

1. INFORMACIÓN GENERAL

Propósito

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Colombiano Agropecuario - ICA con el fin de establecer directrices y programar su provisión.

Responsable

Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto 2489 de 2006 y sus modificaciones, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional.

Empleo Público: Se define como empleo público 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.

Niveles Jerárquicos: Se mencionan 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

Naturaleza General de las Funciones:

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: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

Nivel Profesional: Agrupa 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.

Siglas

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

GGTH: Grupo de Gestión del Talento Humano

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

PAV: Plan Anual de Vacantes

ICA: Instituto Colombiano Agropecuario

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

2.1 Justificación

El Instituto Colombiano Agropecuario - ICA es una entidad adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto garantizar la sanidad agropecuaria y la inocuidad agroalimentaria del campo Colombiano.

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14° estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad encargada de facilitar y señalar lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

De esta manera, la Ley 909 de 2004, en los artículos 14° y 15°, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la

Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, para la provisión de vacantes en cargos de carrera administrativa.

Así, cada entidad elabora su plan anual de vacantes, en el que se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva y/o temporales que cuentan con aprobación y disponibilidad presupuestal y se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; éstas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo.

2.2 Objetivo

2.2.1 Objetivo General

Identificar las necesidades del talento humano requerido por el ICA, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

2.2.2 Objetivo Especifico

- Identificar el número de vacantes a proveer.
- Definir los tipos de vacante a proveer.
- Establecer las formas de provisión de vacantes.

2.3. Alcance

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

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

2.4. Articulación del plan anual de vacantes con el plan gestión del Instituto Colombiano Agropecuario.

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la Entidad, el cumplimiento de sus metas, el plan de gestión y de brindar un buen clima laboral y de bienestar para los funcionarios, es necesario contar con una planta de personal aprovisionada.

Para garantizar el cumplimiento del Plan de Gestión de la vigencia, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan 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 Entidad.

2.5 Contexto de la estructura actual del ICA

Mediante el Decreto 4765 de 2008 “*por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, y se dictan otras disposiciones*”, modificado por el artículo 3 del Decreto 3761 de 2009, se establece que para el desarrollo de su objeto el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, tendrá la siguiente estructura organizacional:

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

- 8.1 Grupo de Atención al Ciudadano
- 8.2 Grupo de Control de Activos
- 8.3 Grupo de Gestión Contable

- 8.4 Grupo de Gestión Financiera
- 8.5 Grupo de Gestión Contractual
- 8.6 Grupo de Gestión Documental
- 8.7 Grupo de Infraestructura Física y Mantenimiento
- 8.8 Grupo de Servicios Generales
- 8.9 Grupo de Talento Humano

9. Órganos de Asesoría y Coordinación

- 9.1 Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno y del Sistema de Gestión de la Calidad.
- 9.2 Comité de Conciliación y Defensa Judicial.
- 9.3 Comisión de Personal.

2.6 Análisis actual (2023) de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA.

Mediante el Decreto 4765 de 2008 *“Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario - ICA”*, modificado por el Decreto 3762 de 2009 *“Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA”* y Decreto 1617 de 2012 *“Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA y se dictan otras disposiciones.”*, se establece que el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA cumpliría sus funciones institucionales con una planta de empleos de 1809.

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, adelantó las acciones previstas en el Decreto 1800 de 2019 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo”*, con el propósito de mantener actualizada su planta de personal, así como reducir los contratos de prestación de servicios y garantizar el trabajo digno y decente.

De acuerdo con lo anterior, fue expedido el Decreto 091 de 2022 *“Por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario — ICA”* mediante el cual se amplía la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario ICA en treientos ocho (308) empleos.

