

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

Subdirección de Talento Humano

Contenido

Introducción .....	3
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos .....	4
Alcance.....	4
Marco Normativo .....	5
Responsables .....	5
Desarrollo del plan.....	6
Análisis de las Necesidades de Personal. ....	6
Análisis de la Disponibilidad de Personal. ....	6
Programación de Medidas de Cobertura. ....	6
Resultados .....	6
Análisis de Disponibilidad de Personal .....	10
Estructura de Planta de Personal .....	10
Caracterización de los Funcionarios .....	19
Comportamiento de la Planta .....	24
Evaluación del Desempeño Laboral .....	27
Ejecución Presupuestal.....	27
Programación de medidas de cobertura .....	28
Recursos.....	30
Medición.....	31

## 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:

- Gestión integral del talento humano.
- Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- 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.

## 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

El plan de Previsión de Recursos Humanos Institucional tiene por alcance los siguientes aspectos:

- 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.

## Marco Normativo

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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.
- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

## Responsables

La Subdirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar el Plan de Previsión gestionando y administrando los recursos humanos de la planta Institucional que se requieran por las diferentes necesidades de la entidad.

5

## Desarrollo del plan

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.

## 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, basándose en los movimientos de la planta de personal a lo largo del año 2023 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.

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.

En el año 2023 se desarrolló un estudio de rediseño institucional en el que se planteó un ajuste en la estructural funcional del Icfes y de su planta de personal.

En este estudio se encontró lo siguiente:

- Estructura organizacional desactualizada y en algunos casos obsoleta.
- Planta de personal insuficiente para la atención de aspectos misionales.
- Deficiente atención de PQR's.
- Necesidad de cambio del modelo operativo.

Así, se propuso un rediseño organizacional con base en:

- La actualización de la estructura organizacional, con la creación de:
- Oficinas de Relación Estado - Ciudadano, y de Nuevos Negocios.
- Dirección de investigación e innovación, Dirección de Focalización Regional, Dirección de Transformación Digital.
- Formalización del empleo público. Creación de 93 cargos en la planta de personal (Fase I), énfasis en áreas misionales.
- Cambio en el modelo de atención al ciudadano.
- Proyecto estratégico de transformación digital.

Respecto a la formalización de empleo público, se plantea para el 2024: Creación de 93 cargos en la planta de personal del Instituto:

8

*Ilustración 1: Descripción de 93 cargos en la planta de personal del Instituto discriminados por nivel jerárquico.*

Creación de cargos	
Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	4
Asistencial	1
<b>Total general</b>	<b>93</b>

En este escenario, para 2024 la planta pasa de tener 16 cargos de nivel directivo a 17, 78 de nivel profesional a 165, 16 de nivel técnico a 20 y 8 de nivel asistencial a 9.

Más del 70% de los empleos a crear se ubicarán en áreas misionales como la Dirección de Evaluación, las Subdirecciones de Diseño de instrumentos, Producción de Instrumentos, Estadística.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2023 el Icfes avanzó en la materialización de un concurso de méritos para la provisión de empleos, con base en los siguientes antecedentes:

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 durante el año 2020 se hizo el registro de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplen requisitos para un concurso de ascenso. Este registro fue actualizado en el año 2023 en cuanto a las funciones de los empleos y su ubicación vigente.

De otra parte, se destaca que previamente, mediante la Resolución Icfes número 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.

Al respecto, se encuentra en avance con la Comisión Nacional del Servicio Civil el mencionado concurso para proveer 66 empleos de Carrera Administrativa. En lo referente a este tema, se expidió el Acuerdo CNSC No. 089 del 22 de noviembre del 2023, por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso, y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de Planta de Personal de Icfes, para proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2519 de 2023- Nación 6.

