



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026

PLANES INSTITUCIONALES MIPG - 2026
Subdirección de Talento Humano



Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVOS 4

 Objetivo general..... 4

 Objetivos Específicos 4

3. MARCO LEGAL..... 5

4. MARCO DE REFERENCIA 7

5. DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL..... 10

 Estructura de Planta de Personal 15

6. RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL 28

7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN..... 28

8. Seguimiento y Evaluación del Plan 30

9. Riesgos..... 31

10. Anexos..... 31

11. Control de Cambios..... 31



1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades públicas están obligadas a formular planes anuales de previsión de recursos humanos, los cuales deben considerar tanto las necesidades actuales como las futuras de personal, los mecanismos para atenderlas y la proyección de los costos presupuestales asociados.

De igual manera, el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece que dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano, concebida como un eje orientado al fortalecimiento y cualificación de las servidoras y servidores públicos. Esta política promueve la aplicación del principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la implementación de estímulos y una gerencia pública enfocada en la obtención de resultados. En este marco se incluyen instrumentos como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, las acciones relacionadas con el Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano se consolida como un factor estratégico de la administración pública, orientado, por una parte, al bienestar y desarrollo integral del personal y, por otra, al logro de resultados institucionales en condiciones de eficiencia, que permitan el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y de las funciones propias de la entidad.

En este sentido, la Gestión Estratégica del Talento Humano exige la alineación de las prácticas de administración del personal con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad, lo que implica incorporar el talento humano desde las etapas de planeación y contar con el respaldo y compromiso de la alta dirección.

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido lineamientos de política que orientan conceptual y metodológicamente a las entidades de la Administración Pública Colombiana en el proceso de planeación del recurso humano. Estos lineamientos se fundamentan en la gestión integral del talento humano, la articulación de la planeación del personal con la planeación organizacional y la racionalización de la oferta de empleo público.

A través de ellos se busca que la planeación de los recursos humanos se convierta en una práctica permanente, iniciando con la identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, la valoración del talento humano vinculado y la definición de acciones para atender los requerimientos identificados.

En este marco, el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación se integra al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y se articula con el Plan Estratégico Institucional, con el propósito de garantizar la planificación



oportuna y la disponibilidad del talento humano necesario, con las competencias requeridas, para el logro de las metas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

El Plan de Previsión del Recurso Humano tiene como objetivo planificar, administrar y mantener actualizada la información relacionada con los empleos vacantes y la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, alineado a la planeación estratégica del recurso humano y la planeación institucional fortaleciendo la gestión y gerencia del talento humano.

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.



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.

✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual 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 Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.



Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

✓ 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).

4. MARCO DE REFERENCIA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG constituye un referente para orientar la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión en las entidades y organismos públicos. Su finalidad es promover resultados efectivos que respondan a los planes de desarrollo y contribuyan a la solución de las necesidades y problemáticas de la ciudadanía, garantizando actuaciones íntegras y servicios de calidad.

Dentro de los principios que orientan el MIPG se destacan la integridad, la transparencia y la confianza, entendidas como criterios fundamentales del actuar de las servidoras y los servidores públicos y como un deber frente a los ciudadanos. Asimismo, se resalta la orientación a resultados, enfocada en el reconocimiento de los derechos y las necesidades de la población, en coherencia con el propósito misional de la entidad y sustentada en valores que permitan generar satisfacción y confianza.

El modelo también promueve la articulación interinstitucional como un mecanismo para fortalecer la coordinación y la cooperación entre entidades del sector público y organizaciones del sector privado, con el fin de diseñar e implementar estrategias conjuntas que respondan de manera integral a las necesidades ciudadanas. De igual forma, incorpora el aprendizaje organizacional y la innovación como pilares para el mejoramiento continuo, incentivando la creatividad y el aprovechamiento del conocimiento de los equipos de trabajo.

A partir de estos principios, el MIPG se estructura en dimensiones estratégicas que desarrollan políticas, prácticas y herramientas para la gestión institucional. Una de ellas es la dimensión de Talento Humano, cuyo objetivo es fortalecer la administración del personal a lo largo del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— en armonía con las prioridades estratégicas de la entidad y el marco normativo vigente, promoviendo permanentemente la integridad, el compromiso y el adecuado ejercicio de las funciones y competencias del talento humano.

