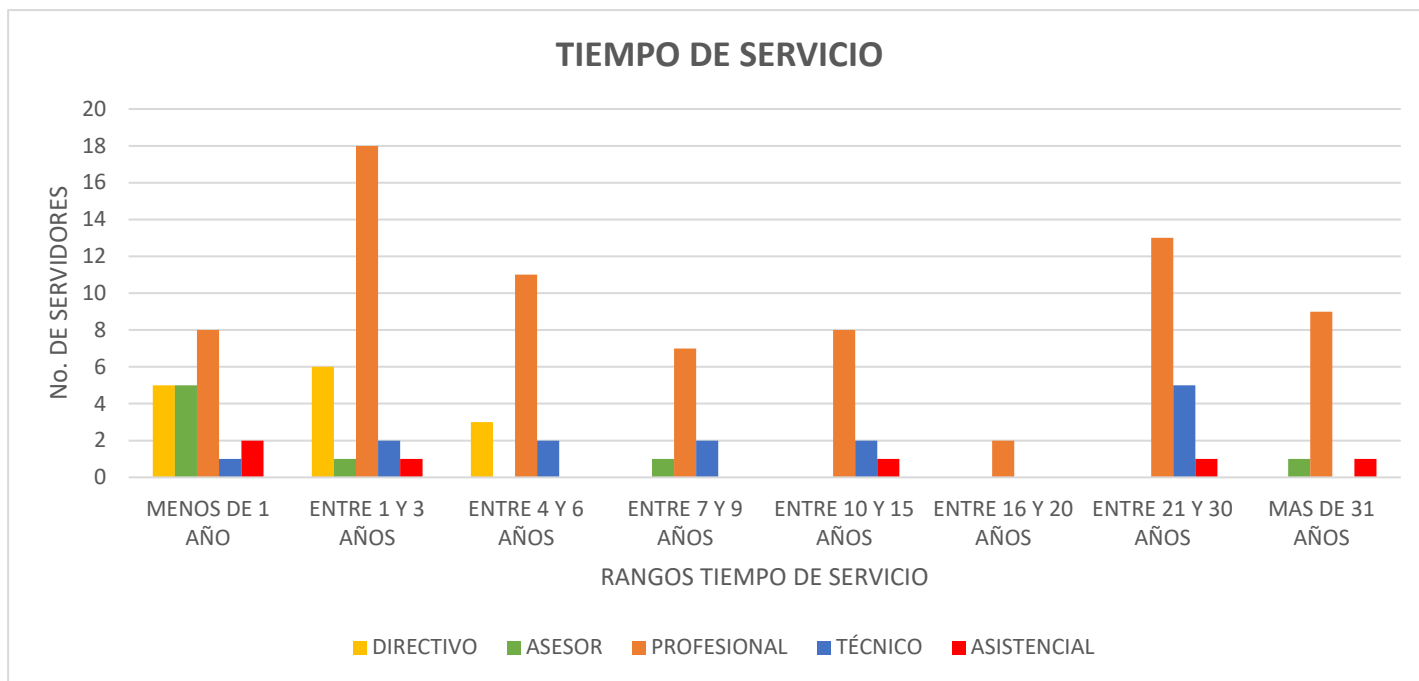
- Edad por género, por nivel jerárquico.
- Grupos étnico
- Funcionarios con discapacidad
- Tiempo de servicio en la entidad.
- Nivel máximo alcanzado de educación formal.
- Capacitaciones realizadas durante la vigencia 2021.





En la actualidad, la planta de personal del Instituto cuenta con un funcionario del nivel profesional perteneciente al grupo étnico denominado Raizal.

De otro lado, con el fin de cumplir con la Ley estatutaria 1618 de 2013 de Inclusión laboral a personas con discapacidad, en la planta de personal se encuentran vinculados dos funcionarios con discapacidad. Uno, de nivel técnico, con discapacidad auditiva y uno de nivel profesional, con discapacidad mental psiquiátrica.



Nivel máximo alcanzado de educación formal (Corte 1 diciembre de 2022)					
NIVEL	BACHILLER TÉCNICO TECNÓLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
Directivo	0	2	4	6	2
Asesor	0	3	1	4	1
Profesional	0	34	34	7	1
Técnico	9	5	0	0	0
Asistencial	6	0	0	0	0
TOTAL	15	44	39	17	4

CONSOLIDADO CAPACITACIÓN 2022		
TIPO DE CAPACTACIÓN	CANTIDAD DE CAPACITACIONES	PORCENTAJE
Capacitaciones PIC	46	31,08%
Capacitaciones PAE	89	60,14%
Capacitaciones PFI	13	8,78%
Total Capacitaciones	148	100%
Asistentes PIC	1563	34,44%
Asistentes PAE	2810	61,92%
Asistentes PFI	165	3,64%
Total personas capacitadas	4538	100%
Horas PIC	78	14,70%
Horas PAE	140,5	26,48%
Horas PFI	312	58,81%
Total horas de capacitación	530,5	100%
Sesiones PIC	46	22,22%
Sesiones PAE	92	44,44%
Capacitaciones PFI	69	33,33%
Total sesiones	207	100%

Con relación a los indicadores de impacto de capacitación y de satisfacción de bienestar, los resultados para el año 2022 fueron los siguientes:

- Indicador de Impacto de capacitación para el año 2022 fue **PENDIENTE**
- El resultado del indicador de satisfacción de las actividades de bienestar para el primer semestre de 2022 fue de 97,07% y para el segundo semestre de 2022 fue de **PENDIENTE**%.