Así las cosas, a continuación, se detalla la información de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024:

*Tabla 1: Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024*

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Asesor	Uno (1)
Profesional	Cincuenta y tres (53)

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Técnico	Diez (10)
Asistencial	Dos (2)
<b>Total</b>	<b>Sesenta y seis (66)</b>

#### Análisis de 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.

#### Estructura de Planta de Personal

A continuación, se presentan la cantidad de empleos por naturaleza y nivel jerárquico:

Tabla 2: Cantidad de empleos por naturaleza y nivel jerárquico, Clase LNR y CA

CLASE LNR; NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	16
ASESOR	6
PROFESIONAL	1
ASISTENCIAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>
CLASE CA; NIVEL	
ASESOR	2

PROFESIONAL	77
TÉCNICO	13
ASISTENCIAL	4
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>

A continuación, la distribución de cargos de la Dirección General:

Tabla 3: Distribución de cargos de la 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

DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
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

A continuación, distribución de cargos de la Dirección de Tecnología e Información:

Tabla 4: Distribución de cargos de la 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
ANALISTA DE SISTEMAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE APLICACIONES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	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

A continuación, distribución de cargos de la Dirección de Evaluación:

Tabla 5: Distribución de cargos de la 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 DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	0	5	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	04	3	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
ASESOR	01	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
ASESOR	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN

A continuación, distribución de cargos de la Dirección de Producción y Operaciones

Tabla 6: Distribución de cargos de la Dirección de Producción y Operaciones

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

A continuación, la distribución de cargos de la Secretaría General

Tabla 7: Distribución de cargos de la Secretaría General

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

DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	2	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE

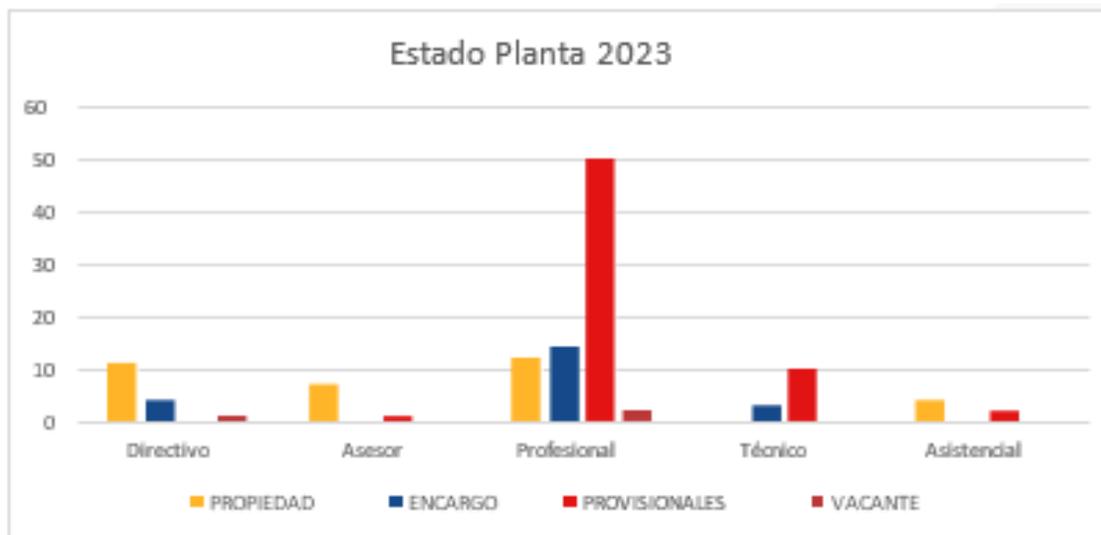
A continuación, tabla con el estado de la planta de personal, a corte 1 de diciembre de 2023

Tabla 8: Estado de la planta de personal, a corte 1 de diciembre de 2023

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONALES	VACANTE	TOTAL
Directivo	11	4	0	1	16
Asesor	7	0	1	0	8
Profesional	12	14	50	2	78
Técnico	0	3	10	0	13
Asistencial	4	0	2	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>121</b>

A continuación, gráfico con el estado de la planta de personal, a corte 1 de diciembre de 2023

Tabla 9: Estado de planta 2023



A continuación, distribución por tipos de empleo:

Tabla 10: Distribución por 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
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>121</b>

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

#### Caracterización de los Funcionarios

A continuación, se 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.

