

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

Subdirección de Talento Humano

Contenido

Introducción	2
Objetivos	2
Alcance	3
Marco Normativo	3
Tipo de vacantes	6
Responsables	6
Desarrollo del Plan	6
Recursos	8
Medición	8

Introducción

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2024, con ocasión al cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares.

Objetivos

Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren vacantes durante el año 2023. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Objetivos Específicos

1. Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
2. Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
3. Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
4. Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones del Instituto.

Alcance

Este plan junto con el de previsión de recursos humanos permite la planeación de la gestión del talento humano en el Icfes, tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia, en cuanto a:

- Cálculo de los servidores públicos requeridos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Marco Normativo

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, desarrolla el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normativa que regula la materia, adicionalmente se encuentra alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico del Icfes, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004: Literal b) artículo 15, el cual prescribe “Elaborar el plan de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de

los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

Acuerdo 83 del 22 de noviembre de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES – Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2519 de 2023 – Nación 6”

Empleo público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a lo que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la

Provisión de empleos públicos. Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la ley 387 de 1997 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse proceso de selección específico para la entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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.

Traslado: Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.

- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 648 de 2017 la reubicación consiste en 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. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Tipo de vacantes

Vacantes definitivas: son aquellas que no cuentan con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

Vacantes temporales: son aquellas sobre las cuales hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario), quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Responsables

Secretaría General – Subdirección de Talento Humano.

Desarrollo del Plan

En el año 2023 se desarrolló un estudio de rediseño institucional en el que se planteó un ajuste en la estructural funcional del Icfes y de su planta de personal.

En este estudio se encontró lo siguiente:

- Estructura organizacional desactualizada y en algunos casos obsoleta.
- Planta de personal insuficiente para la atención de aspectos misionales.
- Deficiente atención de PQR's.
- Necesidad de cambio del modelo operativo.

Así, se propuso un rediseño organizacional con base en:

- La actualización de la estructura organizacional, con la creación de:
 - Oficinas de Relación Estado - Ciudadano, y de Nuevos Negocios.
 - Dirección de investigación e innovación, Dirección de Focalización Regional, Dirección de Transformación Digital.
- Formalización del empleo público. Creación de 93 cargos en la planta de personal (Fase I), énfasis en áreas misionales.
- Cambio en el modelo de atención al ciudadano.
- Proyecto estratégico de transformación digital.

Respecto a la formalización de empleo público, se plantea para el 2024: Creación de 93 cargos en la planta de personal del Instituto:

TABLA 1. CREACIÓN DE CARGOS

Creación de cargos	
Nivel jerárquico	Nuevos empleos
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	87
Técnico	4
Asistencial	1
Total general	93

En este escenario, para 2024 la planta pasa de tener 16 cargos de nivel directivo a 17, 78 de nivel profesional a 165, 16 de nivel técnico a 20 y 8 de nivel asistencial a 9.

Más del 70% de los empleos a crear se ubicarán en áreas misionales como la Dirección de Evaluación, las Subdirecciones de Diseño de instrumentos, Producción de Instrumentos, Estadística.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, en el año 2023 el Icfes avanzó en la materialización de un concurso de méritos para la provisión de empleos, con base en los siguientes antecedentes:

Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Icfes, a través de la Subdirección del Talento Humano durante el año 2020 se hizo el registro de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplen requisitos para un concurso de ascenso. Este registro fue actualizado en el año 2023 en cuanto a las funciones de los empleos y su ubicación vigente.

De otra parte, se destaca que previamente, mediante la Resolución Icfes número 000515 del 11 de octubre de 2021, se reconoció el gasto y se ordenó el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- para financiar los costos del proceso de selección para proveer por mérito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto.

Así las cosas, a continuación, se detalla la información de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante concurso de méritos durante la vigencia 2024:

TABLA 2. EMPLEOS CON VACANCIA DEFINITIVA

Nivel	Cantidad de empleos vacantes
Asesor	Uno (1)
Profesional	Cincuenta y tres (53)
Técnico	Diez (10)
Asistencial	Dos (2)
Total	Sesenta y seis (66)

Recursos

Para la provisión de 64 de las 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos, el Icfes mediante Resolución 000515 de 2021 reconoció el gasto y ordenó el pago de \$224.000.000 a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil para la realización del mencionado proceso de selección.

En la vigencia 2023 se realizará el pago de las 2 vacantes restantes que harán parte del concurso de méritos.

En relación con la creación de cargos producto del estudio de rediseño institucional, los recursos se garantizarán mediante el presupuesto de funcionamiento de la vigencia 2024.

Medición

Nombre del indicador: Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa

Fórmula: Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa / vacantes definitivas provistas mediante concurso de méritos.

Fecha inicio: 01 de enero de 2024

Fecha fin: 31 de diciembre de 2024

Evidencias: Resoluciones de listas de elegibles, resoluciones de nombramiento en período de prueba (ingreso y ascenso).