A continuación, se relacionan las siguientes variables:



- Rotación de personal (ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos y comisiones de servicio).
- Ausentismo.
- Funcionarios próximos a pensionarse.
- Vacantes temporales.
- Resultados Evaluación del desempeño / acuerdos de gestión.



INGRESOS 2022					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	0	1	4	0	1
FEBRERO	0	0	1	0	0
MARZO	0	0	0	0	1
ABRIL	0	0	0	0	0
MAYO	0	0	1	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0
JULIO	0	0	1	0	0
AGOSTO	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	1	0	0
OCTUBRE	2	2	1	0	1
NOVIEMBRE	1	2	0	0	0
DICIEMBRE	0	3	1	1	0
TOTAL	5	8	10	1	3

RETIROS 2022					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	0	1	1	0	1
FEBRERO	0	0	1	0	1
MARZO	0	0	0	0	0
ABRIL	0	0	2	0	0
MAYO	0	0	1	0	0
JUNIO	0	0	1	0	0
JULIO	0	0	1	0	0
AGOSTO	1	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	3	0	0	0	0
OCTUBRE	1	3	1	0	1
NOVIEMBRE	1	3	1	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0
TOTAL	6	7	9	0	3

Durante el año 2022 se realizó un (1) encargo de un funcionario de Carrera Administrativa con derechos de carrera de nivel profesional a un empleo de nivel asesor.

Con respecto al estado de las comisiones:

- Para desempeñar un empleo de LNR en otra entidad: 1 servidor continúa en comisión
- Para desempeñar un empleo de LNR en otra entidad: 1 servidor inicia comisión

A continuación se presentan las cifras de ausentismo presentado en la planta de personal del Instituto a lo largo del año 2022.

TIPO DE AUSENTISMO	# DÍAS
LICENCIA POR LUTO	55
PERMISO REMUNERADO	147
LICENCIA DE PATERNIDAD	14
PERMISO ELECTORAL	20
PERMISO JURADO DE VOTACIÓN	12
ENFERMEDAD COMÚN	171
TOTAL DÍAS DE AUSENTISMO	419

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 forzoso 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.

VACANTES TEMPORALES				
ESTADO PUESTO	DENOMINACIÓN EMPLEO	GRADO	NIVEL	DEPENDENCIA
ENCARGO	ASESOR	01	ASESOR	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
	GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
	GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
PROVISIONAL	GESTOR DE PRUEBAS	04	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
	GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURÍDICA
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
	GESTOR DE PRUEBAS	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
	GESTOR DE PRUEBAS	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
	TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	TÉCNICO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

Con relación al comportamiento de la evaluación del desempeño/ acuerdos de gestión, durante el año 2022, se obtuvieron los siguientes resultados consolidados:

- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS

PROMEDIO CALIFICACIÓN	96.94%
PERIODO EVALUADO	01 FEBRERO 2021 – 31 ENERO 2022

- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

PROMEDIO CALIFICACIÓN	96.83%
PERIODO EVALUADO	15 MAYO 2022 – 14 NOVIEMBRE 2022

- ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL	102%
PERIODO EVALUADO	01 MARZO 2021 – 28 FEBRERO 2022



Ejecución presupuestal

A continuación, se aprecia la siguiente variable:

- Ejecución presupuestal salarial para el año 2022, por rubros frente a lo presupuestado.

