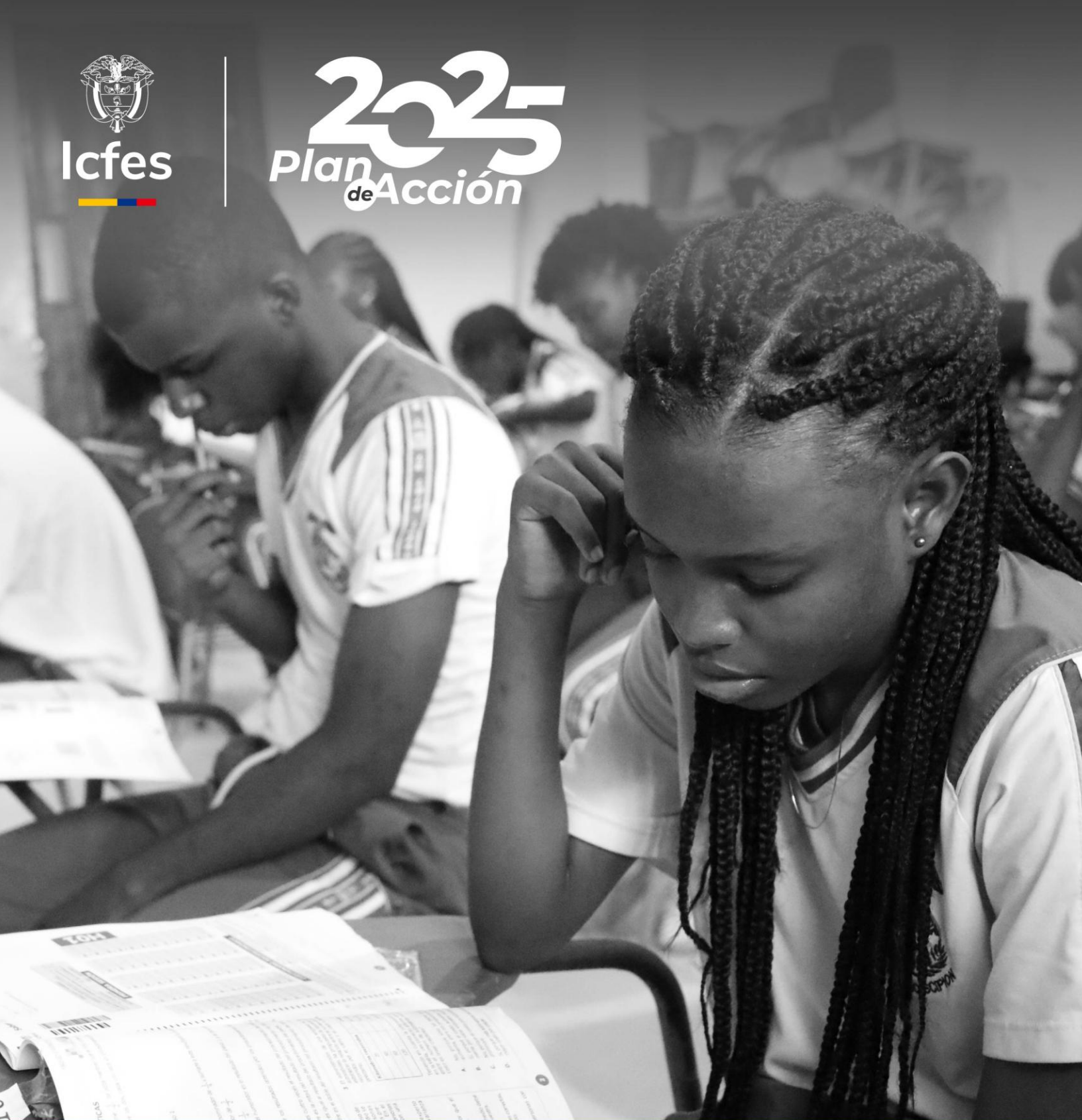




2025
Plan
de Acción



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025



Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivo	7
	Objetivo general	7
	Objetivos Específicos	7
3.	Marco Legal	9
4.	Marco de Referencia	11
5.	Diagnóstico Plan Institucional	15
	Estructura de Planta de Personal	20
6.	Responsabilidades del Plan Institucional	35
7.	Descripción del Plan	37
8.	Seguimiento y Evaluación del Plan.....	41
9.	Riesgos.....	43
10.	Anexos	45
11.	Control de Cambios	47

01. Introducción

1. Introducción

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, que contempla que 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.

