

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - DECRETO 612 DE 2018**

I. INFORME PLAN ANUAL DE VACANTES A FEBRERO DE 2020

OBJETIVO:

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que permite proveer el talento humano del ICA, del tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro del objetivo, misión y visión institucional en la vigencia 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las vacantes definitivas de la planta de personal.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.

ALCANCE

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

GLOSARIO

Empleo Público:

Es 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.

La estructura de la planta de personal del Instituto presenta 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Nivel Directivo

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor

Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacante Definitiva

Cuando no cuenta con un titular de carrera; ésta vacante puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

Vacante temporal

Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas permitidas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.). La información de las vacantes se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

Encargo

Hay encargo cuando se designa temporalmente a un servidor para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

Provisionalidad

Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES CON EL PLAN DE ACCIÓN DEL ICA

Con el fin de garantizar el funcionamiento de la entidad, el cumplimiento de sus metas y el Plan de Acción, es necesario contar con la planta de personal de personal con los cargos provistos en su totalidad, siempre y cuando la provisión de los mismos se realice bajo la normatividad vigente, realizando los movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la organización.

Contexto Diagnóstico

El Decreto 4766 de 2008, "Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano Agropecuario ICA y se dictan otras disposiciones, y los decretos modificatorios 3762 de 2009 y 1617 de 2012, establecen que para el desarrollo de su objeto el Instituto tendrá la siguiente estructura orgánica:

- 1. Consejo Directivo.**
- 2. Gerencia General**
 - 2.1 Oficina Asesora de Planeación
 - 2.2 Oficina Asesora Jurídica
 - 2.3 Oficina Asesora de Comunicaciones
 - 2.4 Oficina de Control Interno
 - 2.5 Oficina de Tecnologías de Información
- 3. Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria**
 - 3.1 Dirección Técnica de Asuntos Internacionales
 - 3.2 Dirección Técnica de Asuntos Nacionales
 - 3.3 Dirección Técnica de Evaluación de Riesgos
- 4. Subgerencia de Protección Fronteriza**
 - 4.1 Dirección Técnica Logística
 - 4.2 Dirección Técnica de Cuarentena
- 5. Subgerencia de Protección Animal**
 - 5.1 Dirección Técnica de Inocuidad e Insumos Veterinarios
 - 5.2 Dirección Técnica de Sanidad Animal
 - 5.3 Dirección Técnica de Vigilancia Epidemiológica
- 6. Subgerencia de Protección Vegetal**
 - 6.1 Dirección Técnica de Inocuidad e Insumos Agrícolas
 - 6.2 Dirección Técnica de Sanidad Vegetal
 - 6.3 Dirección Técnica de Semillas
 - 6.4 Dirección Técnica de Epidemiología y Vigilancia Fitosanitaria
- 7. Subgerencia de Análisis y Diagnóstico**
 - 7.1 Dirección Técnica de Análisis y Diagnóstico Veterinario
 - 7.2 Dirección Técnica de Análisis y Diagnóstico Agrícola
- 8. Subgerencia Administrativa y Financiera**
- 9. Órganos de Asesoría y Coordinación**
 - 9.1 Comité de Conciliación y Defensa Judicial
 - 9.2. Comisión de Personal

Vacantes de la Planta de Personal a febrero de 2020:

Tabla 1. Vacantes definitivas de carrera administrativa a 29 de febrero de 2020 por nivel jerárquico y estado del cargo.

Nivel jerárquico	Por Proveer	En encargo del empleo	En provisionalidad	Total
Profesional	120	31	77	242
Técnico	62	11	192	52
Asistencial	60	10	37	306
Total	242	52	306	600

Tabla 2. Vacantes definitivas libre nombramiento y remoción (LNYR) por nivel jerárquico y estado del cargo a 29 de febrero de 2020.