En este sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual el Talento Humano se reconoce como un eje estratégico para el logro de los objetivos institucionales. Desde este enfoque, se disponen herramientas orientadas a acompañar a las servidoras y los servidores públicos a lo largo de su ciclo laboral, lo que ha permitido al Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación implementar un plan



estratégico que incorpora programas, acciones y procesos dirigidos al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales del personal.

De igual forma, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional 2024–2027, el cual proyecta al Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación Icfes como un referente en América Latina en la adopción de buenas prácticas de innovación pública, orientadas al fortalecimiento de sus capacidades para la evaluación de la calidad de la educación en Colombia. Este propósito se soporta en el Modelo de Sostenibilidad del Instituto – Agenda 2030–2045, sustentado en sus tres habilitadores: la habilitación tecnológica, la evolución del modelo de evaluación y la gestión del conocimiento y la información, desarrollados en articulación con la comunidad educativa y las autoridades del sector, con el fin de atender de manera efectiva las necesidades de los grupos de valor y de interés.

En concordancia con lo anterior, dentro de los objetivos estratégicos institucionales se prioriza el fortalecimiento de las capacidades internas para responder a un entorno dinámico, así como el mejoramiento de la eficiencia operativa y de la calidad de la gestión interna. En este marco, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se constituye en un instrumento clave para asegurar que la entidad disponga de un talento humano suficiente, íntegro, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya de manera efectiva al cumplimiento de 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 2026, 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 2025 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 cuenta con el aval del Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Ministerio de Hacienda, faltando únicamente el trámite ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, 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

En el 2025, cumplidas todas las etapas del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil en el mes de septiembre expidió las Resoluciones de Listas de elegibles, quedando en firmes el 6 de octubre la mayoría de OPEC ofertadas, las cuales fueron comunicadas a la entidad el 7 de octubre del 2025. Se están aplicando las listas de elegibles producto del proceso de selección por méritos Nación 6 con el cual el Icfes ofertó 66 vacantes de empleos de carrera administrativa de su planta de personal, y en el que participaron más de cinco mil personas. Se ha gestionado la provisión por listas de elegibles de 63 de los 66 empleos ofertados, producto de lo cual, se han vinculado más de 20 personas. Para el Icfes, el mérito es un principio de selección para ocupar los cargos de su planta de personal.

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

Fuente: Subdirección de Talento Humano – Planta de personal del Icfes

DISTRIBUCIÓN 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	3	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 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

DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
DIRECTOR TÉCNICO	03	1	DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	02	2	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
GESTOR DE PRUEBAS	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
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



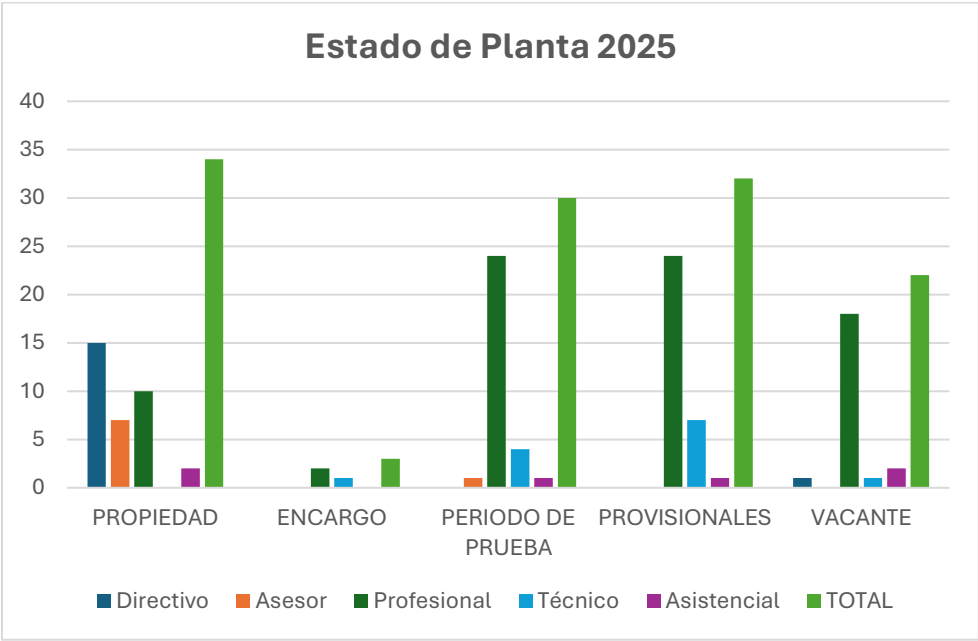
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
TÉCNICO DIAGRAMADOR	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y DIVULGACIÓN

