Imagen que contiene persona, interior, pared, captura de pantalla

Descripción generada automáticamente

**Plan Anual de Vacantes 2021**

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión II Icfes**

**Subdirección de Talento Humano**

1. **Introducción.**
2. **Objetivos.**
   1. Objetivo General.
   2. Objetivos Específicos.
   3. Alcance.
3. **Antecedentes.**
4. **Generalidades.**
5. **Resultados.**
6. **Conclusiones.**

**Índice**

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 Instituo Colombiano para la Evaluación de la Educación 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 2021, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

1. **Introducción**

1. Objetivo General
2. Objetivos específicos.
3. Alcance.

**2. Objetivos**



* 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.

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 2021. 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**

**Objetivo general**

**2. Objetivos**



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.

**Alcance**

1. Antecedentes

**3. Antecedentes**

**3. 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 razóm 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.

1. Contexto normativo
2. Definiciones

**4. Generalidades**

**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 normatividad 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.

**Contexto normativo**



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**

“**Articulo 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”.*

**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 Constitución Política o en la ley.

**Definiciones**



**PROVISIÓN DE EMPLEO PÚBLICO**

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas 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 al 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 0024, 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 organism 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 a lo señalado en el decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. 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).

1. Análisis de la Planta

**5. Resultados**

**5. Resultados**

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes en el año 2009, mediante la Resolución 5014 se modificó la estructura del Instituto, mediante la Resolución 5015 se estableció la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos del Instituto y mediante la Resolución 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:

**Análisis de Planta actual**



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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 31 diciembre de 2020) | | | | | |
| NIVEL | **PROPIEDAD** | **ENCARGO** | **PROVISIONALES** | **VACANTE** | **TOTAL** |
| Directivo | **14** | **1** | **0** | **1** | **16** |
| Asesor | **7** | **0** | **1** | **0** | **8** |
| Profesional | **14** | **14** | **49** | **1** | **78** |
| Técnico | **0** | **2** | **11** | **0** | **13** |
| Asistencial | **4** | **0** | **2** | **0** | **6** |
| TOTAL | **39** | **17** | **62** | **3** | **121** |

1. Análisis para la provisión de empleos
2. Proyección de retiro del servicio por edad de retiro frozoso o jubilación.

**6. Conclusiones**

**6. Conclusiones**

**1**



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, ha reportado a la fecha 64 empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa en la Plataforma SIMO, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos -OPEC.

Cumpliendo con las instrucciones emitidas según oficio No. 20202320661531 remitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el mes de septiembre de 2020 se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplirían requisitos para un concurso de ascenso.

Adicionalmente se han realizado los ajustes en la OPEC requeridos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los meses de marzo, abril y octubre de 2020.

**Provisión transitoria de empleos vacantes:** Para la vigencia 2021, 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. En relación con 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.

**ANÁLISIS PARA A PROVISIÓN DE EMPLEOS**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Subdirección de Talento Humano del Icfes analizó con corte a 31 de diciembre de 2020, 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 8 funcionarios de nivel profesional y con 13 funcionarios en empleos de nivel profesional, 2 funcionarios de nivel técnico y 1 funcionario de nivel asistencial quienes ya cumplieron la edad para que les sea reconocido el derecho a la pensión.

Adicionalmente, con corte al 31 de diciembre de 2020, solo e tiene conocimiento de que a un (1) funcionario se le haya reconocido la pensión.

Por último, para la vigencia 2021, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá la edad de retiro forzoso.

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

**2**

