



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA FUNCIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BOGOTÁ D. C.

ENERO 2024

OBJETIVO

Planificar la provisión de los empleos en vacancia durante la vigencia actual, de acuerdo con la actualización de la información que establecida en el plan anual de vacantes.

MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre de 2004. Numeral 1, artículo 17, “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos (...).

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de

carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Provisión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS AÑO 2024

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) 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; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que en el marco de la financiación de la educación superior le enmarque el Gobierno Nacional.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

En la vigencia 2022, fue aprobado el rediseño del Instituto Colombiano de Antropología e Historia mediante Decreto 021 de 2022, a su vez quedó aprobada la nueva planta de personal, obteniendo personal suficiente que le permite cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades explicada anteriormente.

En el siguiente cuadro, se muestra la distribución de la planta de personal del ICANH:

NIVEL DIRECTIVO	CÓDIGO	GRADO	7
Director General de Entidad Descentralizada	0015	20	1
Subdirector Técnico	0150	16	3
Secretario General de Entidad Descentralizada	0150	16	1
Jefe de Oficina	0137	12	2
NIVEL ASESOR			3
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	07	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	07	1
Asesor	1020	06	1
NIVEL PROFESIONAL			51
Profesional Especializado	2028	22	2
Profesional Especializado	2028	20	7
Profesional Especializado	2028	17	3
Profesional Especializado	2028	15	24
Profesional Especializado	2028	14	2
Profesional Especializado	2028	13	1
Profesional Universitario	2044	11	2
Profesional Universitario	2044	10	1
Profesional Universitario	2044	01	9
NIVEL TÉCNICO			5
Técnico Operativo	3132	16	1
Técnico Operativo	3132	12	3
Técnico	3100	12	1
NIVEL ASISTENCIAL			8
Auxiliar Administrativo	4044	16	2
Secretario Ejecutivo	4210	22	1
Secretario Ejecutivo	4210	16	4
Conductor Mecánico	4103	15	1
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS			74
TRABAJADORES OFICIALES			37
Administrador	8801	15	1
Administrador	8801	14	1
Administrador	8801	13	1
Administrador	8801	12	1
Obrero Vigilante	8805	05	33
TOTAL PLANTA DE PERSONAL			111

A su vez, teniendo en cuenta las directrices del gobierno nacional sobre formalización de empleo, en la actual vigencia se seguirán los trámites necesarios para culminar en el primer trimestre, el rediseño institucional, iniciado en la vigencia 2023, que generará 125 empleos nuevos que deberán ser provistos en el mes de abril de 2024.

Por lo anterior, el ICANH con base en una recolección básica de necesidades por dependencia realizada en el mes de agosto, estimó sus necesidades de ampliación de planta en 12.000 millones y solicitó los respectivos recursos de funcionamiento en el presupuesto 2024, los cuales fueron aprobados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público por recursos nación, asegurando la partida presupuestal en la ley de presupuesto y el decreto de liquidación para la vigencia 2024. De esta forma se ha avanzado en el proceso de determinación de los cargos resultando un estimado de 125 cargos de planta de personal y trabajadores oficiales, los cuales se resumen a continuación:

Cuadro 1. Proyección inicial estimada de Empleos – Rediseño Institucional

DENOMINACIÓN DE CARGOS	No. Cargos	Total	% de distribución
		Gastos de personal	
NIVEL DIRECTIVO	1	\$ 179.784.335	1,50%
NIVEL ASESOR	5	\$ 815.837.829	6,80%
NIVEL PROFESIONAL	81	\$ 8.924.654.210	74,39%
NIVEL TÉCNICO	18	\$ 915.672.176	7,63%
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	105	\$ 10.835.948.550	90,33%
Trabajadores oficiales	20	\$ 1.160.657.488	9,67%
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS + TRABAJADORES OFICIALES	125	\$ 11.996.606.038	100,00%

Fuente: ICANH – Rediseño

Como se puede observar la Entidad busca la profesionalización de su planta de personal, teniendo en cuenta las labores técnicas y científicas que tiene a cargo, estimando un 74,4% de los recursos para cargos profesionales. A su vez, se piensa en algunos apoyos técnicos los cuales realizarán funciones de gestión documental y apoyo en labores operativas y administrativas necesarias en las diferentes áreas. Es importante resaltar que en dicho costo se contempla la creación de algunas coordinaciones necesarias para el desarrollo de las funciones misionales.

Cronograma

Conforme a lo descrito anteriormente el ICANH ha venido avanzando en el proceso pertinente desde el mes de julio del presente año con el siguiente cronograma:



Conforme al paso a paso establecido en la Circular Conjunta No. 100-011 del 15 noviembre de 2023, se tiene proyectado que en la segunda semana de febrero de 2024 se radicará el estudio técnico y demás requisitos exigidos por el DAFP para la modificación de la planta. De esta manera agradecemos contar con la viabilidad de su dirección para continuar el trámite según la ruta ya mencionada. Para dicho fin, enviamos como anexo el detalle de la proyección de la nueva planta y los costos asociados, junto con el comparativo con la planta vigente (Anexo 1).