DIRECCIÓN DE 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

SECRETARÍA GENERAL			
DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	CANTIDAD	DEPENDENCIA
SECRETARIO GENERAL	03	1	SECRETARÍA GENERAL
CONDUCTOR MECÁNICO	01	1	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	4	SECRETARÍA GENERAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	1	SECRETARÍA GENERAL
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	01	1	SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	3	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	2	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	3	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBDIRECTOR DE ÁREA	02	1	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	2	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	4	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	1	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
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 15 diciembre de 2025)						
NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONALES	VACANTE	TOTAL
Directivo	15	0	0	0	1	16
Asesor	7	0	1	0	0	8
Profesional	10	2	24	24	18	78
Técnico	0	1	4	7	1	13
Asistencial	2	0	1	1	2	6
TOTAL	34	3	30	32	22	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 de 2019
- Resolución No. 000010 del 11 de 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

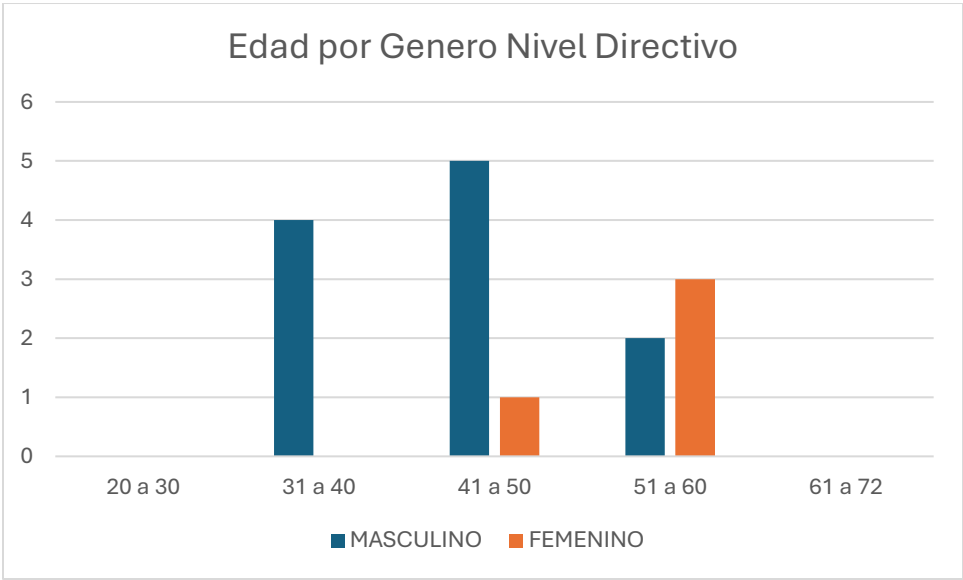


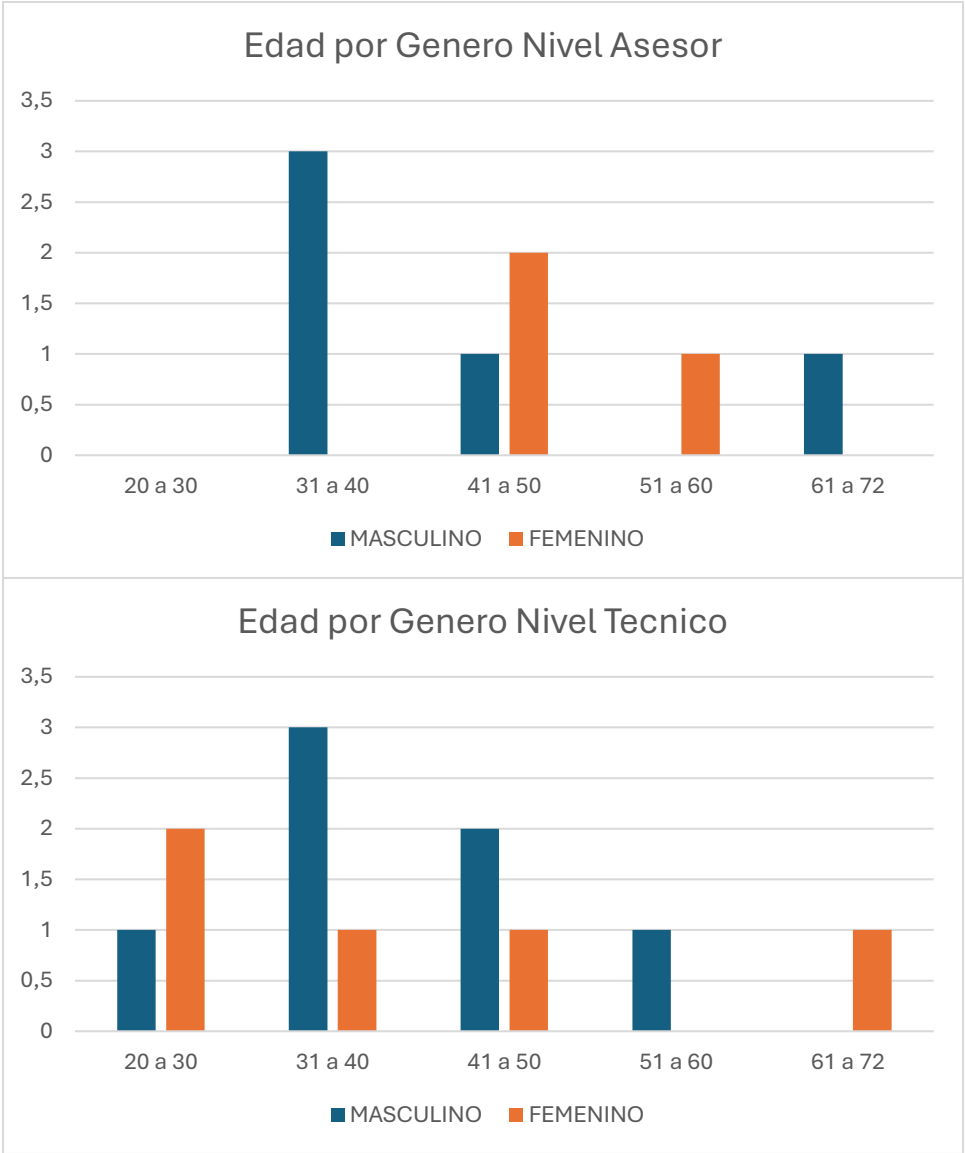
- Resolución No. 000220 del 25 de mayo de 2023
- Resolución No. 000625 del 30 de noviembre de 2023
- Resolución No. 000057 del 6 de febrero de 2024
- Resolución No. 000303 del 25 de junio de 2024
- Resolución No. 000160 del 25 de abril de 2025
- Resolución No. 000207 del 27 de mayo de 2025

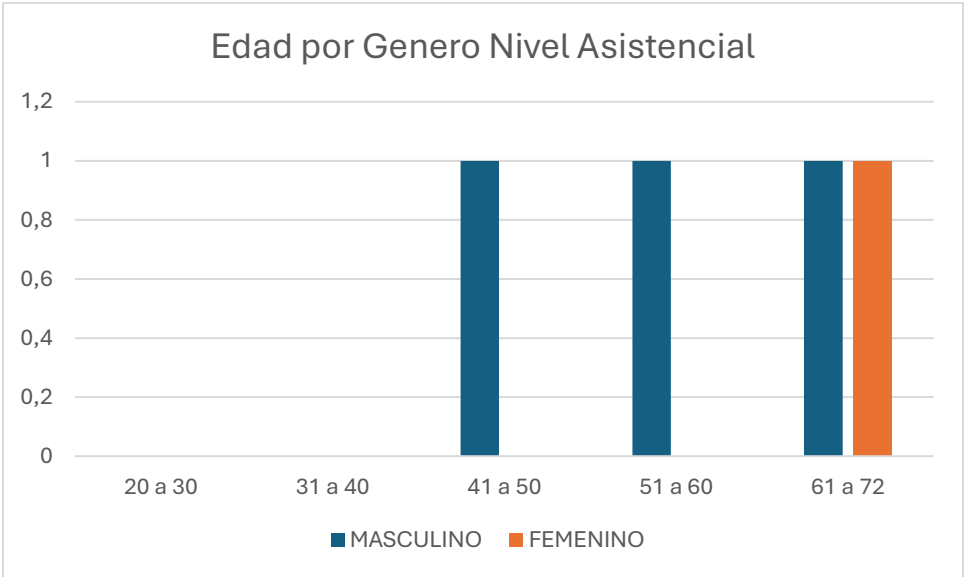
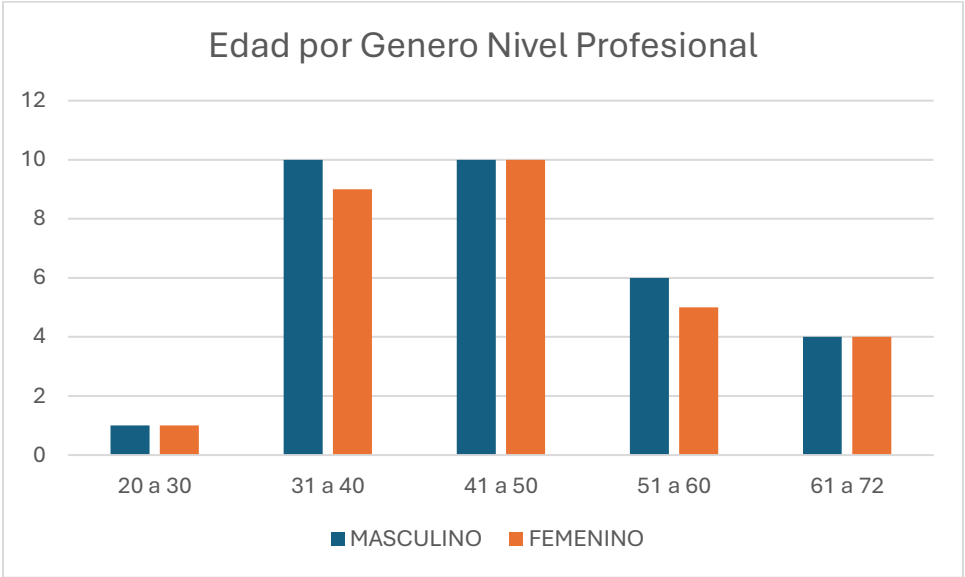
CARACTERIZACION DE LOS FUNCIONARIOS

