

2022

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Fecha: 10 Nov 2021
Versión 1



INDICE

1. OBJETIVO.....	2
2. PLANTA ACTUAL.....	2
2.1 Caracterización de la planta.....	2
2.2 Por nivel jerárquico:.....	3
2.3 Por tipo de provisión:.....	5
3. ESTRATEGIAS 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. CÁLCULO DE EMPLEADOS NECESARIOS.....	7
5. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL.....	7

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 parágrafo primero del artículo segundo del Decreto 381de 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.

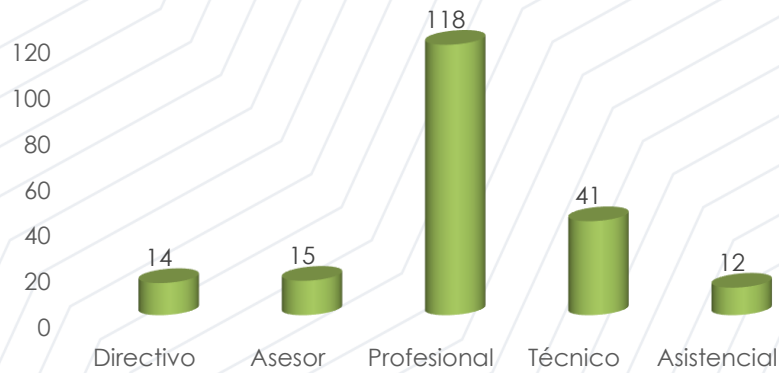
2.1 Caracterización de la planta

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

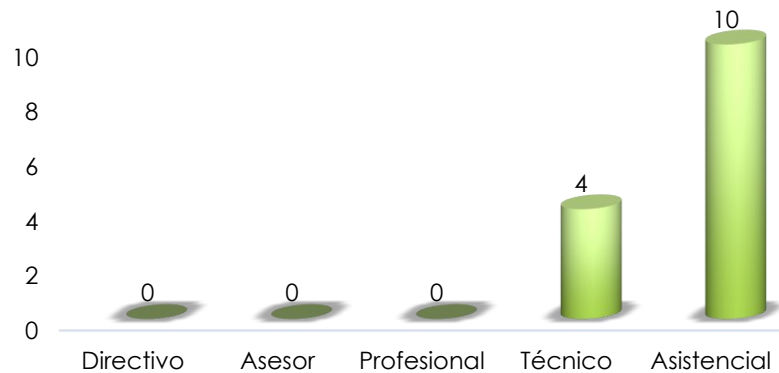
Nivel Jerárquico	Planta Global	Planta Transitoria
Directivo	14	0
Asesor	15	0
Profesional	118	0
Técnico	41	04
Asistencial	12	10
Total	200	14

Fuente: Propia a corte octubre 2021

Planta Global



Planta Transitoria



2.2 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 octubre de 2021:

NIVEL DIRECTIVO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
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	

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
Oficial 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	

NIVEL TECNICO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
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	\$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				
Profesional	19	16	65	15
Técnico	1	11	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	1
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.

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 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.