Nivel jerárquico	Encargo del empleo	Encargo funciones	Comisión	Vacantes	Total
Directivo	17	4	9	1	31
Asesor	2	0	0	0	2
Profesional	0	0	0	1	1
Técnico	0	0	0	1	1
Asistencial	0	0	0	1	1
Total	19	4	9	4	36

Indicador Plan de Previsión:

El Indicador del Porcentaje de cumplimiento del plan anual de vacantes se define de la siguiente manera:

%cumplimiento:

$$\frac{\text{Total cargos provistos} \times 100\%}{\text{Total cargos de planta aprobados planta global}}$$

Cronograma Plan Anual de Vacantes:

Fases	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
	Revisión y análisis de la planta de personal	01-03-2020	05-03-2020
	Identificación de las vacantes definitivas de carrera administrativa	06-03-2020	10-03-2020
	Formulación Plan Anual de Vacantes	10-03-2020	15-03-2020
	Publicación plan anual de vacantes	31-03-2020	31-03-2020

LILIANA FERNÁNDEZ MUÑOZ
Coordinadora (e) Grupo Talento Humano

Proyectó: Olga Yaneth Molano C.
Profesional Especializado GGTH- Contratista

Revisó: Dra. Luz Andrea Jaramillo A.
Asesora SAYF

II PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Definición:

El Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Introducción:

La Ley 909 de 2004 establece en su 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 previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance...”:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2020, se diseña atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Se realiza un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

Se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Planta de Personal Autorizada

La **Tabla 3** indica la planta de personal autorizada al ICA por el Decreto 4766 de 2008 y decretos modificatorios: 3762 de 2009 y 1617 de 2012.

De otra parte, se cuenta con una planta transitoria actual con nueve (9) funcionarios del nivel asistencial vinculados a 31 de diciembre de 2019.

Tabla 3. Planta de Personal y número de cargos autorizados por nivel jerárquico.

TABLA : Cargos Autorizados Planta de Personal ICA		
DENOMINACIÓN	CÓDIGO	AUTORIZ.
NIVEL DIRECTIVO		
GERENTE GRAL. ENT. DESCENT.	001525	1
SUBGERENTE GRAL. ENT. DESC.	004021	6
DIRECTOR TECNICO	010020	14
JEFE DE OFICINA	013719	2
GERENTE SECCIONAL	004215	11
GERENTE SECCIONAL	004212	15
GERENTE SECCIONAL	004210	6
		55
NIVEL ASESOR		
ASESOR	102008	3
JEFE DE OFICINA	104513	3
		6
NIVEL PROFESIONAL		
PROFES. ESPECIALIZADO	202824	7
PROFES. ESPECIALIZADO	202822	15
PROFES. ESPECIALIZADO	202820	22
PROFES. ESPECIALIZADO	202818	32
PROFES. ESPECIALIZADO	202816	40
PROFES. ESPECIALIZADO	202815	13
PROFES. ESPECIALIZADO	202814	99
PROFES. ESPECIALIZADO	202813	47
PROFES. ESPECIALIZADO	202812	105
PROFES. UNIVERSITARIO	204411	81
PROFES. UNIVERSITARIO	204410	88
PROFES. UNIVERSITARIO	204409	24
PROFES. UNIVERSITARIO	204408	37
PROFES. UNIVERSITARIO	204407	94
PROFES. UNIVERSITARIO	204406	42
		746
NIVEL TÉCNICO		
TECNICO ADMINISTRATIVO	312416	14
TECNICO ADMINISTRATIVO	312415	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	4
TECNICO ADMINISTRATIVO	312410	10
TECNICO OPERATIVO	313216	6
TECNICO OPERATIVO	313215	3
TECNICO OPERATIVO	313214	5
TECNICO OPERATIVO	313213	4
TECNICO OPERATIVO	313212	29
TECNICO OPERATIVO	313210	23
TECNICO OPERATIVO	313209	59
TECNICO OPERATIVO	313207	93
TECNICO OPERATIVO	313205	280
		536
NIVEL ASISTENCIAL		
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	2
SECRETARIO EJECUTIVO	421022	2
SECRETARIO EJECUTIVO	421020	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404420	21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404416	49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404411	181
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404410	24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404409	59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404408	76
OPERARIO CALIFICADO	416913	3
OPERARIO CALIFICADO	416911	12
CONDUCTOR MECANICO	410319	5
CONDUCTOR MECANICO	410313	6
AUXILIAR SERV. GENERALES	406408	18
		466
T O T A L		1809

Vacantes Temporales y Definitivas a 29 de febrero de 2020. La tabla 4 presenta el estado de la planta de personal del instituto al 29 de febrero de 2020; en ella se relacionan las vacantes temporales, definitivas y de libre nombramiento y remoción.

Tabla 4. Estado de la Planta de Personal a 29 de febrero de 2020.