Así las cosas, el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación:

NIVEL	DENOMINACION	CODIGO	NO. DE EMPLEOS
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
ASESOR	ASESOR	102008	3
	JEFE DE OFICINA	104513	3
PROFESIONAL	PROFES. ESPECIALIZADO	202824	7
	PROFES. ESPECIALIZADO	202822	15
	PROFES. ESPECIALIZADO	202820	23
	PROFES. ESPECIALIZADO	202818	40
	PROFES. ESPECIALIZADO	202816	60
	PROFES. ESPECIALIZADO	202815	43
	PROFES. ESPECIALIZADO	202814	110
	PROFES. ESPECIALIZADO	202813	80
	PROFES. ESPECIALIZADO	202812	124
	PROFES. UNIVERSITARIO	204411	84
	PROFES. UNIVERSITARIO	204410	88
	PROFES. UNIVERSITARIO	204409	24
	PROFES. UNIVERSITARIO	204408	140
	PROFES. UNIVERSITARIO	204407	107
	PROFES. UNIVERSITARIO	204406	42
	PROFES. UNIVERSITARIO	204401	46
TÉCNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	312416	14
	TECNICO ADMINISTRATIVO	312415	6
	TECNICO	312413	4

	<i>ADMINISTRATIVO</i>		
	<i>TECNICO</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	312410	31
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313216	6
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313215	3
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313214	5
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313213	4
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313212	29
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313210	23
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313209	59
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313207	93
	<i>TECNICO OPERATIVO</i>	313205	280
ASISTENCIAL	<i>SECRETARIO EJECUTIVO</i>	421024	2
	<i>SECRETARIO EJECUTIVO</i>	421022	2
	<i>SECRETARIO EJECUTIVO</i>	421020	8
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404420	21
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404416	49
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404411	181
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404410	24
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404409	59
	<i>AUXILIAR</i>		
	<i>ADMINISTRATIVO</i>	404408	76
<i>OPERARIO CALIFICADO</i>	416913	3	
<i>OPERARIO CALIFICADO</i>	416911	12	
<i>CONDUCTOR MECANICO</i>	410319	5	
<i>CONDUCTOR MECANICO</i>	410313	6	
<i>AUXILIAR SERV.</i>			
<i>GENERALES</i>	406408	18	
TOTAL EMPLEOS			2117

El Instituto durante la vigencia 2022 adelantó las gestiones necesarias y pertinentes, con el fin de lograr la consecución de los recursos para financiar el 100% de los empleos de la planta de personal ante la Dirección de Presupuesto y Crédito Público del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Acorde a lo anterior, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para la vigencia 2023 autorizó la incorporación de los recursos necesarios para financiar la totalidad de la planta de personal, aspecto que se evidencia en el Decreto de liquidación del presupuesto de la presente vigencia.

2.6.1 Empleos convocatoria

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, mediante Acuerdo No. 20201000003516 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO -ICA- identificado como Proceso de Selección No. 1506 de 2020 - Nación 3”*, modificado por el Acuerdo No. 20211000000496 de 2021 *“Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo No. CNSC- 20201000003516 del 28 de noviembre de 2020, modificado por el artículo 1° del Acuerdo No. CNSC-20211000000036 del 19 de enero de 2021”*, dispuso adelantar concurso de méritos para proveer de manera definitiva cuatrocientos ocho (408) vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, denominado Nación 3.

Los empleos en vacancia definitiva que se registraron para la referida convocatoria en el aplicativo SIMO (Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad), corresponden a 408 vacantes para cubrir la vacancia definitiva de 122 empleos discriminados de la siguiente manera:

Tabla No. 1. Proceso de selección en la modalidad de ascenso

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	66	88
Técnico	17	34
Total	83	122

Tabla No. 2. Proceso de selección en la modalidad abierto

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	32	54
Técnico	12	232
Total	44	286

Tabla No. 3. Estado empleos

Estado empleos	No. empleos
Encargo del empleo	61
Provisional	266
Vacante	81
Total	408

Que, cumplidas todas las etapas del proceso de selección, el día 23 de diciembre de 2022, las listas de elegibles quedaron en firme para efectuar el/los nombramientos en periodo de prueba, en estricto orden de méritos, de conformidad con el puntaje obtenido por las personas que ocupan un lugar en la lista de legibles.

