

## SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### DECRETO 612 DE 2018

#### 1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias y acciones que permitan planear anualmente provisión del talento humano, conforme las necesidades de la planta de personal del Instituto, ya identificadas.

La elaboración del Plan Anual de Vacantes, favorece la racionalidad de los procesos de selección, en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, entidad que tiene a cargo la provisión del talento humano en las vacantes definitivas de carrera administrativa, a través de concursos de méritos.

#### Etapas:

1. Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
3. Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, clasificados en los niveles jerárquicos, como se detalla a continuación:

1. Directivo.
2. Asesor.
3. Profesional.
4. Técnico.
5. Asistencial.

El Decreto 4766 del 18-Dic-2008 *“Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Colombiano”* autorizó al ICA un total de 1.809 cargos. **El Cuadro 1** presenta la relación de empleos asignados al Instituto por nivel jerárquico y asignación salarial para la presente vigencia.

**INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO -ICA-  
GRUPO GESTION DEL TALENTO HUMANO  
RELACION DE CARGOS Y BASICO -2018**

DECRETO 4766 18 DICIEMBRE 2008  
DECRETO 3762 DE SEP./09 PLANTA AUTORIZADA  
CON SUPRESION DE 83 CARGOS SUB.PESCA

DENOMINACION	CODIGO	AUTORIZ.	BASICO
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
GERENTE GRAL.ENT.DESCENT.	001525	1	\$11.283.086
SUBGERENTE GRAL.ENT.DESC.	004021	6	\$7.979.286
DIRECTOR TECNICO	010020	14	\$7.871.474
JEFE DE OFICINA	013719	2	\$7.158.182
GERENTE SECCIONAL	004215	11	\$5.740.171
GERENTE SECCIONAL	004212	15	\$5.114.340
GERENTE SECCIONAL	004210	6	\$4.882.176
55			

<b>NIVEL ASESOR</b>			
ASESOR	102008	3	\$5.596.925
JEFE DE OFICINA	104513	3	\$7.405.986
6			

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
PROFES. ESPECIALIZADO	202824	7	\$7.344.289
PROFES. ESPECIALIZADO	202822	15	\$6.445.829
PROFES. ESPECIALIZADO	202820	22	\$5.622.969
PROFES. ESPECIALIZADO	202818	32	\$4.856.112
PROFES. ESPECIALIZADO	202816	40	\$4.286.977
PROFES. ESPECIALIZADO	202815	13	\$3.976.265
PROFES. ESPECIALIZADO	202814	99	\$3.596.463
PROFES. ESPECIALIZADO	202813	47	\$3.360.741
PROFES. ESPECIALIZADO	202812	105	\$3.101.867
PROFES. UNIVERSITARIO	204411	81	\$2.923.678
PROFES. UNIVERSITARIO	204410	88	\$2.805.558
PROFES. UNIVERSITARIO	204409	24	\$2.712.986
PROFES. UNIVERSITARIO	204408	37	\$2.601.023
PROFES. UNIVERSITARIO	204407	94	\$2.477.825
PROFES. UNIVERSITARIO	204406	42	\$2.360.946
746			

<b>NIVEL TECNICO</b>			
TECNICO ADMINISTRATIVO	312416	14	\$2.314.296
TECNICO ADMINISTRATIVO	312415	6	\$2.048.297
TECNICO ADMINISTRATIVO	312413	4	\$1.890.798
TECNICO ADMINISTRATIVO	312410	10	\$1.586.023
TECNICO OPERATIVO	313216	6	\$2.314.296
TECNICO OPERATIVO	313215	3	\$2.048.297
TECNICO OPERATIVO	313214	5	\$1.959.861
TECNICO OPERATIVO	313213	4	\$1.890.798
TECNICO OPERATIVO	313212	29	\$1.773.036
TECNICO OPERATIVO	313210	23	\$1.586.023
TECNICO OPERATIVO	313209	59	\$1.515.625
TECNICO OPERATIVO	313207	93	\$1.343.148
TECNICO OPERATIVO	313205	280	\$1.047.274
536			

<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
SECRETARIO EJECUTIVO	421024	2	\$2.234.101
SECRETARIO EJECUTIVO	421022	2	\$1.855.038
SECRETARIO EJECUTIVO	421020	8	\$1.677.482
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404420	21	\$1.677.482
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404416	49	\$1.515.625
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404411	181	\$1.242.451
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404410	24	\$1.151.075
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404409	59	\$1.047.274
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	404408	76	\$984.472
OPERARIO CALIFICADO	416913	3	\$1.377.192
OPERARIO CALIFICADO	416911	12	\$1.242.451
CONDUCTOR MECANICO	410319	5	\$1.626.935
CONDUCTOR MECANICO	410313	6	\$1.377.192
AUXILIAR SERV. GENERALES	406408	18	\$984.472
466			