Teniendo en cuenta que 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.

Y que 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 del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional, estableciendo la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad para cumplir con las metas institucionales.

02. Objetivo

2. Objetivo

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.

03. Marco Legal

3. Marco Legal

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).
- **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

04. Marco de Referencia

4. Marco de Referencia

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

En sus principios se puede evidenciar la integridad, transparencia y confianza como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos; la orientación a resultados tomando los derechos y las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad, así como los resultados con valores, necesarios para su satisfacción.

Entre otros de sus principios se encuentra la articulación interinstitucional para adelantar acciones de coordinación y cooperación con otras organizaciones del sector público o privado, con el fin de formular e implementar la estrategia para resolver las necesidades de los ciudadanos asociadas al propósito fundamental de la entidad; el aprendizaje e innovación que busca mejorar de manera permanente incorporando la innovación, aprovechando la creatividad de los grupos internos.

Con estos principios el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contempla dimensiones claves desarrollando políticas, prácticas, elementos para la gestión institucional. Entre ellas se encuentra la dimensión de Talento Humano cuyo propósito es desarrollar herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia de personal; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Es así como el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes, se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales, es por ello que el Icfes implementa un plan



estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales.

Así mismo se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional de la entidad 2024-2027 que contempla que el Instituto sea un referente en América Latina, en la adopción de mejores prácticas de innovación pública para fortalecer sus capacidades en la evaluación de la calidad de la educación en Colombia, apalancados en su Modelo de Sostenibilidad ICFES Agenda 2030-2045, con sus tres habilitadores: Habilitación Tecnológica, Evolución del Modelo de Evaluación y Gestión del Conocimiento y e Información, trabajando de la mano con la comunidad educativa y autoridades del sector, que permita la atención de las necesidades de nuestros grupos de valor e interés. Es así como entre algunos de sus objetivos estratégicos está el desarrollo de las capacidades internas para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno; y mejorar la eficiencia operativa y la calidad en la gestión interna, donde se puede evidenciar la relación con el Plan de Previsión de Recursos Humanos buscando que la entidad cuente con el talento humano suficiente, integral idóneo, comprometido y transparente que contribuya a cumplir con la misión institucional.

ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO	
Objetivo estratégico al que aporta	OBJ1. Desarrollar las capacidades internas para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno. OBJ2. Mejorar la eficiencia operativa y la calidad en la gestión interna.
Eje de Sostenibilidad	Eje Sostenibilidad Gobierno - Desarrollo Organizacional
Perspectiva	Desarrollo Organizacional
Política MIPG	Política de Talento Humano

Durante el año 2025, el Instituto continuará en la importante tarea de rediseñar la entidad con el objetivo de poder crear nuevos cargos en su estructura global y garantizará la eficiencia y el correcto funcionamiento de la organización. Este rediseño ya se encuentra en avance buscando la ampliación de la planta que conlleva a que se fortalezca las habilidades y conocimientos de las nuevas personas que ingresan a la Entidad.



En línea con las directrices estipuladas por el gobierno nacional, el Instituto se compromete a cumplir con las políticas establecidas para la creación de plantas temporales. Estas medidas buscan fomentar la formalización laboral, promoviendo así el respeto por los derechos de los trabajadores y la equidad dentro del ámbito laboral.

Por lo anterior, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el Plan de Previsión de Recursos Humanos.





5. Diagnóstico Plan Institucional

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 2024 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.

Esta propuesta de rediseño institucional y formalización de empleo se ha actualizado en el 2024, considerando la creación de 94 empleos, así:

Creación de cargos

Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	5
Asistencial	1
Total general	94

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.

A la fecha, el *Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización Laboral* cuenta con aval del Ministerio de Educación y ya recibió observaciones por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, las cuales se están analizando para incluir los ajustes pertinentes.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2024 el Icfes avanzó en la realización del proceso de selección Nación 6 para la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa. De este proceso de selección, en la vigencia 2024 se realizaron las fases de inscripción, admisión al proceso, aplicación de pruebas escritas y publicación de resultados de la aplicación de pruebas escritas.