Ilustración 2: Edad por genero nivel directivo

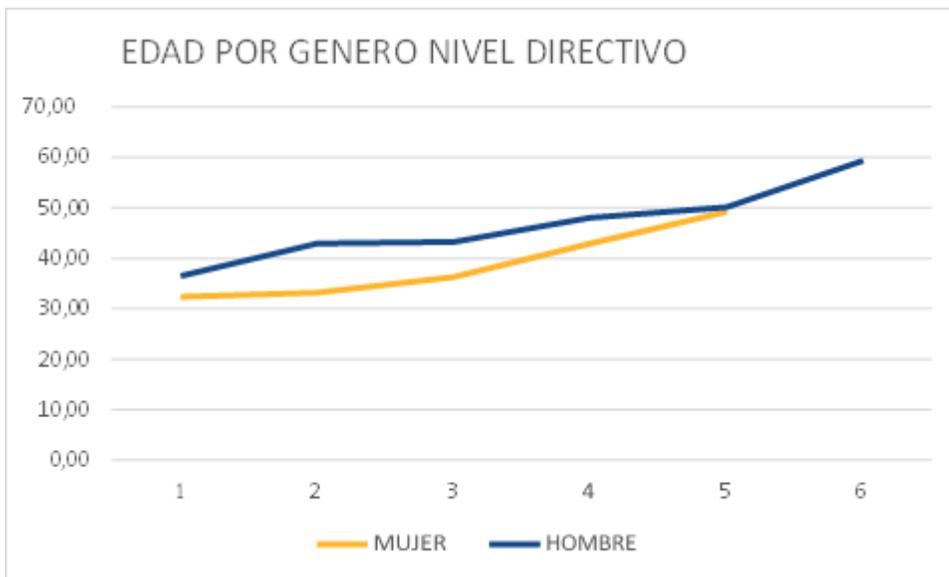


Ilustración 3: Edad por genero nivel asesor

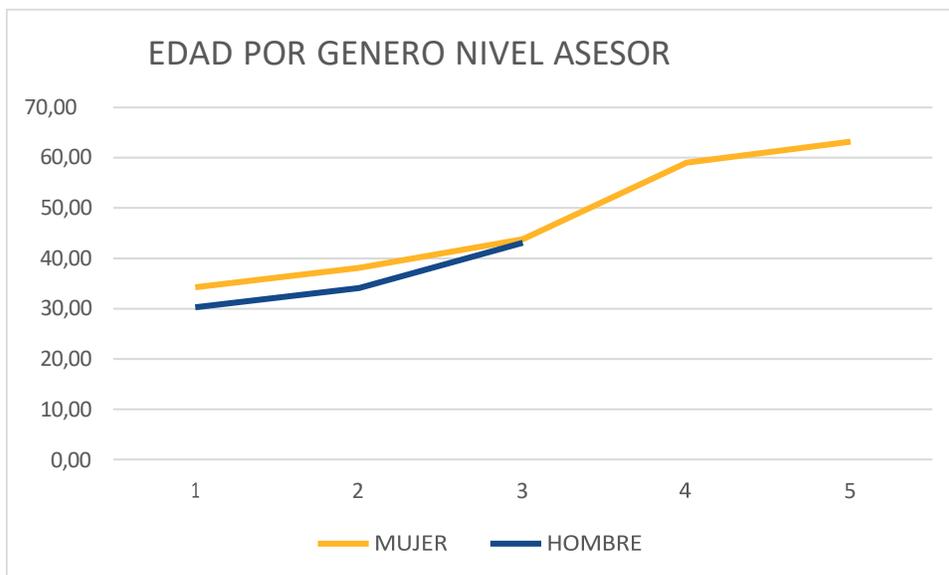


Ilustración 4: Edad por genero nivel profesional