<b>TOTAL</b>	<b>1809</b>		
--------------	-------------	--	--

**2018 (5.09%)**

DECRETO: 1617 JULIO 31 DE 2012 -  
ADICIONA PLANTA DE PERSONAL -  
CARGO: TECNICO OPERATIVO 3132-05

<b>AUXILIO DE TRANSPORTE</b>		
TOPE	\$1.562.484	\$88.211
DECRETO 2270 DICIEMBRE 30 2017		
<b>PRIMA DE ALIMENTACION</b>		
TOPE	\$1.687.295	\$60.170

<b>BONIFICACION POR SERVICIOS</b>		
TOPE	\$1.687.295	50%
	MAYOR	35%

FUENTE

DECRETO: 330 FEBRERO 19 2018-ESCALA SALARIAL.

<b>SALARIO MINIMO LEGAL</b>		
	\$781.242	AÑO 2018
DECRETO 2269 DICIEMBRE 30 2017		

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas que presentaba la Planta de Personal a 31 de diciembre de 2017, las cuales fueron reportadas en el FURAGII.

**Cuadro No. 2 Total Vacantes Definitivas a 31 de diciembre de 2017**

Nivel Jerárquico	Vacantes Definitivas			
	Por Proveer	En encargo	Nombramiento Provisional	Total Vacantes Definitivas
Directivo	2	1	0	3
Asesor	0	0	0	0
Profesional	13	15	17	45
Técnico	11	6	2	19
Asistencial	14	5	26	45
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>112</b>

Se viene analizando la planta de personal autorizada y ocupada, identificando el número de cargos por tipo de vinculación, el cual se puede observar en el Cuadro 3.

**Cuadro No. 3. Conformación de la Planta de Personal ocupada por Tipo de Vinculación a 31 de diciembre de 2017**

Tipo de Vinculación	N° funcionarios
Carrera Administrativa	630
Libre Nombramiento y Remoción	49
Provisional	400
Período de Prueba	494
Período de Prueba en ascenso	34
<b>Total cargos ocupados a 31 de Diciembre</b>	<b>1.607</b>

Fuente: Planta de Personal Grupo Gestión del Talento Humano.

Los 648 funcionarios vinculados en período de prueba y período de prueba en ascenso corresponden a las vinculaciones durante la vigencia 2017 de las listas de elegibles de la Convocatoria 324 de 2014; proceso que se debe finalizar en la vigencia 2019.

Con esta información se pretende nuevamente realizar un primer ejercicio teórico para identificar los cargos provistos en forma definitiva o provisional, y conforme el análisis de la planta, realizar una nueva Convocatoria con la CNSC.

Sin embargo, es importante mencionar que se debe realizar un nuevo estudio de funciones, perfiles y cargas de trabajo a fin de detectar falencias y necesidades de personal en el marco del nivel nacional, teniendo que cuenta que la planta actual no cubre las necesidades de la entidad sobre todo en el nivel profesional altamente calificado.

## **2. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES DE PERSONAL**

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2018, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos, se programará lo correspondiente a la Convocatoria 2019 en coordinación con la CNSC.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas por proceso de encargos o nombramiento provisional.
- Provisión de vacancias temporales por proceso de encargos o nombramiento provisional.
- Racionalización de la planta de personal: actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, entre ellas reubicaciones de empleos, traslados, y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que presenten las diferentes áreas a la Coordinación de Talento Humano.
- Ampliación de la planta de personal en el nivel profesional, con perfil altamente calificado, sobre todo a nivel seccional.

Se debe retomar y actualizar diagnóstico institucional desarrollado al Instituto Colombiano Agropecuario ICA en el año 2012, en el cual se analizó su marco legal, entorno político, económico y social, estructura organizacional, grupos de trabajo (visitas a dependencias y seccionales), estructura por proyectos, procesos y

procedimientos, planta de personal, ejecución presupuestal y sistemas de información, se pudo evidenciar la problemática existente desde las siguientes perspectivas: aspectos generales, coordinación, operación, cohesión, inteligencia, planeación y política.

Por otra parte se desarrolló un análisis del marco internacional en el cual se desenvuelve la entidad como autoridad sanitaria del país, que permitió identificar las políticas que en materia sanitaria y fitosanitaria han definido los organismos internacionales como la Organización Mundial del Comercio, la Convención Internacional de Protección Fitosanitaria, la Organización Internacional de Sanidad Animal, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación – FAO, la Organización Mundial de la Salud, entre otras, así como la fortaleza de entidad homólogas en otros países de América.

**DIANA DEMERA OLAYA**

Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano  
Instituto Colombiano Agropecuario ICA

*Proyectó: Olga Yaneth Molano C.*