



Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH 2024

Secretaría General – Grupo de Talento Humano

Fecha de elaboración: 7 noviembre de 2023

Versión 1

Tabla de Contenido

1. Introducción	3
2. Descripción	3
3. Objetivo Estratégico	4
4. Objetivo General	4
4.1 Objetivos Específicos	4
5. Alcance	4
6. Justificación	4
7. Cronograma de actividades	4
8. Seguimiento y evaluación	9

Datos Abiertos

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con la provisión, caracterización y disponibilidad de la planta de personal para contar con datos reales de la distribución de empleos, formas de provisión y vacantes definitivas de toda entidad pública y para garantizar la adecuada prestación de los servicios en la entidad.

Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa (CA) se encuentran disponibles para proveer definitivamente en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Por su lado, el Plan de Previsión de RRHH, permite prever la disponibilidad de personal, mientras se surten los concursos de empleos o cuando existan vacantes temporales o proyectos especiales de personal en el ICETEX.

En ese sentido, el ICETEX tiene como propósito principal que las diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

Así mismo, se pretende dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1618 de 2013 mediante la cual se debe garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, evitando toda forma de discriminación a las personas por su discapacidad, por lo cual se requiere reglamentar en la entidad la Política de discapacidad y generar acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan de Vacantes
Nombre y código rubro presupuestal	IG311002004020003 Selección y Reclutamiento de Personal IG311001 Gastos de Personal
Presupuesto asignado (\$)	\$ 33.882.362.117
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Ingreso – Administración de Personal
Fecha inicio del proyecto	02/01/2024
Fecha fin del proyecto	29/12/2024

3. Objetivo Estratégico

Optimizar los procesos a través del mejoramiento tecnológico, de la cultura organizacional y del gobierno corporativo para atender las necesidades de los grupos de incidencia.

4. Objetivo General

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias del ICETEX cuenten con el talento humano necesario e idóneo para el cumplimiento de sus funciones, metas e indicadores.

4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de personal de la planta de personal en cada dependencia.
- ✓ Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes atendiendo la normatividad vigente.
- ✓ Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.

5. Alcance

El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de RRHH, da cubrimiento a la provisión de empleos de carrera administrativa en los diferentes niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencia, sujetos de provisión en las diferentes situaciones administrativas del personal.

6. Justificación

6.1 Caracterización de la Planta de Personal

a. Distribución por Nivel

NIVEL	PLANTA GLOBAL	PLANTA TRANSITORIA
ASESOR	15	
ASISTENCIAL	12	8
DIRECTIVO	14	
PROFESIONAL	118	
TÉCNICO	41	3
Total	200	11

b. Distribución por Dependencia

DEPENDENCIA	PLANTA GLOBAL
DIRECCIÓN DE COBRANZAS	9
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD	13
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA	13
DIRECCIÓN DE TESORERÍA	13
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	8
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	11
OFICINA ASESORA JURÍDICA	8
OFICINA COMERCIAL Y DE MERCADEO	21
OFICINA DE CONTROL INTERNO	8
OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES	7
OFICINA DE RIESGOS	9
PRESIDENCIA	4
SECRETARÍA GENERAL	38
VICEPRESIDENCIA DE CRÉDITO Y COBRANZA	5
VICEPRESIDENCIA DE FONDOS EN ADMINISTRACIÓN	9
VICEPRESIDENCIA DE OPERACIONES Y TECNOLOGÍA	16
VICEPRESIDENCIA FINANCIERA	8
Total general	200

c. Estado de Provisión de la planta de personal

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	PLANTA GLOBAL
COMISIÓN	1
ENCARGO	22
PROPIEDAD	48
PROVISIONAL	106
VACANTE	23
Total	200

*Datos obtenidos a 7 de noviembre de 2023

6.2 Estimación de Costos

El costo de la planta actual es de \$ 30.527.566.322,00 incluidas las prestaciones y la seguridad social, a pesos del 2023.

EMPLEO	SALARIO
PRESIDENTE GRADO 04	\$ 18.288.551
VICEPRESIDENTE GRADO 03	\$ 15.515.929
DIRECTOR DE ÁREA GRADO 02	\$ 13.163.667

EMPLEO	SALARIO
SECRETARIO GENERAL GRADO 03	\$ 15.515.929
DIRECTOR DE ÁREA GRADO 01	\$ 11.168.013
JEFE DE OFICINA GRADO 02	\$ 13.163.667
JEFE DE OFICINA ASESORA GRADO 04	\$ 13.163.667
JEFE DE OFICINA ASESORA GRADO 03	\$ 9.474.907
ASESOR COMERCIAL GRADO 03	\$ 9.474.907
ASESOR GRADO 03	\$ 9.474.907
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO GRADO 02	\$ 8.038.479
ASESOR TÉCNICO GRADO 02	\$ 8.038.479
ASESOR TÉCNICO GRADO 01	\$ 4.930.171
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 04	\$ 6.819.818
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 03	\$ 5.272.890
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02	\$ 4.908.749
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 01	\$ 4.164.570
ANALISTA GRADO 04	\$ 6.819.818
ANALISTA GRADO 03	\$ 5.272.890
ANALISTA GRADO 02	\$ 4.908.749
TÉCNICO ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 2.997.562
SECRETARIO EJECUTIVO GRADO 03	\$ 2.543.120
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 02	\$ 2.254.552
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GRADO 01	\$ 2.010.894
CONDUCTOR MECÁNICO GRADO 01	\$ 2.010.894
Total general	