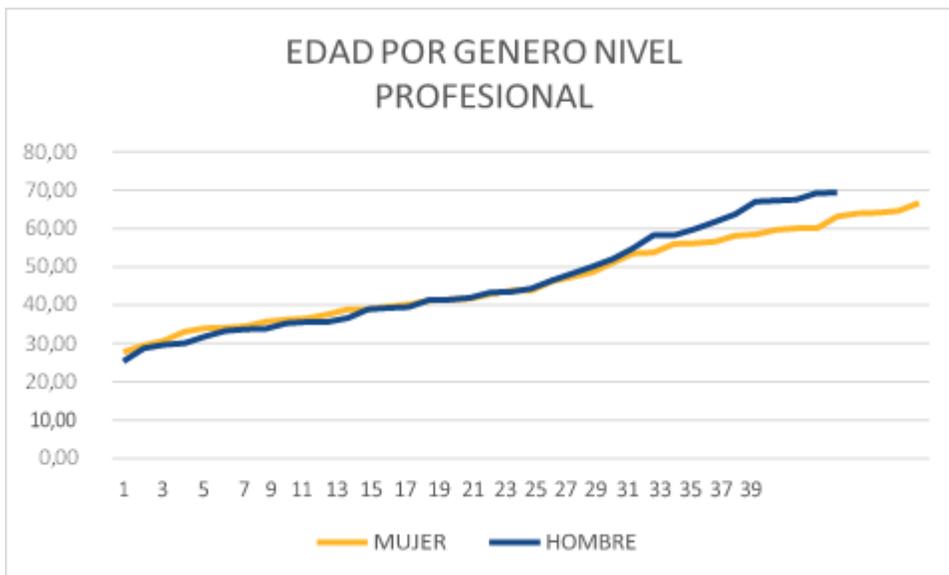


Ilustración 5: Edad por genero nivel técnico

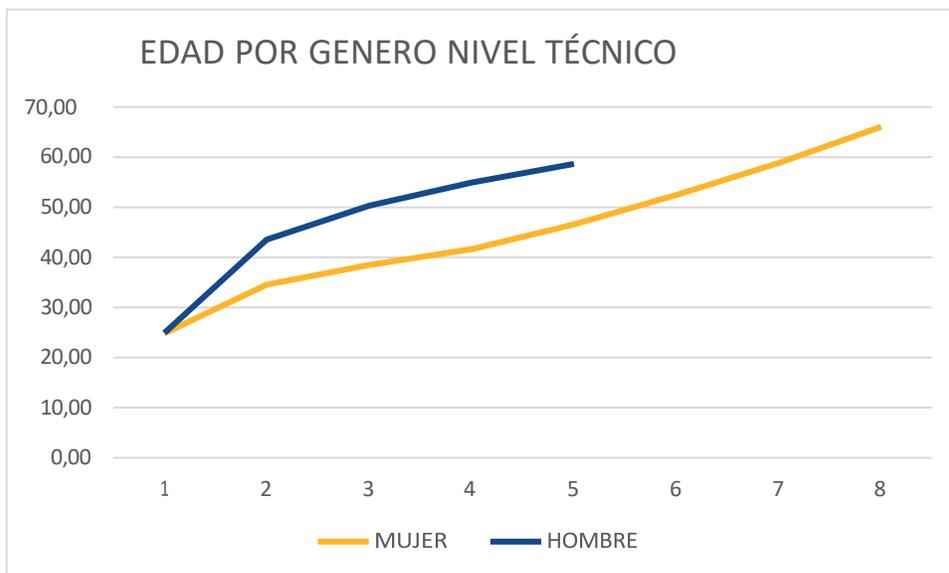
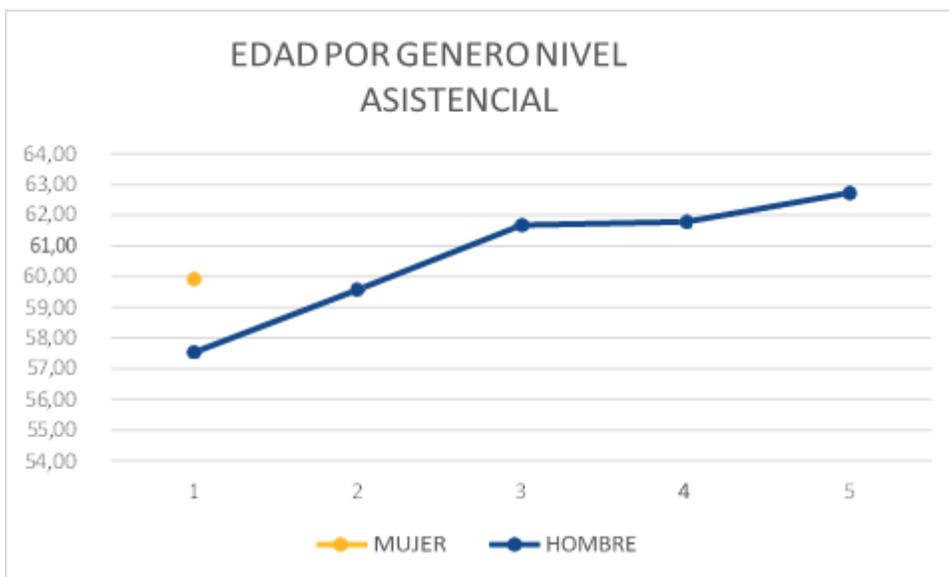
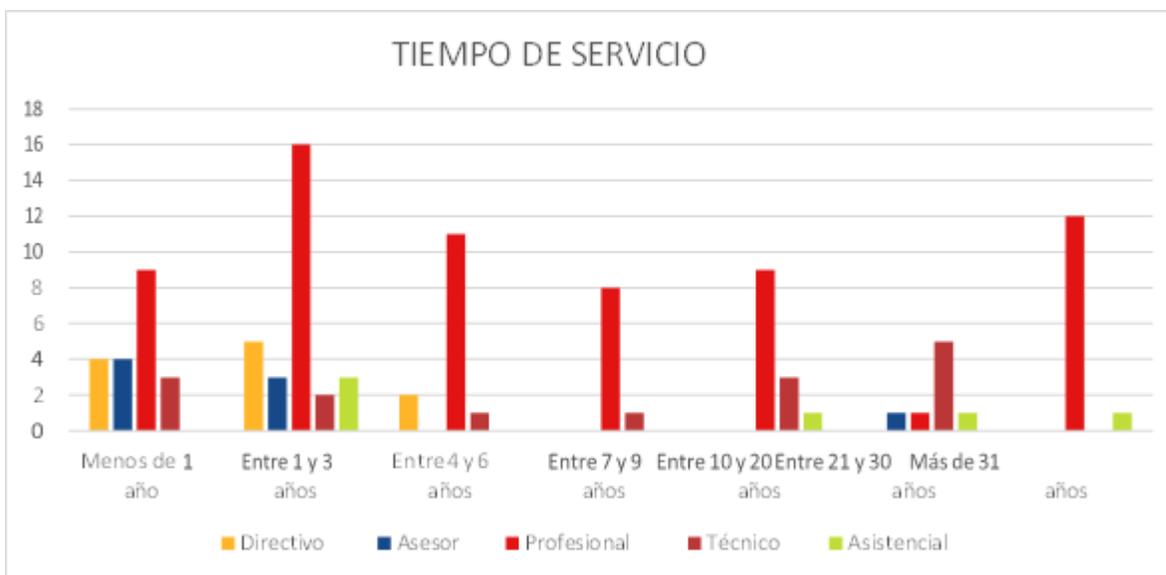


