

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Enero 2021-V1



La educación
es de todos

Mineducación

INDICE

1. OBJETIVO
2. PLANTA ACTUAL
 - 2.1 Caracterización de la planta
 - 2.1.1 Por nivel jerárquico
 - 2.1.2 Por tipo de provisión
3. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN
 - 3.1 Encargos
 - 3.2 Empleos de libre nombramiento y remoción
 - 3.3 Traslado
 - 3.4 Reubicación
4. CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS
5. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

1. 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 párrafo 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:

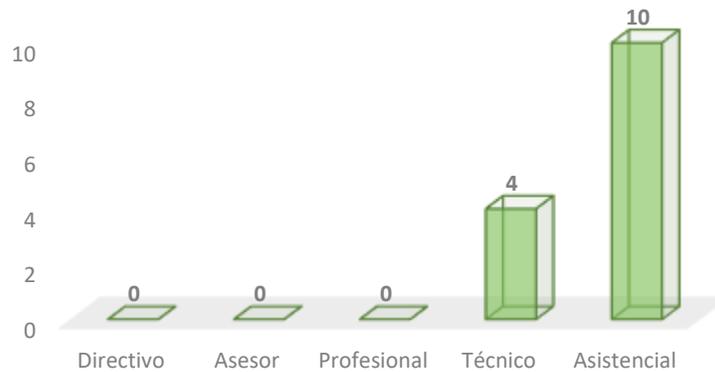
Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	14	0
Asesor	15	0
Profesional	118	0
Técnico	41	04
Asistencial	12	10
Total	200	14

Fuente: Propia a corte diciembre 2020

Planta Global



Planta Transitoria



2.1.1 Por nivel jerárquico:

A continuación, se relaciona la planta global con número de cargos y asignación básica de acuerdo con la normatividad vigente a 31 de diciembre de 2019:

NIVEL DIRECTIVO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Presidente	04	1	\$ 14.497.442
Vicepresidente	03	4	\$ 12.299.568
Secretario General	03	1	\$ 12.299.568
Jefe de Oficina	02	4	\$ 10.434.916
Director de Área	02	1	\$ 10.434.916
Director de Área	01	3	\$ 8.852.949
TOTAL		14	

NIVEL ASESOR			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Jefe Oficina Asesora Planeación	04	1	\$ 10.434.916
Jefe Oficina Asesora Jurídica	03	1	\$ 7.510.813
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	03	1	\$ 7.510.813
Asesor	03	1	\$ 7.510.813
Asesor Comercial	03	5	\$ 7.510.813
Oficial de Cumplimiento	02	1	\$ 6.372.148
Asesor Técnico	02	4	\$ 6.372.148
Asesor Técnico	01	1	\$ 3.908.175
TOTAL		15	

NIVEL PROFESIONAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Profesional Especializado	04	19	\$ 5.406.109
Profesional Especializado	03	17	\$ 4.179.849
Analista	04	13	\$ 5.406.109
Analista	03	16	\$ 4.179.849
Analista	02	13	\$ 3.891.193
Profesional Universitario	02	3	\$ 3.891.193
Profesional Universitario	01	37	\$ 3.301.278
TOTAL		118	

NIVEL TECNICO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Técnico Administrativo	01	41	\$ 2.376.184
TOTAL		41	

NIVEL ASISTENCIAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Secretario Ejecutivo	03	2	\$ 2.015.945
Conductor Mecánico	02	1	\$ 1.787.196
Conductor Mecánico	01	6	\$ 1.594.046
Auxiliar Administrativo	01	3	\$ 1.594.046
TOTAL		12	

PLANTA TRANSITORIA			
DENOMINACION	Cód/Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Técnico Administrativo	3124-11	2	\$ 1.836.730
Técnico Administrativo	3124-09	2	\$ 1.664.922
Secretario Ejecutivo	4210-18	1	\$ 1.742.254
Secretario Ejecutivo	4210-16	2	\$ 1.664.922
Auxiliar Administrativo	4044-12	1	\$ 1.465.479
Auxiliar Administrativo	4044-10	1	\$ 1.264.462
Auxiliar Administrativo	4044-09	5	\$ 1.150.436
TOTAL		14	

2.1.2 Por tipo de provisión:

Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	20	16	69	10
Técnico	1	11	28	1
Asistencial	0	4	5	0
Libre Nombramiento				
Asesor	1	11		3
Directivo	0	14	0	0
Profesional	0	2	0	1
técnico				
Asistencial	0	3	0	0
Total General	22	61	102	15

*Base de datos a 20 diciembre 2020

3. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

Corresponde al Grupo de Talento Humano, 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 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. 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.

3.3 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.

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 lo 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 requerido para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la misionalidad de la entidad y teniendo en cuenta el programa estratégico de arquitectura organizacional y gobierno corporativo, cuya ejecución está estimada para iniciar en la presente vigencia.

5. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2021, el costo total de la plata de personal del ICETEX provista en un 100% corresponde a \$ 21.515.442.708.