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA DE PERSONAL				
	Autorizada	Autorizada Ocupada	VACANTES		
			Definitivas	Temporales	LNRY
Directivo	55	50	0	0	5
Asesor	6	6	0	0	0
Profesional	746	571	120	54	1
Técnico	536	460	62	13	1
Asistencial	466	390	60	15	1
Total Cargos	1.809	1.477	242	82	8
Más Planta Transitoria		9	Total Vacantes 332		
TOTAL PLANTA OCUPADA		1.486			

El número de empleos por proveer en vacancia definitiva de carrera administrativa que asciende a doscientas cincuenta (242), corresponde al 13.32% de la planta de personal autorizada para el ICA; en virtud de lo analizado se concluye que se requiere suplir el total de la planta autorizada para garantizar medianamente el funcionamiento de las dependencias de la Entidad; razón por la cual el faltante de recurso humano necesario para atender oportuna y eficazmente la misión y visión institucional debe cubrirse con personal bajo la modalidad de prestación de servicios personales / contrato.

Metodología de Provisión de los Empleos

En cumplimiento de la norma la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario ICA se hará siguiendo los lineamientos de la Ley 909 de 2004, la Ley 909 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, la Circular 2019100000117 de 2019 expedida por la CNSC, el criterio unificado de la CNSC del 13 de agosto de 2019, entre otras normas.

- **Libre Nombramiento y Remoción.** La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015. Adicionalmente se cuenta con el procedimiento GITH-GTH-P-005 Selección y Vinculación Personal de Planta; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo, y en todo caso, siempre previa verificación del cumplimiento de los requisitos del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del ICA.
- **Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos.** En la vigencia 2019 se culminó el proceso de vinculación de los funcionarios producto de la

Convocatoria No. 324-2014; por razones presupuestales no se planea en esta vigencia realizar una nueva oferta pública de empleos de carrera.

- **Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en encargo.** El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en la normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistema específicos de carrera”. En segundo lugar, se indica que el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado y adicionado por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que mientras se surte el proceso de selección por concurso abierto de mérito para proveer empleos vacantes de carrera administrativa, los empleados que se encuentren inscritos en carrera administrativa tendrán derecho a ser encargados mediante el cumplimiento de los requisitos legales, cuando el cargo se encuentre vacante. El Instituto en cumplimiento de dicha normatividad actualizó la **Política de Encargos**, con la finalidad de iniciar nuevos procesos de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y la necesidad del servicio. Ver link:

<https://icaoti.sharepoint.com/Subgerencias/AdministrativaFinanciera/TalentoHumano/Paginas/Pol%C3%ADticaEncargo.aspx>

- **Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.** En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida, se efectuará la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos novedades de personal - Formato 4-1112 Estudio Técnico el cual hace parte del Procedimiento Selección y Vinculación, Código GITH-GTH-P-005. Los candidatos seleccionados serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

Otras medidas de rotación de personal: El Instituto lleva a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano, contemplando la realización de:

Traslado y Permuta:

La figura de **traslado y permuta** se encuentran reguladas por el Decreto 1083 de 2015 (Reglamentario de la Función Pública), el cual fue modificado por el Decreto 648 de 2017.

El artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 define el **Traslado o Permuta** así: “Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con 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 con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño”.

Reubicación:

La figura de **reubicación**, igualmente se encuentra regulada por el Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 así:

Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. “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”

Estimación de los Costos de Personal para la Vigencia 2020

Determinación de la viabilidad presupuestal: El Instituto Colombiano Agropecuario, realizará anualmente la proyección de los costos asociados a los gastos de funcionamiento de la entidad así como de la nómina de la misma, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Para la vigencia 2020, el costo de la planta de personal del ICA provista en un 100% se presenta en la Tabla 5.

Tabla 5. Costos de la planta de personal para la vigencia 2020.

Presupuesto asignado y costos proyectados de nómina

Vigencia 2020

Nombre de la Cuenta	Total Presupuesto Asignado	Total costos nómina enero a diciembre 2020
	1	2
Salarios	60.861.688.000	62.309.035.793
Contribuciones inherentes a la nómina	21.198.857.000	27.257.385.353
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	9.633.723.000	3.910.551.989
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	1.595.570.000	2.513.441.728
TOTAL	93.289.838.000	95.990.414.862

LILIANA FERNÁNDEZ MUÑOZ
Coordinador (e) Grupo Talento Humano

Proyectó: Olga Yaneth Molano C.
Profesional Especializado GGTH- Contratista

Revisó: Dra. Luz Andrea Jaramillo A.
Asesora SAYF

