

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

Grupo Talento Humano - Secretaría General

Fecha de elaboración: 15 diciembre 2022*

Versión 1

*Fecha de aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	2
2. Descripción	2
3. Objetivo Estratégico	2
4. Objetivo General.....	3
4.1 Objetivos Específicos	3
5. Alcance.....	3
6. Justificación.....	3
6.1 Caracterización de la planta	4
6.2 Por nivel jerárquico:	5
6.3 Por tipo de provisión:.....	6
7. Cronograma de actividades.....	7
8. Hitos	7
9. Seguimiento y evaluación	7

Datos Abiertos

1. Introducción

Acorde con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que 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.

Teniendo en cuenta la objetividad de estos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que orienta el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

De acuerdo con lo anterior, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, que propende por el bienestar y desarrollo de los servidores y por la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

2. Descripción

Nombre del Plan de Acción	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023
Nombre y código rubro presupuestal	IG311001 GASTOS DE PERSONAL
Presupuesto asignado (\$)	\$ 30.527.566.321
Área responsable	Secretaría General
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Ingreso
Fecha inicio del proyecto	02/01/2023
Fecha fin del proyecto	29/12/2023

3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la relación de la Entidad con sus colaboradores, usuarios y demás grupos de interés

4. Objetivo General

Realizar 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.

4.1 Objetivos Específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y de ser posible, en vacancia temporal, de acuerdo con el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de empleos existentes que puedan ser objeto de provisión dadas las restricciones de la ley de garantías y aquellas de carácter presupuestal.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se presta la entidad.
- Actualizar la información de las vacancias de acuerdo con la provisión de los empleos.

5. Alcance

El plan de previsión de recursos humanos aplica para los costos de los empleos y el desempeño organizacional del ICETEX

6. Justificación

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento para la gestión del talento humano que permite determinar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos con el fin de atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Se hace necesario toda vez que se permite generar en tiempo real la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se establecen los requerimientos de personal de acuerdo con la movilidad interna y así adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Estas medidas pueden ser internas, mediante la reubicación del personal, nombramientos provisionales, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos de la contratación pública y las políticas de la entidad.

6.1 Estructura Organizacional

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.

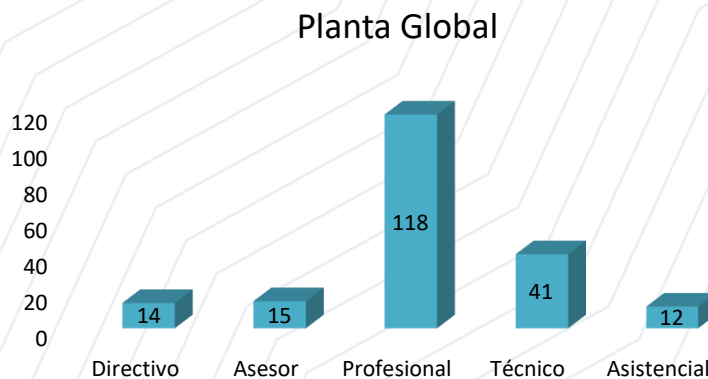
De acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del artículo segundo del Decreto 31 de 2007, se creó una planta transitoria para la entidad en defensa de la protección especial constitucional, una vez desaparece dicha la condición se suprime el cargo de manera automática.

6.1 Caracterización de la planta

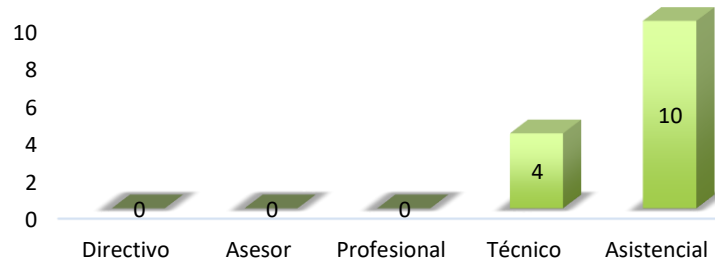
La distribución de los empleos de la entidad se visualiza a continuación:

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 noviembre 2022



Planta Transitoria



6.2 Por nivel jerárquico:

A continuación, se relaciona la planta global con numero de cargos y asignación básica de acuerdo con la normatividad vigente a 30 de noviembre de 2022:

NIVEL DIRECTIVO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Presidente	04	1	\$15.955.811
Vicepresidente	03	4	\$13.536.842
Secretario General	03	1	\$13.536.842
Jefe de Oficina	02	4	\$11.484.616
Director de Área	02	1	\$11.484.616
Director de Área	01	3	\$9.743.511
TOTAL		14	

NIVEL ASESOR			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Jefe Oficina Asesora Planeación	04	1	\$11.484.616
Jefe Oficina Asesora Jurídica	03	1	\$8.266.364
Jefe Oficina Asesora Comunicaciones	03	1	\$8.266.364
Asesor	03	1	\$8.266.364
Asesor Comercial	03	5	\$8.266.364
Oficinal de Cumplimiento	02	1	\$7.013.155
Asesor Técnico	02	4	\$7.013.155
Asesor Técnico	01	1	\$4.301.318
TOTAL		15	

NIVEL PROFESIONAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Profesional Especializado	04	19	\$5.949.937
Profesional Especializado	03	17	\$4.600.322
Analista	04	13	\$5.949.937
Analista	03	16	\$4.600.322
Analista	02	13	\$4.282.628
Profesional Universitario	02	3	\$4.282.628
Profesional Universitario	01	37	\$3.633.371
TOTAL		118	

NIVEL TECNICO			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Técnico Administrativo	01	41	\$2.615.217
TOTAL		41	

NIVEL ASISTENCIAL			
Denominación	Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Secretario Ejecutivo	03	2	\$2.217.740
Conductor Mecánico	02	1	\$1.966.979
Conductor Mecánico	01	6	\$1.754.400
Auxiliar Administrativo	01	3	\$1.754.400
TOTAL		12	

PLANTA TRANSITORIA			
DENOMINACION	Cód/Grado	No. Cargos	Asignación Básica
Técnico Administrativo	3124-11	2	\$2.021.496
Técnico Administrativo	3124-09	2	\$1.832.405
Secretario Ejecutivo	4210-18	1	\$1.917.516
Secretario Ejecutivo	4210-16	2	\$1.832.405
Auxiliar Administrativo	4044-12	1	\$1.612.900
Auxiliar Administrativo	4044-10	1	\$1.391.661
Auxiliar Administrativo	4044-09	5	\$1.266.165
TOTAL		14	

6.3 Por tipo de provisión:

Tipo de cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacantes
Carrera Administrativa				
Profesional	19	13	67	16
Técnico	1	10	23	7
Asistencial	0	2	7	0
Libre Nombramiento				
Asesor	1	11	0	3
Directivo	2	12	0	0
Profesional	0	2	0	1
técnico				
Asistencial	0	3	0	0
Total General	23	53	97	27

*Base de datos a 30 de noviembre 2022

7. Cronograma de actividades

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Identificación de necesidades	02/01/2023	30/04/2023
1.1.	Identificación de las necesidades de contratación	02/01/2023	30/04/2023
2.	Provisión de vacantes	02/01/2023	29/12/2023
2.1.	Provisión de los empleos vacantes	02/01/2023	29/12/2023
3.	Estimación costos de personal	01/09/2023	30/11/2023
3.1.	Estimación de los costos del personal para la vigencia 2024	02/09/2023	30/11/2023

8. Hitos

N°	Hito o producto esperado	Fecha Entrega
1	Reporte provisión de vacantes I Trimestre	15/04/2023
2	Reporte provisión de vacantes II Trimestre	15/07/2023
3	Reporte provisión de vacantes III Trimestre	15/10/2023
4	Reporte provisión de vacantes IV Trimestre	28/12/2023

9. Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación al plan de acción, se establece el indicador de Provisión de Empleos

Porcentaje de Cumplimiento provisión de empleos

FORMULA	CUMPLIMIENTO
---------	--------------

(Total cargos provistos / Total cargos planta) * 100	100
---	-----

Datos Abiertos