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

Descripción generada automáticamente

**Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020**

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

1. **Introducción.**
2. **Objetivos.**
   1. Objetivo General.
   2. Objetivos Específicos.
   3. Alcance.
3. **Generalidades.**
4. **Resultados.**
   1. Análisis de las necesidades de personal.
   2. Análisis de la disponibilidad de personal.
   3. Programación de medidas de cobertura.

**Índice**

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.

1. **Introducción**

**2. Objetivos**

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



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.

* 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.

**Objetivos específicos**

**Objetivo general**

**2. Objetivos**



* Cálculo de los empleados necesarios 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**

**3. Generalidades**

**3. Generalidades.**

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, 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 requeridos.
* Que se presenten excesos de recursos humanos.

I. Análisis de las necesidades de personal.

II. Análisis de la disponibilidad de personal.

III. Programación de medidas de cobertura.

**4. Resultados**

**4. Resultados**



**Análisis de las necesidades de personal**

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 2019 y de los planes de capacitación y de bienestar desarrolados en el Instituto en la misma vigencia.

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes en el año 2019, llevó a cabo un proceso de diagnóstico estratégico del Icfes: Análisis de Contexto Interno y Externo.

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

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



A continuación se presentan unas categorías de información con sus correspondientes variables, esto con el fin de realizar la caracterización del personal del instituto y determiner el estado actual de los recursos humano.

* Datos del servidor.
* Perfil del empleo.
* Estadísticas.
* Análisis.
* Comparativos.

**Análisis de la disponibilidad de personal**



Acontinuación podrá encontrar las siguientes variables:

* Nivel máximo alcanzado de educación formal.
* Capacitaciónes realizadas durante la vigencia 2019.
* Tiempo de servicio en la entidad.
* Edad por género, por nivel jerárquico.