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.

Con información de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC se conoció que para las 66 vacantes ofertadas por el Icfes se inscribieron un total de 5856 aspirantes: Para empleos de niveles técnico y asistencial 1120, y para empleos de niveles profesional y asesor 4736. Así mismo se reportó que fueron admitidos a pruebas un total de 4244 aspirantes.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario precisar los antecedentes previos al Concurso Nación 6 como son: 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, dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil. 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 y Resolución No. 000191 del 18 de abril del 2024, 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.

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:

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Asesor	Uno (1)
Profesional	Cincuenta y tres (53)
Técnico	Diez (10)
Asistencial	Dos (2)
Total	Sesenta y seis (66)

Fuente: Subdirección de Talento Humano

El concurso avanza de acuerdo con las fases contempladas por la Comisión Nacional de Servicio Civil, desarrollando la aplicación de pruebas escritas el 27 de octubre del 2024, publicación de resultados preliminares el 16 de noviembre del 2024, actualmente se encuentra en etapa de reclamaciones y pasa a verificación de antecedentes y listas de elegibles.

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

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

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 JURÍDICA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	2	OFICINA ASESORA JURÍDICA
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	2	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
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	02	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
JEFE DE OFICINA ASESORA	04	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO
TÉCNICO DIAGRAMADOR	01	1	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES Y MERCADEO

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



DIRECCIÓN 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	03	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

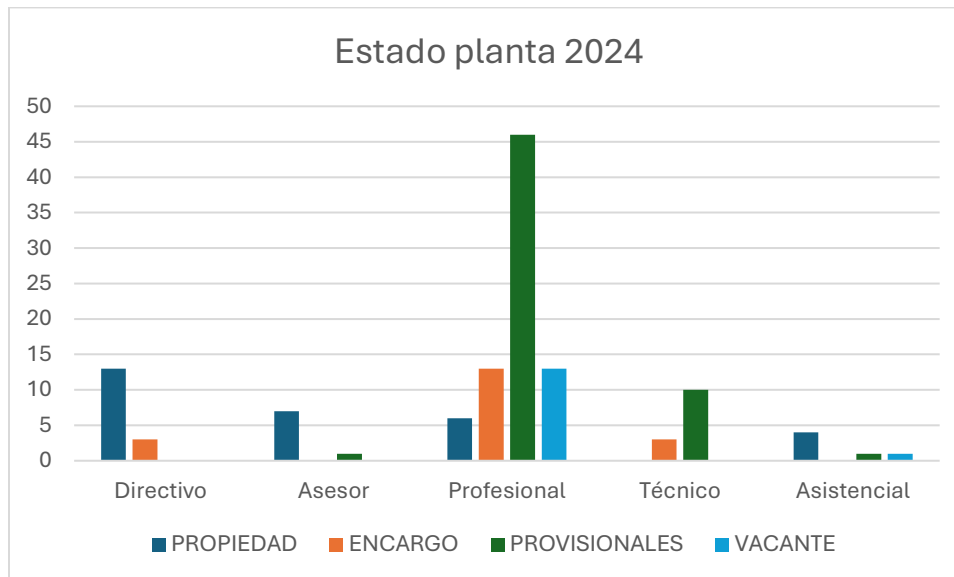
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	03	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
GESTOR DE PRUEBAS	04	1	DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN 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	01	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



SECRETARIA 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
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

ESTADO PLANTA
(Corte 10 diciembre de 2024)

NIVEL	PROPIED	ENCARG	PROVISIONA	VACAN	TOT
	AD	O	LES	TE	
<i>Directivo</i>	13	0	0	3	16
<i>Asesor</i>	7	0	1	0	8
<i>Profesional</i>	6	13	46	13	78
<i>Técnico</i>	0	3	10	0	13
<i>Asistencial</i>	4	0	1	1	6
TOTAL	30	16	58	17	121