A continuación, se podrá encontrar las siguientes variables:

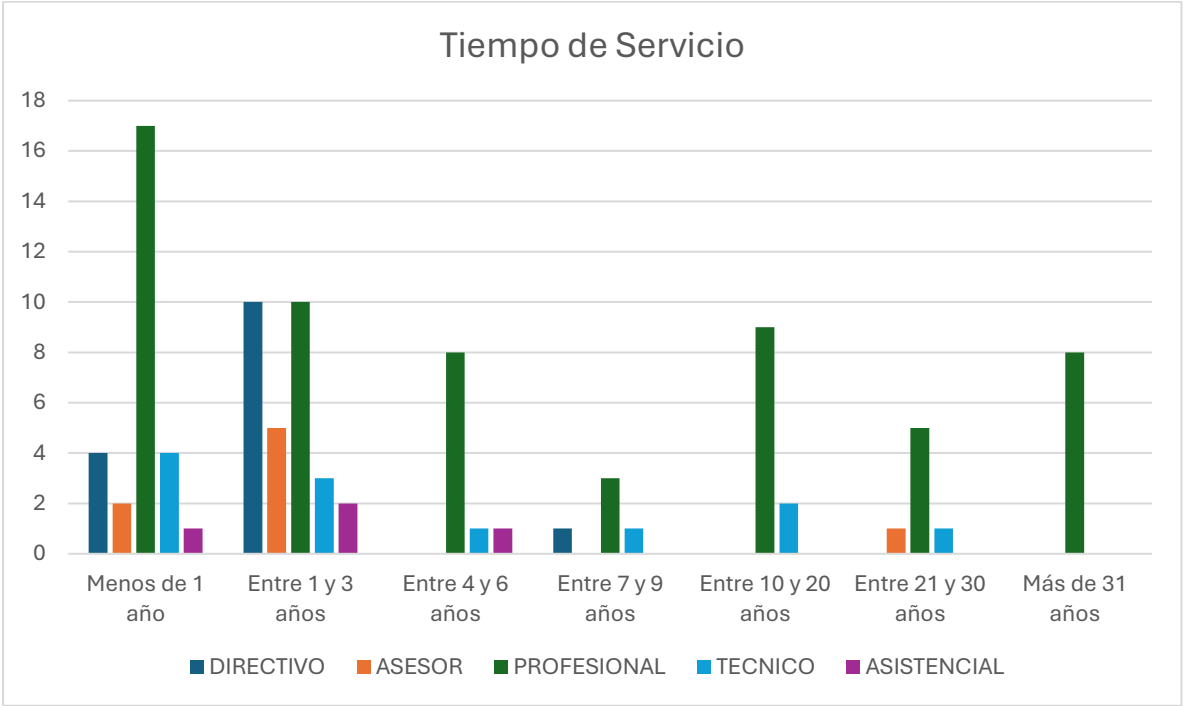
- Edad por género, por nivel jerárquico.
- Grupos étnico
- Funcionarios con discapacidad
- Tiempo de servicio en la entidad.
- Nivel máximo alcanzado de educación formal.