**Datos del servidor**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nivel máximo alcanzado de educación formal  (Corte 31 diciembre de 2019) | | | | | |
| NIVEL | **BACHILLER**  **TÉCNICO**  **TECNÓLOGO** | **PROFESIONAL** | **ESPECIALIZACIÓN** | **MAESTRIÍA** | **DOCTORADO** |
| Directivo | **0** | **0** | **7** | **6** | **3** |
| Asesor | **0** | **2** | **3** | **2** | **0** |
| Profesional | **0** | **39** | **26** | **6** | **0** |
| Técnico | **10** | **2** | **1** | **0** | **0** |
| Asistencial | **5** | **1** | **0** | **0** | **0** |
| TOTAL | **15** | **44** | **37** | **14** | **3** |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES -PIC 2019** | | |
| **NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN** | **DEPENDENCIA** | **HORAS** |
| Jornada De Derecho Disciplinario | Secretaría General | 2 |
| Curso Virtual Fundamentos Mipg | Todas Las Dependencias | 2 |
| Derechos De Autor Y Propiedad Intelectual | Oficina Asesora De Jurídica | 5 |
| Procedimiento a Seguir en caso de Siniestralidad | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Seguridad Vial | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Inspección De Seguridad | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Definición De Riesgo En Un Proceso De Contratación | Secretaría General | 2 |
| Manejo Preventivo | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Finanzas Personales - Manejo Efectivo | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Innovación Y Creatividad | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Pimeros Auxilios Psicológicos | Subdirección De Talento Humano | 4 |
| Puesta En Escena Saber Convivir | Subdirección De Talento Humano | 4 |
| Manejo De Emociones Ante Situaciones De Estrés | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Segunda Jornada De Sensibilización Derecho Disciplinario | Secretaría General | 1.5 |
| Resolución De Conflictos Y Comunicación Asertiva | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Líderes De Pausas Activas | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Curso De Sensibilización Lengua De Señas Colombianas | Dirección De Evaluación | 8 |
| Taller De Comunicación Afectiva Y Efectiva | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Lanzamiento De La Sala Amiga De La Familia Lactante Icfes | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Análisis Del Sector Y Estudio De Mercado | Subdirección De Abastecimiento Y Servicio Generales | 1 |
| Tercera Jornada De Sensibilización De Derecho Disciplinario | Secretaría General | 2 |
| Inteligencia Emocional En El Trabajo | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Teoría Y Práctica De Las Tres Líneas De Defensa En El Modelo Mipg | Oficina De Control Interno | 2 |
| Redacción De Contenidos Y Realización De Videos Para Plataformas Digitales | Subdirección De Talento Humano | 16 |
| Manejo De Auditorios - Resolución De Conflictos | Subdirección De Talento Humano | 8 |
| Diseño Y Gestión De Indicadores | Subdirección De Talento Humano | 12 |
| Capacitación Para Las Obligaciones Tributarias | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Coyuntura Económica Dólar | Subdirección Financiera Y Contable  Subdirección De Talento Humano | 1.5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS - PAE 2019** | | |
| **NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN** | **DEPENDENCIA** | **HORAS** |
| Secop II | Subdirección De Abastecimiento Y Servicios Generales | 2 |
| Secop II - Cargue De Informes Contratistas | Subdirección De Abastecimiento Y Servicios Generales | 2 |
| Evaluación Para Provisionales | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Informe Delegados Y Reporte Consolidado Pruebas Policía Y Saber 11 B | Subdirección De Desarrollo De Instrumentos | 2 |
| Proceso De Registro A Exámenes Saber T Y T - Saber Pro | Subdirección De Desarrollo De Instrumentos | 2 |
| Acompañamiento Sobre Evaluación Del Desempeño | Subdirección De Talento Humano | 12 |
| Indice Sintético De La Calidad Educativa | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 2 |
| Acuerdos De Gestión | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Sensibilización Oficina Pmo | Oficina Asesora De Planeación | 2 |
| Resolución 790 De 2017 - Comité Convivencia | Subdirección De Talento Humano | 2 |
| Daruma | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Sensibilización Oficina Pmo - Fundamentos Estándar (Descripción de Áreas) | Oficina Asesora De Planeación | 1 |
| Sensibilización Oficina Pmo - Marco Conceptual | Oficina Asesora De Planeación | 1 |
| Oracle | Sth - Dirección De Tecnología E Información | 4 |
| Sensibilización Oficina Pmo - Metodologías Ágiles | Oficina Asesora De Planeación | 1 |
| Diseños Centrado En Evidencias | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1.5 |
| Procesos De Estadística | Subdirección De Estadísticas | 3 |
| Capacitación Para Divulgaciones - Sector Educación Y Currículo | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1 |
| Capacitación Para Divulgaciones - Pg Web | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1 |
| Grupos De Referencia | Subdirección De Diseño De Instrumentos | 1.5 |
| Interpretación De Gráficas Y Pro | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1 |
| Poll Ev | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1 |
| Cadena Presupuestal | Subdirección De Talento Humano | 1 |
| Socialización Del Proyecto Estratégico De Gestión Del Conocimiento | Subdirección De Diseño De Instrumentos | 1 |
| Socialización Tablas De Retención Documental | Dirección General Y La Subdirección De Servicios Generales | 1.5 |
| Evaluación Del Desempeño Laboral Funcionarios De Carrera Administrativa | Subdirección De Talento Humano | 6 |
| Capacitación T Y T | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1.5 |
| Capacitación Gestores T Y T | Subdirección De Análisis Y Divulgación | 1 |
| Socialización Plan de Emergencia - Simulacro | Subdirección De Talento Humano | 3 |



En el año 2018 se expidió la Resolución Interna No. 000735 del 7 de noviembre de 2018, por la cual se deroga la Resolución No. 000598 de 2016 y se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleados de la Planta de Personal del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.

Esta resolución ha tenido una serie de modificaciones las cuales pueden encontrarse en: <https://www.icfes.gov.co/web/guest/manual-de-funciones>.

**Perfil de cada empleo**



Acontinuación podrá encontrar las siguientes variables:

* Distribución de cargos por dependencia.
* Número de empleos por nivel jerárquico y por su naturaleza.
* Rotación de personal (ingresos y retiros).
* Movilidad del personal (encargos y comisiones de servicio).
* Ausentismo.
* Empleados próximos a pensionarse.
* Vacantes temporales.