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

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

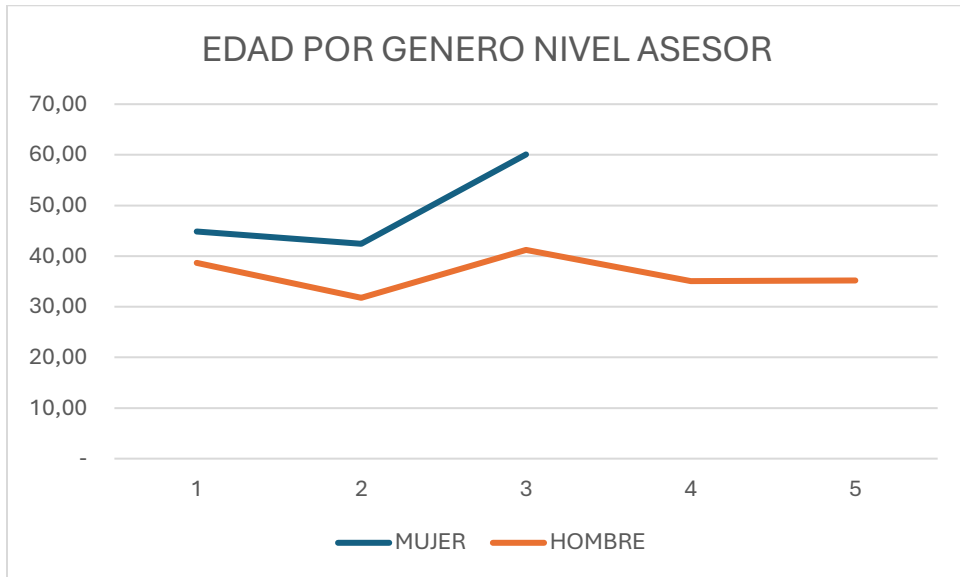
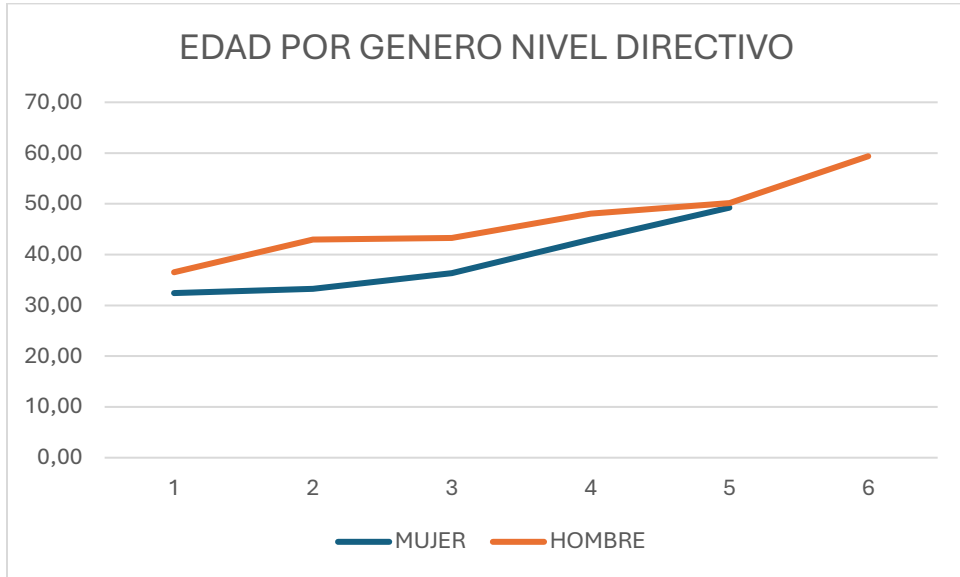
- Resolución No. 000828 del 12 de diciembre de 2018
- Resolución No. 000829 del 12 de diciembre de 2018
- Resolución No. 000009 del 11 de enero 2019
- Resolución No. 000010 del 11 enero de 2019
- Resolución No. 000011 del 11 de enero de 2019
- Resolución No. 000287 del 2 de mayo de 2019
- Resolución 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

