

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022

Fecha: 30 de noviembre del 2021* Versión 1

*Fecha de aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño





INDICE

1. OB	BJETIVO	2
2. PL	ANTA ACTUAL	2
2.1	Caracterización de la planta	
2.2	Por nivel jerárquico:	(
2.3	Por tipo de provisión:	į
3. EST	TRATEGIAS DE PROVISIÓN	6
3.1	Encargos	6
3.2	Empleos de libre nombramiento y remoción	6
3.3	Traslado	7
3.4	Reubicación	7
4. CÁ	ÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS	7
5. EST	TIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL	/-



OBJETIVO

El Plan de Previsión de recursos humanos, tiene como objetivo hacer un análisis de la planta de personal con el fin de determinar las necesidades cuantitativas y cualitativas de cada una de las dependencias, para el desarrollo óptimo de las funciones, teniendo en cuenta los planes y proyectos de la entidad.

2. PLANTA ACTUAL

La actual estructura organizacional de la Entidad, su planta de personal y nomenclatura fueron establecidas a través de los Decreto 380, 381 y 382 de 2007.

De conformidad con los Decretos 381 del 12 de febrero de 2007, 4039 y 4040 de 23 de octubre de 2007 la planta de personal global está conformad por 35 cargos de libre nombramiento y remoción y 165 de Carrera Administrativa.

De acuerdo con lo establecido en el parágrafo primero del artículo segundo del Decreto 381 de 2007, se creó una planta transitoria para la entidad en defensa de la protección especial constitucional, una vez desaparece dicha la condición se suprime el cargo de manera automática.

2.1 Caracterización de la planta

La distribución de los empleos de la entidad se visualiza a continuación:

Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria		
Directivo	14 / /	/ / 0 / /		
Asesor	15	/ / 0/ /		
Profesional	118	/ / Ø /		
Técnico	41	04/		
Asistencial	12	10		
Total	200	14//		

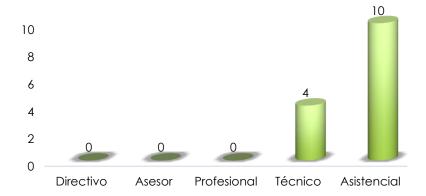
Fuente: Propia a corte octubre 202

2





Planta Transitoria



2.2 Por nivel jerárquico:

A continuación, se relaciona la planta global con numero de cargos y asignación básica de acuerdo con la normatividad vigente a 31 de octubre de 2021:

NIVEL DIRECTIVO						
Denominación Grado No. Cargos Asignación Básico						
Presidente	04	1	\$	14.875.826		



NIVEL DIRECTIVO						
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica			
Vicepresidente	03	4	\$12.620.587			
Secretario General	03	1	\$12.620.587			
Jefe de Oficina	02	4	\$10.707.268			
Director de Área	02	1	\$10.707.268			
Director de Área	01	3	\$9.084.011			
TOTAL 14						
	MIVE	ASESOP				

NIVEL ASESOR						
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica			
Jefe Oficina Asesora Planeación	04	1	\$10.707.268			
Jefe Oficina Asesora Jurídica	03	1	\$7.706.846			
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	03	1	\$7.706.846			
Asesor	03	1	\$7.706.846			
Asesor Comercial	03	5	\$7.706.846			
Oficinal de Cumplimiento	02	1	\$6.538.462			
Asesor Técnico	02	4	\$6.538.462			
Asesor Técnico	01	1	\$4.010.179			
TOTAL			15			

NIVEL PROFESIONAL						
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica			
Profesional Especializado	04	/19/	\$5.547.209			
Profesional Especializado	03	/ 17 /	\$4.288.944			
Analista	04	/ 13 /	\$5.547.209			
Analista	03	/ 16	\$4.288.944			
Analista	02	13	\$3.992.754			
Profesional Universitario	02	/3//	\$3.992.754			
Profesional Universitario	01	37	\$3.387.442			
TOTAL		118				
	01	37				

NIVEL TECNICO						
Denominación Grado No. Cargos Asignación						
Técnico Administrativo	/ /01/	41	\$2.438.203			
TOTAL			41			



NIVEL ASISTENCIAL						
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica			
Secretario Ejecutivo	03	/ / 2/	\$2.068.562			
Conductor Mecánico	02	/ / 1/ /	\$1.833.842			
Conductor Mecánico	01	/ /6 /	\$1.635.651			
Auxiliar Administrativo	01/	3	\$1.635.651			
TOTAL			12			

PLANTA TRANSITORIA						
DENOMINACION	Cód/Grado	No. Cargos	Asignación Básica			
Técnico Administrativo	3124-11	2 /	\$1.884.669			
Técnico Administrativo	3124-09	2	\$1.708.377			
Secretario Ejecutivo	4210-18	1	\$1.787.727			
Secretario Ejecutivo	4210-16	2	\$1.708.377			
Auxiliar Administrativo	4044-12		\$1.503.729			
Auxiliar Administrativo	4044-10	1	\$1.297.465			
Auxiliar Administrativo	4044-09	5	\$1.180.463			
TOTAL			14			

2.3 Por tipo de provisión:

Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa	111	////		
Profesional	19	/16/	65	15
Técnico		/ / 1,1 /	26	3
Asistencial	0	/3 /	6 /	0
Libre Nombramiento			/ / / /	///
Asesor	0	13	0 /	2
Directivo	1	13	/ / 0/ /	/ /0 /
Profesional	0	3	0 /	0 /
técnico				////
Asistencial	/ / 0	2	0	/ / / /
Total General	21	61	97	21/

^{*}Base de datos a 10 de noviembre 2021



3. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

Dentro de las competencias del Grupo de Talento Humano como lo es atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el ánimo de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias estratégicas y misionales.

A continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo para la provisión de vacantes:

3.1 Encargos

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, se imparten lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Así mismo, la entidad expidió la Circular No. 06 del 09 de septiembre de 2019, mediante la cual se establece el procedimiento para la realización de provisión de cargos de carrera administrativa a través de encargo.

3.2 Empleos de libre nombramiento y remoción

De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

En concordancia, con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019, en caso de vacancia de empleos de libre nombramiento y remoción, estos podrán ser provistos a través de encargo con empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumplan con el perfil para su desempeño mientras se provee el cargo en forma definitiva.

6



3.3Traslado

Los cargos vacantes podrán ser provistos a través de traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, garantizando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

3.4 Reubicación

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

4. CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS

Acorde con los establecido en el artículo 2.2.1.4.1 de Decreto 1800 de 2019 la entidad evaluará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el estudio de cargas de trabajo a fin de determinar el personal necesario para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la misionalidad de la entidad.

5. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2022, el costo total de la plata de personal del ICETEX provista en un 100% corresponde a \$ 22.513.759.250.

7