Ilustración 6: edad por genero nivel asistencial



En la planta de personal se encuentran vinculado dos funcionarios con discapacidad en la actualidad, la planta de personal del Instituto no cuenta con funcionarios pertenecientes a algún grupo étnico específico.

Ilustración 7: Distribución por tiempo de servicio



A continuación, distribución por nivel máximo alcanzado de educación formal.

Tabla 11: Nivel máximo alcanzado de educación formal

	<b>BACHILLER TÉCNICO</b>				
--	------------------------------	--	--	--	--

NIVEL	TECNÓLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
Directivo	0	1	7	3	0
Asesor	0	3	2	3	0
Profesional	0	32	38	7	1
Técnico	7	6	0	0	0
Asistencial	6	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

A continuación, resumen de capacitaciones realizadas en el plan institucional de capacitación Icfes 2023

Tabla 12: Resumen de capacitaciones 2023

23

RESUMEN CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ICFCES 2023		
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE CAPACITACIONES	PORCENTAJE
Capacitaciones PIC	17	20%
Capacitaciones PAE	56	65%
Capacitaciones PFI	13	15%
<b>Total Capacitaciones</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS	PORCENTAJE
Horas PIC	27	11%
Horas PAE	79	33%
Horas PFI	137	56%
<b>Total horas de capacitación</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE SESIONES	PORCENTAJE
Sesiones PIC	18	13%
Sesiones PAE	60	43%
Capacitaciones PFI	63	45%
<b>Total sesiones realizadas</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>

TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ASISTENTES	PORCENTAJE
PIC	1114	41%
PAE	1325	49%
PFI	264	10%
<b>Total Asistentes</b>	<b>2703</b>	<b>100%</b>

Con relación a los indicadores de impacto de capacitación y de satisfacción de bienestar, los resultados para el año 2023 fueron los siguientes:

- Indicador de Impacto de capacitación para el año 2022 fue de 87,56, el indicador de Impacto de capacitación para el 2023 se encuentra en ejecución teniendo en cuenta que la vigencia finaliza 31 de diciembre de 2023.
- El resultado del indicador de satisfacción de las actividades de bienestar para el primer semestre de 2023 fue de 98.03%.

### Comportamiento de la Planta

A continuación, se relacionan las siguientes variables:

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

A continuación, ingresos en el año 2023:

Tabla 13: Ingresos en 2023

NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	0	0	1	1	0
FEBRERO	1	0	2	0	0
MARZO	0	1	2	0	0
ABRIL	1	0	0	0	0
MAYO	0	1	1	1	0
JUNIO	0	0	0	0	0
JULIO	0	0	0	0	0
AGOSTO	1	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0
OCTUBRE	0	1	3	0	0
NOVIEMBRE	0	1	0	1	0
DICIEMBRE	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

24

A continuación, retiros en el año 2023:

Tabla 14: Retiros en 2023

NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	0	1	3	0	0
FEBRERO	1	0	2	0	0
MARZO	0	0	0	0	0
ABRIL	0	1	0	1	0
MAYO	1	1	1	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0
JULIO	1	0	0	0	0
AGOSTO	2	1	3	0	0
SEPTIEMBRE	2	0	2	1	0
OCTUBRE	1	0	0	0	0
NOVIEMBRE	1	1	0	0	0
DICIEMBRE	1	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Durante el año 2023 se otorgó Comisión a una funcionaria para desempeñar empleo de LNR por el término de un (1) año, once (11) meses y seis (6), a partir de la fecha de posesión (10/03/2023).

25

A continuación, se presentan las cifras de ausentismo presentado en la planta de personal del Instituto a lo largo del año 2023 – corte 1 de diciembre de 2023.

Tabla 15: Ausentismo en 2023

TIPO DE AUSENTISMO	# DÍAS
CALAMIDAD	13
PERMISO REMUNERADO	40
PERMISO NO REMUNERADO	0
DIAGNOSTICO COVID 19	1
ENFERMEDAD COMÚN	199
<b>TOTAL DÍAS DE AUSENTISMO</b>	<b>253</b>

Teniendo en consideración la normativa que regula la materia, la Subdirección de Talento Humano del Icfes analizó con corte a 31 de diciembre de 2023, 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 pre-pensión contamos con 10 funcionarios, 4 mujeres (3 nivel profesional, 1 nivel Técnico) y 6 hombres (1 de nivel directivo, 2 nivel profesional y 3 de nivel asistencial).

Adicionalmente, contamos con 21 funcionarios quienes ya cumplieron la edad para acceder al reconocimiento por derecho a la pensión, 6 hombres (Todos de nivel profesional y 15 mujeres (2 de nivel asesor, 1 de nivel asistencial, 10 de nivel profesional y 2 de nivel Técnico), sin embargo, con corte a 31 de diciembre de 2023, solo se tiene que a dos (2) funcionarias de nivel Profesional se reconocerá la pensión a partir del mes de enero del 2024.

Por último, para la vigencia 2023, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá edad de retiro forzoso.

A continuación, las vacantes temporales:

Tabla 16: Vacantes temporales

DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	NIVEL	DEPENDENCIA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN
TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	TÉCNICO	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

Con relación al comportamiento de la evaluación del desempeño/ acuerdos de gestión, durante el año 2023, se obtuvieron los siguientes resultados consolidados:

Evaluación del Desempeño Laboral

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS

Tabla 17: Resultados 2023

<b>PROMEDIO CALIFICACIÓN</b>	<b>99.87%</b>
<b>PERIODO EVALUADO</b>	<b>01 FEBRERO 2022 – 31 ENERO 2023</b>

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

Tabla 18: Resultados 2023

<b>PROMEDIO CALIFICACIÓN</b>	<b>97.5%</b>
<b>PERIODO EVALUADO</b>	<b>16 NOVIEMBRE 2022 – 15 NOVIEMBRE 2023</b>

ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

Tabla 19: Resultados 2023

<b>PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL</b>	<b>100%</b>
<b>PERIODO EVALUADO</b>	<b>01 MARZO 2022 – 28 FEBRERO 2023</b>

Ejecución Presupuestal.