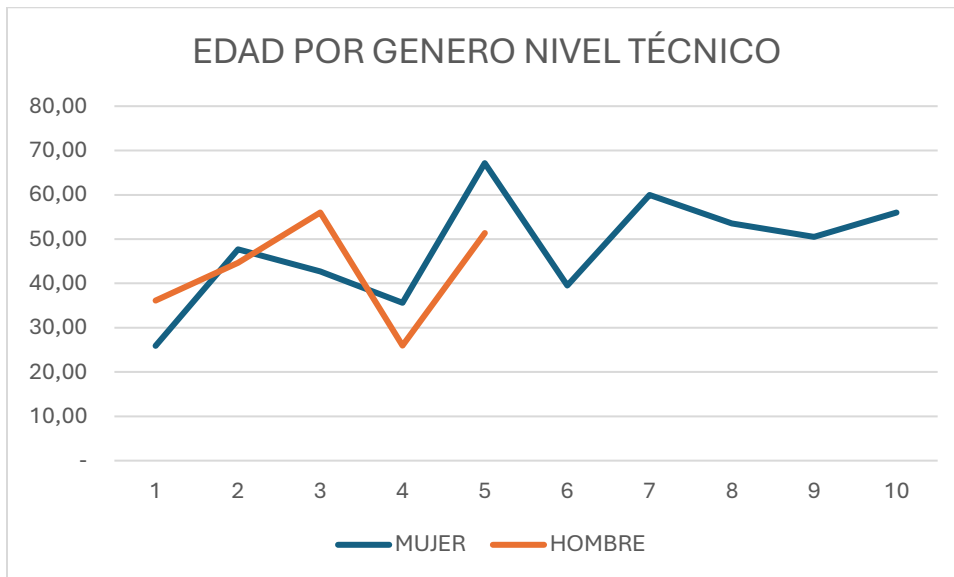
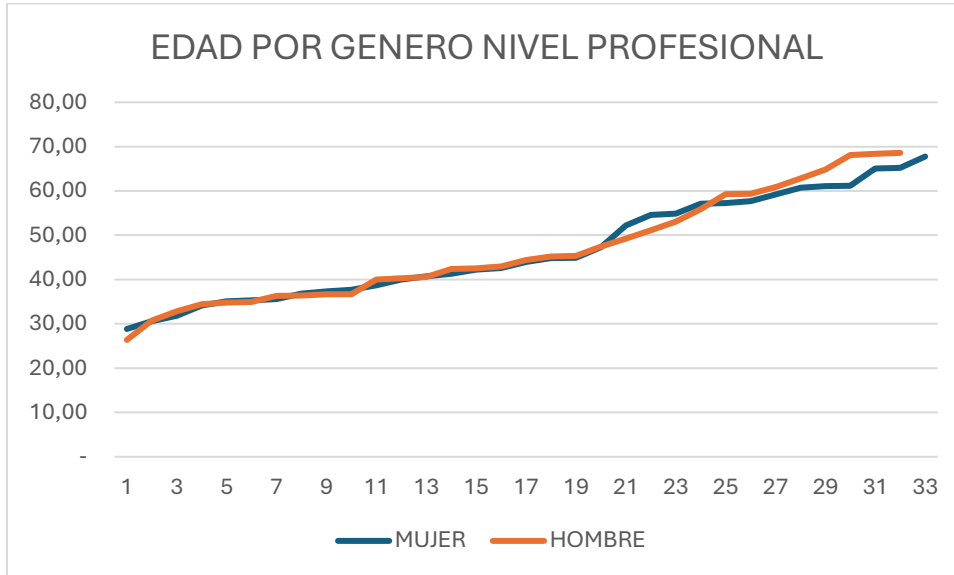
- Resolución No. 000292 del 26 de junio de 2020
- Resolución No. 000377 del 23 de julio de 2020
- Resolución No. 000543 del 18 de noviembre de 2020
- Resolución No. 000566 del 26 de noviembre de 2020
- Resolución No. 000180 del 17 marzo de 2021
- Resolución No. 000181 del 17 de marzo de 2021
- Resolución No. 000217 del 12 de abril 2021
- Resolución No. 000370 del 14 de julio de 2021
- Resolución No. 000687 del 28 de diciembre 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
- Resolución No. 00093 del 3 de marzo de 2023
- Resolución No. 000197 del 17 de mayo de 2023
- Resolución No. 000220 del 25 de mayo de 2023
- Resolución No. 000625 del 30 de noviembre de 2023
- Resolución No. 000057 del 6 de febrero de 2024
- Resolución No. 000303 del 25 de junio de 2024