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 15 diciembre de 2025)					
NIVEL	BACHILLER TÉCNICO TECNÓLOGO	PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	DOCTORADO
Directivo	0	1	6	7	1
Asesor	0	0	2	6	0
Profesional	0	17	34	9	0
Técnico	4	8	0	0	0
Asistencial	4	0	0	0	0
TOTAL	8	26	42	22	1



RESUMEN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ICFES 2025		
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE CAPACITACIONES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	48	56%
Capacitaciones Internas	37	44%
Total Capacitaciones	85	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE HORAS	PORCENTAJE
Horas externas	392,5	86%
Horas internas	63,3	14%
Total horas de capacitación	455,8	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE SESIONES	PORCENTAJE
Sesiones externas	211	85%
Sesiones internas	37	15%
Total sesiones realizadas	248	100%
TIPO DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ASISTENTES	PORCENTAJE
Capacitaciones Externas	2219	66%
Capacitaciones Internas	1140	34%
Total Asistentes	3359	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 2025 fueron los siguientes:

- Indicador de Impacto de capacitación para el año 2024 fue de 94.00, el indicador de Impacto de capacitación para el 2025 se encuentra en ejecución teniendo en cuenta que la vigencia finaliza 31 de diciembre de 2025.
- El resultado del indicador de satisfacción de las actividades de bienestar para el primer semestre de 2025 fue de 92,67%.

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 2025					
NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
ENERO	0	0	0	0	0
FEBRERO	0	0	0	0	0
MARZO	0	0	2	0	0
ABRIL	0	0	1	0	0
MAYO	0	0	0	0	0
JUNIO	0	0	1	0	0
JULIO	0	0	2	0	0
AGOSTO	2	0	1	0	0
SEPTIEMBRE	0	0	1	0	0
OCTUBRE	0	0	1	0	0
NOVIEMBRE	0	0	13	3	0
DICIEMBRE	3	2	4	1	1
TOTAL	5	2	26	4	1

Información consolidada corte a 15 de diciembre de 2025

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

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 2025, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por edad de retiro forzoso o jubilación se generarán vacantes de empleos.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se concluye que en edad de pre-pensión contamos con 7 funcionarios, 3 mujeres (1 nivel profesional, 1 nivel Técnico y 1 nivel asistencial) y 4 hombres (2 nivel profesional, 1 nivel asistencial y 1 de nivel técnico).

Adicionalmente, contamos con 14 funcionarios quienes ya cumplieron la edad para acceder al reconocimiento por derecho a la pensión, 3 hombres (nivel profesional) y 11 mujeres (1 de nivel directivo, 1 de nivel asesor, 1 de nivel asistencial, 7 de nivel profesional y 1 de nivel Técnico), sin embargo, con corte a 31 de diciembre de 2025, solo se tiene que una (1) funcionaria que se encuentra encargada en un empleo de nivel técnico, se reconocerá la pensión a partir del mes de febrero del 2026.

Por último, para la vigencia 2026, ningún servidor con derechos de carrera cumplirá edad de retiro forzoso.



VACANTES TEMPORALES				
ESTADO PUESTO	DENOMINACIÓN EMPLEO	GR	NIVEL	DEPENDENCIA
VACANTE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	04	PROFESIONAL	OFICINA ASESORA JURIDICA
	GESTOR DE PRUEBAS	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE DISEÑO DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
PROVISIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	02	TÉCNICO	SUBDIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA Y CONTABLE
	GESTOR DE PRUEBAS	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN PRODUCCIÓN DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	02	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	01	PROFESIONAL	SUBDIRECCIÓN DE INFORMACIÓN

Durante el 2025 con relación al nivel de provisión de la planta de personal, con corte a 15 de diciembre del 2025 se tiene una provisión del 81.81%, continuando con la vinculación de acuerdo con los procedimientos establecidos.