Descripción Rubro	AP VIGENTE	CDP	Obligación	Pago	Disponible Total	% EJEC.
SUELDO BÁSICO	\$ 7.586.008.616,00	\$ 6.869.012.901,00	\$ 6.869.012.901,00	\$ 6.869.012.901,00	\$ 716.995.715,00	91%
PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 878.175.000,00	\$ 809.145.448,00	\$ 809.145.448,00	\$ 809.145.448,00	\$ 69.029.552,00	92%
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 5.697.216,00	\$ 3.853.272,00	\$ 3.853.272,00	\$ 3.853.272,00	\$ 1.843.944,00	68%
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 7.100.000,00	\$ 6.206.211,00	\$ 6.206.211,00	\$ 6.206.211,00	\$ 893.789,00	87%
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 282.685.531,00	\$ 259.660.929,00	\$ 259.660.929,00	\$ 259.660.929,00	\$ 23.024.602,00	92%
PRIMA DE SERVICIO	\$ 485.266.722,00	\$ 476.223.686,00	\$ 476.223.686,00	\$ 476.223.686,00	\$ 9.043.036,00	98%
HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 58.207.630,00	\$ 49.116.435,00	\$ 49.116.435,00	\$ 49.116.435,00	\$ 9.091.195,00	84%
PRIMA DE NAVIDAD	\$ 871.121.628,00	\$ 108.783.048,00	\$ 108.783.048,00	\$ 108.783.048,00	\$ 762.338.580,00	12%
PRIMA DE VACACIONES	\$ 538.709.906,00	\$ 417.391.713,00	\$ 417.391.713,00	\$ 417.391.713,00	\$ 121.318.193,00	77%
PENSIONES	\$ 1.133.154.151,00	\$ 917.126.136,00	\$ 917.126.136,00	\$ 917.126.136,00	\$ 216.028.015,00	81%
SALUD	\$ 802.650.857,00	\$ 663.746.921,00	\$ 663.746.921,00	\$ 663.746.921,00	\$ 138.903.936,00	83%
APORTES DE CESANTÍAS	\$ 885.787.508,00	\$ 689.780.363,00	\$ 689.780.363,00	\$ 689.780.363,00	\$ 196.007.145,00	78%
CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 389.735.150,00	\$ 324.737.400,00	\$ 324.737.400,00	\$ 324.737.400,00	\$ 64.997.750,00	83%
APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	\$ 49.292.206,00	\$ 38.511.700,00	\$ 34.674.000,00	\$ 34.674.000,00	\$ 10.780.506,00	78%
APORTES AL ICBF	\$ 304.829.950,00	\$ 243.552.800,00	\$ 243.552.800,00	\$ 243.552.800,00	\$ 61.277.150,00	80%
APORTES AL SENA	\$ 206.975.050,00	\$ 162.398.500,00	\$ 162.398.500,00	\$ 162.398.500,00	\$ 44.576.550,00	78%
SUELDO DE VACACIONES	\$ 454.274.481,00	\$ 358.889.369,00	\$ 358.889.369,00	\$ 358.889.369,00	\$ 95.385.112,00	79%
INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 350.135.207,00	\$ 245.988.312,00	\$ 245.988.312,00	\$ 245.988.312,00	\$ 104.146.895,00	70%
BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 58.951.754,00	\$ 43.584.976,00	\$ 43.584.976,00	\$ 43.584.976,00	\$ 15.366.778,00	74%
BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	\$ 101.155.620,00	\$ 72.333.011,00	\$ 72.333.011,00	\$ 72.333.011,00	\$ 28.822.609,00	72%
PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 56.274.434,00	\$ 50.551.753,00	\$ 50.551.753,00	\$ 50.551.753,00	\$ 5.722.681,00	90%
PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 457.171.880,00	\$ 376.554.802,00	\$ 376.554.802,00	\$ 376.554.802,00	\$ 80.617.078,00	82%
SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD, Y SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN DE GAS (POR CUENTA PROPIA)	\$ 3.000.000,00	\$ 1.634.560,00	\$ 1.634.560,00	\$ 1.634.560,00	\$ 1.365.440,00	54%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COMBINADOS DE OFICINA	\$ 680.372.288,00	\$ 609.066.661,00	\$ 444.242.402,00	\$ 444.242.402,00	\$ 71.305.627,00	90%
INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	\$ 42.594.092,00	\$ 24.530.012,00	\$ 24.530.012,00	\$ 24.530.012,00	\$ 18.064.080,00	58%
LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 45.476.232,00	\$ 14.838.180,00	\$ 14.838.180,00	\$ 14.838.180,00	\$ 30.638.052,00	33%
TOTAL GENERAL	\$ 16.734.803.109	\$ 13.837.219.099	\$ 13.668.557.140	\$ 13.668.557.140	\$ 2.897.584.010	83%

5. Conclusiones

01. Programación de medidas de cobertura



Programación de medidas de cobertura

En la revisión de información secundaria se observa que, desde el año 2013, se ha evidenciado la necesidad de iniciar un proceso de reestructuración de la Entidad, dado que la planta de personal actual no responde a las necesidades del Icfes y a su proyección de crecimiento. Con el propósito de lograr esta transformación, en el 2012 la Institución presentó una propuesta de reestructuración al DAFP pero esta no fue aprobada. De acuerdo con las entrevistas a los líderes del Icfes, para la construcción del Plan estratégico 2020-2023, este reto continúa vigente. El 90% de los entrevistados manifiestan que las funciones establecidas en la normativa no reflejan el quehacer de los funcionarios, ocasionando un traslape de funciones entre las áreas.

En el año 2020, se inició el proceso para estructurar el proceso de rediseño institucional, el cual se preparará para ser presentado ante la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Desde la Subdirección de Talento Humano, a lo largo del año 2021 se estableció la propuesta de la estructura y organización interna, se establecieron los perfiles y se realizó el levantamiento de las cargas de trabajo de todas las dependencias del Instituto, se estableció 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 los comentarios con relación al documento.

Posteriormente, 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.



Por otra parte, 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, 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-