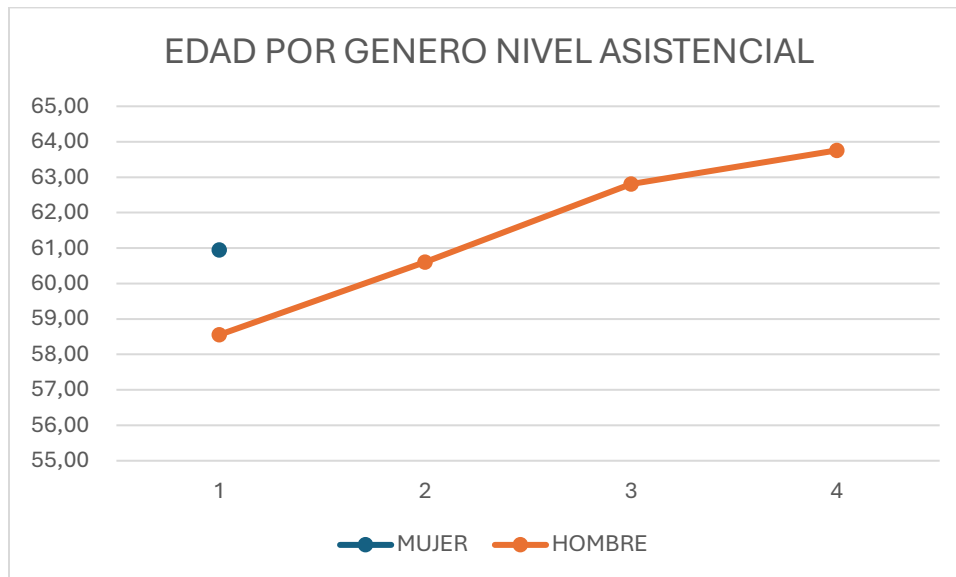
CARACTERIZACION DE LOS FUNCIONARIOS

A continuación, se podrá encontrar las siguientes variables:

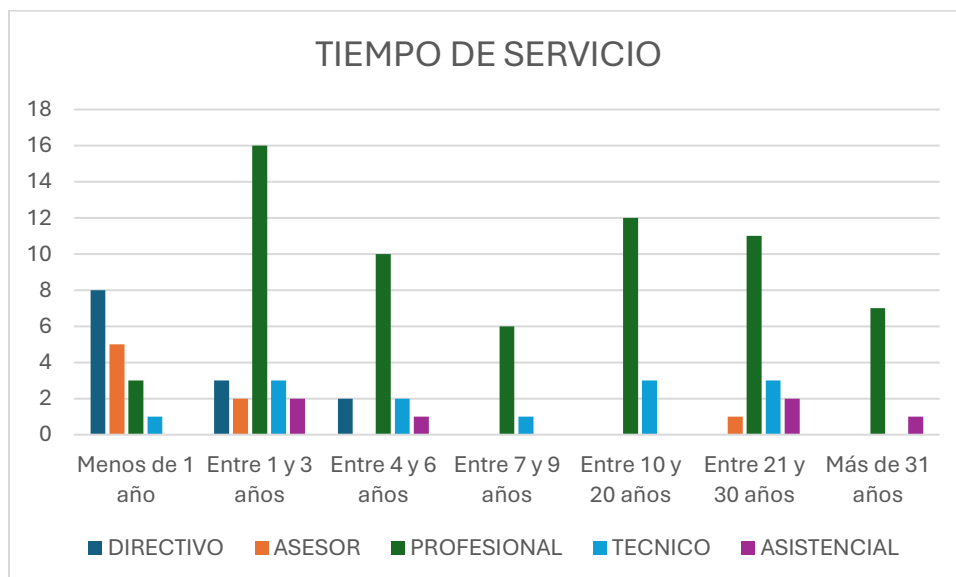
- Edad por género, por nivel jerárquico.
- Grupos étnico
- Funcionarios con discapacidad
- Tiempo de servicio en la entidad.
- Nivel máximo alcanzado de educación formal.







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.