Con relación al comportamiento de la evaluación del desempeño/ acuerdos de gestión, durante el año 2025, se obtuvieron los siguientes resultados consolidados:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS QUE NO SON GERENTES PÚBLICOS

PROMEDIO CALIFICACIÓN	99.55%
PERIODO EVALUADO	01 FEBRERO 2024 – 31 ENERO 2025

ACUERDOS DE GESTIÓN GERENTES PÚBLICOS FINALIZADOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2024



PROMEDIO CALIFICACIÓN ANUAL	97.64 %
PERIODO EVALUADO	VIGENCIA 2024

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.

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 cuenta con el aval del Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y el Ministerio de Hacienda, faltando únicamente el trámite ante el Departamento Administrativo de la Función Pública. A la fecha, el *Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización*

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2025 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.

En el 2025, cumplidas todas las etapas del proceso de selección por méritos Nación 6, se están aplicando las listas de elegibles, gestionando la provisión por listas de elegibles de 63 de los 66 empleos ofertados, producto de lo cual, se han vinculado más de 20 personas.

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 2026.

Así como también, se tiene contemplado rubro presupuestal para utilización de listas de elegibles



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	02/01/2026	31/12/2026	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Sub. Talento Humano
2	Actualización planta de personal (Vacantes temporales, vacantes definitivas, encargos)	02/01/2026	31/12/2026	Archivo planta de personal	Sub. Talento Humano
3	Presentar informes que soliciten del plan de acción relacionado con el Plan de Recursos Humanos	02/01/2026	31/12/2026	Seguimiento o plan de acción	Sub. Talento Humano
4	Adelantar reuniones en caso de requerirse para el desarrollo del Plan de Recursos Humanos	02/01/2026	31/12/2026	Registros de asistencia	Sub. Talento Humano

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 %	No. de empleos provistos No. de empleos de la planta	02/01/2026	31/12/2026	Actos administrativos

9. Riesgos

N o.	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

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

11. Control de Cambios

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0	Versión de consulta para la ciudadanía, acorde con el decreto 612 de 2018	29/12/2025



ANEXO 1.