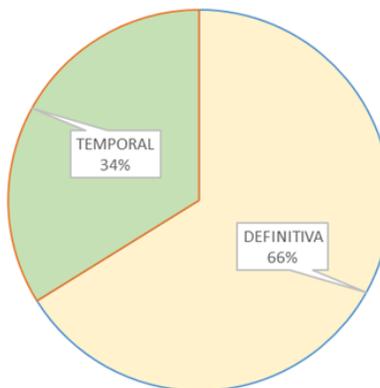
Así las cosas, el Instituto dentro del término dispuesto en la Ley 909 de 2004, hará uso de las listas de Elegibles en estricto orden de mérito, realizando los nombramientos en Período de Prueba que procedan, en razón al número de vacantes ofertadas.

2.6.1 Vacantes Actuales

A continuación, se relacionan las vacantes de la planta de personal del Instituto, con corte a 31 de diciembre de 2022:

Nivel del Cargo	Temporales	Definitivas	Total Vacantes
Directivo	0	0	0
Asesor	0	0	0
Profesional	128	224	352
Técnico	32	83	115
Asistencial	36	76	112
Total	196	383	579

Relación vacantes planta de personal



2.7 Metodología provisión de planta.

La metodología para la provisión de los empleos vacantes realizará de la siguiente manera:

➤ **Empleos libre nombramiento y Remoción:**

Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos. Para el caso de los Gerentes Seccionales serán nombrados por la Gerente General.

➤ **Empleos de Carrera Administrativa:**

Actualmente la entidad se encuentra en proceso de nombramiento de los elegibles que pertenecen a las listas de la convocatoria 1506 de 2020 conforme a las autorizaciones de utilización de las mismas emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Aunado a lo anterior, las vacantes definitivas surgidas con posterioridad a la referida convocatoria y que sean similares o equivalentes a los empleos ofertados, serán provistas haciendo uso de la lista de elegibles respectivas, previa autorización de la CNSC.

Los empleos en vacancia definitiva surgidos posterior que no sean similares o equivalentes a los ofertados en la convocatoria 1506 de 2020 – Nación 3, se proveerán de la siguiente manera:

- **Encargo**

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, aprobada por la Gerente General, el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera, adelantará el proceso de provisión transitoria mediante el derecho preferencial a encargo, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y las Instrucciones para la provisión transitoria de empleos mediante el derecho preferencial a encargo de acuerdo lo establece el procedimiento denominado *“PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE EL DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO”*

- **Nombramientos en provisionalidad**

Si adelantado el proceso para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo, no se logran cubrir todas las vacantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017, podrán ser provistas de forma transitoria mediante nombramiento provisional.

2.8 Planeación y Seguimiento

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, el Grupo de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

1. El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
2. Mediante la autorización del uso de las listas de elegibles que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. A través de los procesos de encargo que adelante la entidad.
4. A través de nombramientos provisionales

2.9 Comunicación.

Las actividades relacionadas con los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano PETH (Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo), se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad y se publicará de forma permanente en la Intranet del ICA en el espacio habilitado para tal fin del proceso de Talento Humano.

3. ESTRUCTURA DE LA MEDICIÓN

Meta 1. Mantener actualizadas al 95% las vacantes definitivas de carrera administrativa, en provisionalidad, encargo y sin proveer en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y que no correspondan a las ofertadas en el proceso de selección 1506 de 2020 – Nación 3.

Indicadores	Variables	Fórmula
Porcentaje de reportes de vacantes actualizado	1 Número de reportes de vacantes actualizados. 2 Número de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer.	$(\text{Número de reportes de vacantes actualizados} / \text{Número de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer}) * 100$

Meta 2. Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta de personal del ICA, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.

Indicadores	Variables	Fórmula
-------------	-----------	---------

Porcentaje de empleos de la planta provistos	Número de empleos de la planta provistos.	(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100
--	---	---

4. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único.