Nivel máximo alcanzado de educación formal
(Corte 10 diciembre de 2024)

NIVEL	BACHILLER TÉCNICO TECNÓLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
<i>Directivo</i>	0	1	4	8	0
<i>Asesor</i>	0	2	4	2	0
<i>Profesional</i>	0	25	31	9	0
<i>Técnico</i>	7	6	0	0	0
<i>Asistencial</i>	4	1	0	0	0
TOTAL	11	35	39	19	0

RESUMEN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ICFES 2024 CORTE 10 DE DICIEMBRE		
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE CAPACITACIONES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	25	44%
Capacitaciones Internas	32	56%
Total Capacitaciones	57	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS	PORCENTAJE
Horas externas	253	83%
Horas internas	50	17%
Total horas de capacitación	303	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE SESIONES	PORCENTAJE
Sesiones externas	127	79%
Sesiones internas	34	21%
Total sesiones realizadas	161	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ASISTENTES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	1006	52%
Capacitaciones Internas	922	48%



Total Asistentes	1928	100%
-------------------------	-------------	-------------

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Con relación a los indicadores de impacto de capacitación y de satisfacción de bienestar, los resultados para el año 2024 fueron los siguientes:

- Indicador de Impacto de capacitación para el año 2023 fue de 90.44, el indicador de Impacto de capacitación para el 2024 se encuentra en ejecución teniendo en cuenta que la vigencia finaliza 31 de diciembre de 2024.
- El resultado del indicador de satisfacción de las actividades de bienestar para el primer semestre de 2024 fue de 95,97%.

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.

INGRESOS 2024					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	4	1	2	0	0
FEBRERO	1	0	2	0	0
MARZO	0	1	1	0	0
ABRIL	5	3	0	0	0
MAYO	1	0	0	0	0
JUNIO	0	0	0	0	0
JULIO	0	1	0	0	0
AGOSTO	0	0	0	1	0
SEPTIEMBRE	0	0	0	0	0



OCTUBRE	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0
TOTAL	11	6	5	1	0

Información consolidada corte a 10 de diciembre de 2024

RETIROS 2024					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	1	1	4	0	0
FEBRERO	0	1	2	0	0
MARZO	1	1	0	0	0
ABRIL	3	3	0	1	0
MAYO	0	0	0	0	0
JUNIO	0	0	2	0	1
JULIO	0	0	2	0	0
AGOSTO	0	0	2	0	0
SEPTIEMBRE	1	0	2	0	0
OCTUBRE	0	0	0	0	0
NOVIEMBRE	0	0	0	0	0
DICIEMBRE	0	0	0	0	0
TOTAL	6	6	14	1	1

Información consolidada corte a 10 de diciembre de 2024

Durante el año 2024 se otorgó Comisión a una funcionaria para desempeñar empleo de LNR por el término de nueve (9) meses y dos (2) días, a partir de la fecha de posesión.

A continuación, se presentan las cifras de ausentismo presentado en la planta de personal del Instituto a lo largo del año 2024 – corte 10 de diciembre de 2024.

TIPO DE AUSENTISMO	# DÍAS
--------------------	--------



Compensatorios	160
Día de cumpleaños	30
Día de la Familia	87
Permiso remunerado	6
Incapacidad	272
Licencia por luto	67
TOTAL DÍAS DE AUSENTISMO	622

Teniendo en consideración la normativa que regula la materia, la Subdirección de Talento Humano del Icfes analizó con corte a 31 de diciembre de 2024, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso o jubilación se generarán vacantes de empleos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se concluye que en edad de prepensión contamos con 8 funcionarios, 4 mujeres (2 nivel profesional, 2 nivel Técnico) y 4 hombres (3 nivel profesional y 1 de nivel asistencial).

Adicionalmente, contamos con 22 funcionarios quienes ya cumplieron la edad para acceder al reconocimiento por derecho a la pensión, 7 hombres (5 de nivel profesional y 2 de nivel asistencial) y 15 mujeres (1, de nivel directivo, 1 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 2024, solo se tiene que a dos (2) funcionarios, uno de nivel asistencial y uno de nivel profesional se reconocerá la pensión a partir del mes de enero y del febrero del 2025 respectivamente.

Por último, para la vigencia 2025, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá edad de retiro forzoso.