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

Código de rubro	Descripción Rubro	Apro. Inicial	Traslados	AP VIGENTE	CDP	Compromiso	Obligación	Pago	Disponible Total	% EJE.
0000101010010000	SUELDO BÁSICO	\$ 9,438,593,196	\$ -	\$ 9,438,593,196	\$ 8,177,020,216	\$ 8,177,020,216	\$ 8,177,020,216	\$ 8,177,020,216	\$ 1,261,572,980	87%
000010101001003000	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	\$ 1,056,267,792	-\$ 274,415,581	\$ 781,852,211	\$ 572,869,924	\$ 572,869,924	\$ 572,869,924	\$ 572,869,924	\$ 208,982,287	73%
000010101001004000	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 6,503,100	-\$ 376,984	\$ 6,126,116	\$ 5,012,900	\$ 5,012,900	\$ 5,012,900	\$ 5,012,900	\$ 1,113,216	82%
000010101001005000	AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 8,436,360	\$ 750,000	\$ 9,186,360	\$ 7,597,800	\$ 7,597,800	\$ 7,597,800	\$ 7,597,800	\$ 1,588,560	83%
000010101001006000	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	\$ 308,848,865	-\$ 16,450,483	\$ 292,398,382	\$ 254,727,135	\$ 254,727,135	\$ 254,727,135	\$ 254,727,135	\$ 37,671,247	87%
000010101001007000	PRIMA DE SERVICIO	\$ 544,170,938	-\$ 24,041,617	\$ 520,129,321	\$ 509,569,758	\$ 509,569,758	\$ 509,569,758	\$ 509,569,758	\$ 10,559,563	98%
000010101001008000	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y	\$ 74,655,420	-\$ 9,171,515	\$ 65,483,905	\$ 47,253,099	\$ 47,253,099	\$ 47,253,099	\$ 47,253,099	\$ 18,230,806	72%
000010101001009000	PRIMA DE NAVIDAD	\$ 986,225,734	-\$ 13,437,441	\$ 972,788,293	\$ 91,803,614	\$ 91,803,614	\$ 91,803,614	\$ 91,803,614	\$ 880,984,679	9%
000010101001010000	PRIMA DE VACACIONES	\$ 473,388,351	-\$ 29,229,352	\$ 444,158,999	\$ 320,757,407	\$ 320,757,407	\$ 320,757,407	\$ 320,757,407	\$ 123,401,592	72%
000010102001000000	PENSIONES	\$ 1,305,408,900	-\$ 15,162,101	\$ 1,290,246,799	\$ 1,116,795,459	\$ 1,116,795,459	\$ 1,116,795,459	\$ 1,116,795,459	\$ 173,451,340	87%
000010102002000000	SALUD	\$ 924,668,700	-\$ 9,011,849	\$ 915,656,851	\$ 794,622,323	\$ 794,622,323	\$ 794,622,323	\$ 794,622,323	\$ 121,034,528	87%
000010102003000000	APORTES DE CESANTÍAS	\$ 1,074,632,493	-\$ 35,613,443	\$ 1,039,019,050	\$ 828,462,613	\$ 828,462,613	\$ 828,462,613	\$ 828,462,613	\$ 210,556,437	80%
000010102004000000	CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	\$ 456,907,000	\$ 111,803,000	\$ 568,710,000	\$ 407,730,000	\$ 407,730,000	\$ 407,730,000	\$ 407,730,000	\$ 160,980,000	72%
000010102005000000	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS	\$ 56,792,000	\$ 145,000	\$ 56,937,000	\$ 47,254,100	\$ 47,254,100	\$ 47,254,100	\$ 47,254,100	\$ 9,682,900	83%
000010102006000000	APORTES AL ICBF	\$ 342,681,600	\$ 79,000,000	\$ 421,681,600	\$ 305,798,000	\$ 305,798,000	\$ 305,798,000	\$ 305,798,000	\$ 115,883,600	73%
000010102007000000	APORTES AL SENA	\$ 228,455,300	\$ 61,500,000	\$ 289,955,300	\$ 203,893,200	\$ 203,893,200	\$ 203,893,200	\$ 203,893,200	\$ 86,062,100	70%
000010103001001000	SUELDO DE VACACIONES	\$ 631,184,464	-\$ 241,931,972	\$ 389,252,492	\$ 208,751,037	\$ 208,751,037	\$ 208,751,037	\$ 208,751,037	\$ 180,501,455	54%
000010103001002000	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	\$ 818,523,085	-\$ 516,181,906	\$ 302,341,179	\$ 249,740,281	\$ 249,740,281	\$ 249,740,281	\$ 249,740,281	\$ 52,600,898	83%
000010103001003000	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	\$ 52,436,630	-\$ 4,441,191	\$ 47,995,439	\$ 35,995,134	\$ 35,995,134	\$ 35,995,134	\$ 35,995,134	\$ 12,000,305	75%
000010103002000000	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	\$ 118,509,812	\$ 13,000,000	\$ 131,509,812	\$ 65,701,842	\$ 65,701,842	\$ 65,701,842	\$ 65,701,842	\$ 65,807,970	50%
000010103003000000	PRIMA DE COORDINACIÓN	\$ 60,652,872	\$ 12,500,000	\$ 73,152,872	\$ 63,363,955	\$ 63,363,955	\$ 63,363,955	\$ 63,363,955	\$ 9,788,917	87%
000010103004000000	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	\$ 478,139,088	\$ 157,500,000	\$ 635,639,088	\$ 553,844,420	\$ 553,844,420	\$ 553,844,420	\$ 553,844,420	\$ 81,794,668	87%
0000202020060009010	SERVICIOS DE DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD, Y	\$ 30,150,636	-\$ 9,692,804	\$ 20,457,832	\$ 12,944,070	\$ 12,944,070	\$ 12,944,070	\$ 12,944,070	\$ 7,513,762	63%
0000202020080005094	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS COMBINADOS DE	\$ 673,083,191	\$ 23,666,395	\$ 696,749,586	\$ 605,783,510	\$ 594,342,764	\$ 181,713,472	\$ 181,713,472	\$ 515,036,114	85%
000030402002001000	INCAPACIDADES (NO DE PENSIONES)	\$ 51,810,057	\$ 8,500,000	\$ 60,310,057	\$ 40,708,864	\$ 40,708,864	\$ 40,708,864	\$ 40,708,864	\$ 19,601,193	67%
000030402002002000	LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE	\$ 91,528,358	-\$ 45,539,761	\$ 45,988,597	\$ 9,512,211	\$ 9,512,211	\$ 9,512,211	\$ 9,512,211	\$ 36,476,386	21%
TOTAL GENERAL		\$ 20,292,653,942	-\$ 776,333,605	\$ 19,516,320,337	\$ 15,537,512,872	\$ 15,526,072,126	\$ 15,113,442,834	\$ 15,113,442,834	\$ 4,402,877,503	80%