**Estadísticas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 | 2 | OFICINA ASESORA JURíDICA |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 03 | 1 | OFICINA ASESORA JURÍDICA |
| JEFE DE OFICINA | 01 | 1 | OFICINA DE CONTROL INTERNO |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 04 | 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 | 03 | 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 UNIVERSITARIO | 02 | 1 | SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 04 | 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 | 3 | 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 | 1 | SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 02 | 3 | SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES |
| PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 01 | 1 | 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 | 2 | 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 | 2 | 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 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **# 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** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INGRESOS** | | | | | |
| **NIVEL** | **DIRECTIVO** | **ASESOR** | **PROFESIONAL** | **TÉCNICO** | **ASISTENCIAL** |
| ENERO | **1** | **1** | **2** | **0** | **0** |
| FEBRERO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| MARZO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| ABRIL | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| MAYO | **1** | **0** | **2** | **0** | **0** |
| JUNIO | **0** | **0** | **3** | **0** | **0** |
| JULIO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| AGOSTO | **0** | **1** | **2** | **0** | **0** |
| SEPTIEMBRE | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** |
| OCTUBRE | **0** | **0** | **2** | **0** | **0** |
| NOVIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| DICIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **TOTAL** | **2** | **2** | **12** | **0** | **0** |

Durante el año 2019 se realizó un encargo de un funcionario de Carrera Administrativa con derechos de carrera en un grado 01, a un grado 03.

Adicionalmente se mantuvieron las siguientes comisiones:

* Para desempeñar un empleo de LNR en otra entidad: 2 servidores.
* Para desempeñar un empleo de LNR en el Icfes: 1 servidor.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RETIROS** | | | | | |
| **NIVEL** | **DIRECTIVO** | **ASESOR** | **PROFESIONAL** | **TÉCNICO** | **ASISTENCIAL** |
| ENERO | **0** | **1** | **2** | **0** | **0** |
| FEBRERO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| MARZO | **1** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| ABRIL | **0** | **0** | **2** | **0** | **0** |
| MAYO | **0** | **0** | **1** | **0** | **0** |
| JUNIO | **0** | **1** | **1** | **0** | **0** |
| JULIO | **0** | **0** | **4** | **1** | **0** |
| AGOSTO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| SEPTIEMBRE | **0** | **0** | **3** | **0** | **0** |
| OCTUBRE | **1** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| NOVIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| DICIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **TOTAL** | **2** | **2** | **13** | **1** | **0** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AUSENTISMO** | | | | | | | |
| **MES** | **CALAMIDAD** | **INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD COMÚN** | **LICENCIA  NO REMUNERADA** | **INCAPACIDAD  ENFERMEDAD LABORAL** | **INCAPACIDAD POR  ACCIDENTE TRABAJO** | **OTRA** | **TOTAL** |
| ENERO | **0** | **51** | **5** | **0** | **0** | **0** | **56** |
| FEBRERO | **0** | **24** | **0** | **0** | **0** | **0** | **24** |
| MARZO | **0** | **24** | **0** | **0** | **0** | **1** | **25** |
| ABRIL | **0** | **19** | **0** | **0** | **0** | **0** | **19** |
| MAYO | **3** | **60** | **7** | **0** | **0** | **0** | **70** |
| JUNIO | **0** | **24** | **0** | **0** | **15** | **5** | **44** |
| JULIO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| AGOSTO | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| SEPTIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| OCTUBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| NOVIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| DICIEMBRE | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |
| **TOTAL** | **3** | **202** | **12** | **0** | **15** | **6** | **238** |

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la Subdirección de Talento Humano del Icfes analizó con corte a 31 de diciembre de 2019, 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 3 funcionarios de Carrera Administrativa del nivel profesional y con 15 funcionarios de Carrera Adminstrativa en empleos de nivel profesional quienes ya cumplieron la edad para que les sea reconocido el derecho a la pensión.

Durante el año 2018, solo un funcionario de nivel profesional se retiró de la entidad debido a que le fue reconocida la pensión, a diferencia del año 2019 en donde se retiraron 4 funcionarios (tres de nivel profesional y uno de nivel técnico) por dicho motivo.

Adicionalmente a los ya mencionados, con corte al 31 de diciembre de 2019, no se tiene conocimiento de que a algún otro funcionario se le haya reconocido la pensión.

Por último, para la vigencia 2020, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá la edad de retiro forzoso.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VACANTES TEMPORALES** | | | | |
| **ESTADO PUESTO** | **DENOMINACIÓN**  **EMPLEO** | **GRADO** | **NIVEL** | **DEPENDENCIA** |
| ENCARGO | 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 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 04 | PROFESIONAL | OFICINA ASESORA JURíDICA |
| GESTOR DE PRUEBAS | 03 | PROFESIONAL | SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS |
| GESTOR DE PRUEBAS | 03 | PROFESIONAL | OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN |
| 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 ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES |
| 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 |



Acontinuación podrá encontrar las siguientes variables:

* Comportamiento de la evaluación del desempeño.
* Impacto de los programas de capacitación y bienestar.