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

Con relación al comportamiento de la evaluación del desempeño/ acuerdos de gestión, durante el año 2024, se obtuvieron los siguientes resultados consolidados:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS

PROMEDIO CALIFICACIÓN	98.26%
PERIODO EVALUADO	01 FEBRERO 2023 – 31 ENERO 2024

ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS FINALIZADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023

PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL	99%
PERIODO EVALUADO	VIGENCIA 2023

06. Responsabilidades del Plan Institucional



6. Responsabilidades del Plan Institucional

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 bajo la coordinación de la Secretaría General del Instituto.

07. Descripción del Plan

7. Descripción del Plan

Programación de medidas de cobertura

Teniendo en cuenta todos los antecedentes mencionados, se puede evidenciar el avance que se ha realizado en el proceso de rediseño institucional y formalización de empleo propuesto 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 94 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.

Creación de cargos

Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	5
Asistencial	1
Total general	94

Lo anterior contribuirá al desarrollo de proyectos estratégicos y cumplimiento de la misión institucional con la adopción de mejores prácticas y modelo de sostenibilidad Icfes fortaleciendo su talento humano en la parte misional de la entidad.

A la fecha, el *Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización Laboral* cuenta con aval del Ministerio de Educación y ya recibió observaciones por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, las cuales se están analizando para incluir los ajustes pertinentes.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2024 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 y la Resolución 000191 del 18 de abril del 2024, 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.

De este proceso de selección, en la vigencia 2024 se realizaron las fases de inscripción, admisión al proceso, aplicación de pruebas escritas y publicación de resultados de la aplicación de pruebas escritas.

El concurso Nación 6 avanza de acuerdo con las fases contempladas por la Comisión Nacional de Servicio Civil, desarrollando la aplicación de pruebas escritas el 27 de octubre del 2024, la publicación de resultados preliminares el 16 de noviembre del 2024, actualmente se encuentra en etapa de reclamaciones y pasa a verificación de antecedentes y listas de elegibles.

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 el 2024 mediante la Resolución No. 000191 del 18 de abril del 2024 el Icfes reconoció el gasto y ordenó el pago por valor de \$7.000.000

correspondiente al 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 2025.

Plan de Actividades:

No.	Actividad	Fecha Inicio (DD/MM/AAAA)	Fecha Fin (DD/MM/AAAA)	Registro / Soporte	Responsable
1	Diseño y adopción del Plan de Recursos Humanos	02/01/2025	31/12/2025	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Sub. Talento Humano
2	Actualización planta de personal (Vacantes temporales, vacantes definitivas, encargos)	02/01/2025	31/12/2025	Archivo planta de personal	Sub. Talento Humano
3	Presentar informes que soliciten del plan de acción relacionado con el Plan de Recursos Humanos	02/01/2025	31/12/2025	Seguimiento plan de acción	Sub. Talento Humano
4	Adelantar reuniones en caso de requerirse para el desarrollo del Plan de Recursos Humanos	02/01/2025	31/12/2025	Registros de asistencia	Sub. Talento Humano

08. Seguimiento y Evaluación del Plan



8. Seguimiento y Evaluación del Plan

Con el fin de hacer seguimiento al plan de Previsión de Recursos Humanos se consolidará la información correspondiente en los informes del plan de acción con las actividades desarrolladas y en alineación con el plan anual de vacantes.

Nombre del indicador	Formula	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Evidencias
Nivel de provisión de la planta de personal %	$\frac{\text{No. de empleos provistos}}{\text{No. de empleos de la planta}} \times 100$	02/01/2025	31/12/2025	Actos administrativos



09. Riesgos

9. Riesgos

No.	Descripción del Riesgo	Actividades de Control	Frecuencia	Responsable
1	No identificar oportunamente que el personal aspirante cumpla con los requisitos del cargo	Verificar con listas de chequeo los requisitos para cada perfil	Cada vez que se presente un ingreso o se realice encargos en la planta de personal	Profesional Especializado 04 - Subdirección de Talento Humano

10. Anexos



10. Anexos

Ejecución presupuestal salarial para el año 2024, por rubros frente a lo presupuestado.

11. Control de Cambios



11. Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Creación del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025	XX/01/2025



2025

Plan de Acción



Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, Icfes
Oficinas Calle 26 #69 - 76. Torre 2, pisos 16, 17, 18
Edificio Elemento, Bogotá. Colombia

 @ICFEScol

 ICFES

 icfescol

 ICFES