6.3 Cálculo de Empleos Necesarios

Durante la vigencia 2023, el ICETEX inicia la gestión para la ampliación de la planta de personal y el rediseño de la estructura organizacional, para lo cual logró la presentación y aprobación de la propuesta ante la Junta Directiva y su aval para continuar con el trámite de viabilidad por parte del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y finalmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Para la realización de la propuesta se realizó la identificación de necesidades del modelo operativo de la Entidad y del estudio de cargas de trabajo, el cual arrojó una necesidad aproximada de 391 empleos, que actualmente la Entidad sule a través de la planta de personal aprobada en la actualidad y contratación de servicios profesionales.

Con el Rediseño se pretende no solo mejorar el modelo y enfoque operativo de la Entidad, mediante mejoras en su estructura organizacional, sino también acceder a la formalización de empleos.

6.4 Figuras Administrativas para Proveer Empleos

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de RRHH se genera teniendo en cuenta que el Grupo de Talento Humano del ICETEX tiene dentro de sus funciones atender las necesidades de personal en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una de las dependencias estratégicas y misionales.

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

- ✓ 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, orientan los 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. 20 del 08 de julio de 2020, mediante la cual se establece el procedimiento para realizar la provisión transitoria de empleos a través de encargo.
- ✓ Nombramiento Provisional: En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo, realizar entrevistas y/o pruebas de comportamiento a los candidatos postulados. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.
- ✓ Nombramiento ordinario - 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.
- ✓ Traslado: 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.
- ✓ 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. Ahora bien, 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.

6.5 Metodología de Provisión a Corto Plazo

- ✓ Una vez se genere una vacante, ésta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administra el profesional del Grupo de Talento Humano.
- ✓ Se realiza la verificación del cumplimiento de requisitos para el encargo de acuerdo con lo establecido con el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 modificada por la ley 1960 del 27 de junio de 2019 y se genera informe de verificación de cumplimiento de requisitos.
- ✓ Posteriormente se selecciona la persona que cumple con todos los requisitos y se procede a elaborar el acto administrativo de encargo el cual debe ser publicado.
- ✓ Igualmente se podrá realizar traslados y/o reubicaciones de acuerdo con el análisis del caso.

6.6 Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Concurso de Méritos: El fin es orientar los esfuerzos para proveer de manera definitiva los empleos de la Planta de Personal con servidores públicos inscritos en el sistema de Carrera Administrativa, a través del Concurso de Méritos. En el año 2023 se inició la etapa de planeación del concurso de méritos del ICETEX de 117 empleos en vacancia definitiva.

Lista de elegibles: Si existieren listas de elegibles, se procederá a dar cumplimiento de la normatividad legal que rige su provisión en período de prueba. De lo contrario, se procederá como lo señala el numeral de estrategias de provisión, mientras se proveen los cargos a través de concurso de méritos. Así mismo, se revisará lo contenido en la Circular No. 2019000000157 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas que se relacionen con la provisión de los cargos a través del concurso de ascenso.

6.7 Vinculación de Personal en Situación de Discapacidad

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 en el cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, en el ICETEX se estableció el cálculo de este porcentaje conforme al tamaño total de la planta de personal obtenida con la sumatoria de los empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y de la planta transitoria, entendiéndose que a 31 de diciembre de 2024 la entidad deberá contar con el 3% de su planta de personal ocupado por personas con discapacidad.

En ese sentido se fortalecerá la política de vinculación para personas con cualquier tipo de discapacidad y se deberán proponer los lineamientos que a tener en cuenta para la vinculación de personas en condición de discapacidad y se generarán las estadísticas correspondientes.

6.8 Ley de Cuotas

La Ley de cuotas es el nombre que recibe la Ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres. Es así, como a través de dicha Ley se crean los mecanismos para que las autoridades, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la ley en mención, se hacen efectivos aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres.

Para el caso del ICETEX, debemos hacer efectiva la Ley 581 de 2000 contando con mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, entendiéndose por esto los empleos que corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

7. Cronograma de actividades

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Provisión de vacantes I Trimestre	02/01/2024	31/03/2024
2.	Provisión de vacantes II Trimestre	01/04/2024	30/06/2024
3.	Provisión de vacantes III Trimestre	01/07/2024	30/09/2024
4.	Provisión de vacantes IV Trimestre	01/10/2024	30/12/2024

8. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de vacantes 2024, se establecen los siguientes indicadores así:

Índice	Fórmula	Cumplimiento
Vinculación	$(\text{Número de funcionarios vinculados} / \text{Total vacantes aprobadas para vinculación en el período}) * 100\%$	100%
Provisión de cargos de planta	Planta provista: $[\text{Total empleos provistos} / \text{Total empleos de planta}] * 100$	100%
Rotación de Personal	Índice de rotación: $\text{Número de funcionarios retirados de planta en la vigencia} / \text{Total de funcionarios Planta en la vigencia}$	$\leq 10\%$

Datos Abiertos