**Análisis**

Con relación al comportamiento de la evaluación del desempeño/ acuerdos de gestión, durante el años 2019, se obtuvieron los siguientes resultados: (Se actualizará con resultados Segundo semester 2019)

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

|  |  |
| --- | --- |
| **PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL** | **%** |
| **PERIODO EVALUADO** | **01 FEBRERO 2019 – 31 ENERO 2020** |
| **TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS** |  |

* CONSOLIDADO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL FUNCIONARIOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

|  |  |
| --- | --- |
| **PROMEDIO CALIFICACIÓN**  **I SEMESTRE 2019** | **96.5%** |
| **PERIODO EVALUADO** | **16 ENERO 2019 – 14 JULIO 2019** |
| **TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS** | **57** |
| **PROMEDIO CALIFICACIÓN**  **II SEMESTRE 2019** | **%** |
| **PERIODO EVALUADO** | **15 JULIO 2019 – 14 NOVIEMBRE 2019** |
| **TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS** |  |

* CONSOLIDADO ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS

|  |  |
| --- | --- |
| **PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL** | **%** |
| **PERIODO EVALUADO** | **01 MARZO 2019 – 28 FEBRERO 2020** |
| **TOTAL FUNCIONARIOS EVALUADOS** |  |

Con relación a los indicadores de impacto de capacitación y bienestar, los resultados para el año 2018 fueron los siguientes: (En enero 2020 se actualizará con resultados de impacto 2019)

* El resultado promedio de los 7 grupos de fatores que inlcuye el instrumentos de evaluación de las actividades de capacitación fue de 89.2 en una escala de 0 a 100.
* El resultado promedio de los 7 grupos de fatores que inlcuye el instrumentos de evaluación de las actividades de bienestar fue de 93.2 en una escala de 0 a 100, valor que representa un muy alto grado de satisfacción.

Para el año 2019, aún no se tiene el resultado consolidad de los indicadores de impacto de capacitación y bienestar, toda vez que el indicador tiene una periodicidad annual.



**Comparativos**

Acontinuación podrá encontrar las siguientes variables:

* Montos salariales y horas extras frente a lo presupuestado. (se actualizará con cierre a 31 dic 2019)
* Cantidades reales de empleados.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **EJECUCIÓN PRESUPUESTAL SALARIALES A OCTUBRE 2019** | | |
| **DESCRIPCIÓN RUBRO** | **PRESUPUESTO** | **EJECUTADO** |
| Montos salariales | **$10,813,799,300** | **$7,864,854,711** |
| Horas extras dominicales y festivas | **$46,729,813** | **$34,216,643** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ESTADO PLANTA GLOBAL  (Corte 31 diciembre de 2019) | | | | | |
| NIVEL | **PROPIEDAD** | **ENCARGO** | **PROVISIONALES** | **VACANTE** | **TOTAL** |
| Directivo | **14** | **1** | **0** | **1** | **16** |
| Asesor | **6** | **2** | **0** | **0** | **8** |
| Profesional | **13** | **14** | **44** | **7** | **78** |
| Técnico | **0** | **2** | **11** | **0** | **13** |
| Asistencial | **5** | **0** | **1** | **0** | **6** |
| TOTAL | **38** | **19** | **56** | **8** | **121** |

**Programación de medidas de cobertura**



En la revisión de información secundaria se observa que, desde el 2013, se ha evidenciado la necesidad de iniciar un proceso de restructuración de la Entidad, dado que no responde a las necesidades del Icfes y a su proyección de crecimiento (Peña, 2014). Con el propósito de lograr esta transformación, en el 2012 la Institución presentó una propuesta de restructuración 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 normatividad no reflejan el quehacer de los funcionarios, ocasionando un traslape de funciones entre las áreas.

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, ha reportado a la fecha 63 empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa en la Plataforma SIMO, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos -OPEC.

Para adelantar el concurso de méritos correspondiente a la provisión definitiva de los empleos vacantes, el Icfes se encuentra en la fase de planeación del concurso y ha realizado la apropiación de recursos para la financiación de los costos de la convocatoria.