A continuación, se aprecia la siguiente variable:

Ejecución presupuestal salarial para el año 2023, por rubros frente a lo presupuestado.

Ilustración 8: Ejecución presupuestal

Descripción Rubro	AP VIGENTE	CDP	Obligación	Pago	Disponible Total	% E.JEC.
SUELDO BÁSICO	\$ 8.204.681,516	\$ 6.987.857,951	\$ 6.987.857,951	\$ 6.987.857,951	\$ 1.216.823,965	85%
PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 880.892,784	\$ 733.978,834	\$ 733.978,834	\$ 733.978,834	\$ 146.913,950	83%
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 5.110,834	\$ 4.108,101	\$ 4.108,101	\$ 4.108,101	\$ 2.002,733	67%
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 7.210,320	\$ 6.927,189	\$ 6.927,189	\$ 6.927,189	\$ 283,131	96%
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 267.936,273	\$ 254.890,237	\$ 254.890,237	\$ 254.890,237	\$ 13.046,036	95%
PRIMA DE SERVICIO	\$ 505.243,317	\$ 503.099,366	\$ 503.099,366	\$ 503.099,366	\$ 2.143,951	100%
HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	\$ 54.061,780	\$ 45.794,309	\$ 45.794,309	\$ 45.794,309	\$ 8.267,471	85%
PRIMA DE NAVIDAD	\$ 856.834,076	\$ 127.469,188	\$ 127.469,188	\$ 127.469,188	\$ 729.364,888	15%
PRIMA DE VACACIONES	\$ 411.280,358	\$ 353.821,017	\$ 353.821,017	\$ 353.821,017	\$ 57.459,341	86%
PENSIONES	\$ 1.132.509,734	\$ 1.012.608,065	\$ 1.012.608,065	\$ 1.012.608,065	\$ 119.900,669	89%
SALUD	\$ 802.193,681	\$ 718.216,819	\$ 718.216,819	\$ 718.216,819	\$ 83.976,862	90%
APORTES DE CESANTÍAS	\$ 933.100,397	\$ 767.152,222	\$ 767.152,222	\$ 767.152,222	\$ 165.948,175	82%
CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 396.757,000	\$ 356.208,000	\$ 356.208,000	\$ 356.208,000	\$ 40.549,000	90%
APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RESGOS LABORALES	\$ 49.264,300	\$ 42.512,700	\$ 42.512,700	\$ 42.512,700	\$ 6.751,600	86%
APORTES AL ICBF	\$ 297.567,900	\$ 267.160,200	\$ 267.160,200	\$ 267.160,200	\$ 30.407,700	90%
APORTES AL SENA	\$ 198.378,690	\$ 178.117,800	\$ 178.117,800	\$ 178.117,800	\$ 20.260,890	90%
SUELDO DE VACACIONES	\$ 575.792,501	\$ 295.934,187	\$ 295.934,187	\$ 295.934,187	\$ 279.858,314	51%
INDENIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 818.523,085	\$ 230.198,198	\$ 230.198,198	\$ 230.198,198	\$ 588.324,887	28%
BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 45.748,237	\$ 39.238,449	\$ 39.238,449	\$ 39.238,449	\$ 6.509,788	86%
BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	\$ 108.489,516	\$ 62.181,074	\$ 62.181,074	\$ 62.181,074	\$ 46.308,442	57%
PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 60.157,880	\$ 45.879,810	\$ 45.879,810	\$ 45.879,810	\$ 14.277,270	76%
PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 544.730,940	\$ 331.757,859	\$ 331.757,859	\$ 331.757,859	\$ 212.973,081	61%
SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD, Y SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN DE GAS (POR CUENTA PROPIA)	\$ 18.180,000	\$ 7.004,119	\$ 7.004,119	\$ 7.004,119	\$ 3.095,881	69%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COMBINADOS DE OFICINA	\$ 916.689,500	\$ 625.289,970	\$ 267.295,411	\$ 267.295,411	\$ 648.394,089	68%
INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	\$ 75.093,485	\$ 72.451,535	\$ 72.451,535	\$ 72.451,535	\$ 2.641,950	96%
LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 49.851,741	\$ 24.273,263	\$ 24.273,263	\$ 24.273,263	\$ 25.578,478	49%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>\$ 18.209.298,355</b>	<b>\$ 14.094.130,462</b>	<b>\$ 13.736.135,903</b>	<b>\$ 13.736.135,903</b>	<b>\$ 4.473.072,452</b>	<b>77%</b>

**CONCLUSIONES**

**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 2020, se inició el proceso para estructurar el proceso de rediseño institucional el cual se prepara 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.

En el año 2023 se desarrolló un estudio de rediseño institucional en el que se planteó un ajuste en la estructura funcional del Icfes y de su planta de personal.

En este estudio se encontró lo siguiente:

- Estructura organizacional desactualizada y en algunos casos obsoleta.
- Planta de personal insuficiente para la atención de aspectos misionales.
- Deficiente atención de PQR's.
- Necesidad de cambio del modelo operativo.

Así, se propuso un rediseño organizacional con base en:

- La actualización de la estructura organizacional, con la creación de:
- Oficinas de Relación Estado - Ciudadano, y de Nuevos Negocios.
- Dirección de investigación e innovación, Dirección de Focalización Regional, Dirección de Transformación Digital.
- Formalización del empleo público. Creación de 93 cargos en la planta de personal (Fase I), énfasis en áreas misionales.
- Cambio en el modelo de atención al ciudadano.
- Proyecto estratégico de transformación digital.

Respecto a la formalización de empleo público, se plantea para el 2024: Creación de 93 cargos en la planta de personal del Instituto.

En este escenario, para 2024 la planta pasa de tener 16 cargos de nivel directivo a 17, 78 de nivel profesional a 165, 16 de nivel técnico a 20 y 8 de nivel asistencial a 9.

Más del 70% de los empleos a crear se ubicarán en áreas misionales como la Dirección de Evaluación, las Subdirecciones de Diseño de instrumentos, Producción de Instrumentos, Estadística.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2023 el Icfes avanzó en la materialización de un concurso de méritos para la provisión de empleos, con base en los siguientes antecedentes:

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 durante el año 2020 se hizo el registro de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplen requisitos para un concurso de ascenso. Este registro fue actualizado en el año 2023 en cuanto a las funciones de los empleos y su ubicación vigente.

De otra parte, se destaca que previamente, mediante la Resolución Icfes número 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.

Por último, se encuentra en avance con la Comisión Nacional del Servicio Civil el Concurso para proveer 66 empleos de Carrera Administrativa. En lo referente a este tema, se firmó el Acuerdo No. 089 del 22 de noviembre del 2023, por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso, y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa de Planta de Personal de Icfes, para proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2519 de 2023- Nación 6. Se está en espera de fechas de convocatoria y lineamientos de la CNSC.

## Recursos

Para la provisión de 64 de las 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, el Icfes mediante Resolución 000515 de 2021 reconoció el gasto y ordenó el pago de \$224.000.000 a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la realización del mencionado proceso de selección.

En la vigencia 2023 se paga el saldo restante de 2 vacantes incluidas en el concurso de méritos, para un total de 66 vacantes en concurso.

En relación con la creación de cargos producto del estudio de rediseño institucional, los recursos se garantizarán mediante el presupuesto de funcionamiento de la vigencia 2024.

**Medición**

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2024. Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

*Tabla 20: Indicador seguimiento*

Nombre del indicador	Formula	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Evidencias
Nivel de provisión de la planta de personal % Nivel de avance en la provisión de vacantes de la planta de personal %	No. de empleos provistos No. de empleos de la planta No. de vacantes de la planta a 1/01/2024- No. de vacantes de la planta a la fecha	01/01/2024	31/12/2024	Actos administrativos
	No. de vacantes de la planta a 1/01/2024 No. de vacantes de la planta a 1/01/2024	01/01/2024	31/12/2024	Estructura Planta