

2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, del Instituto Colombiano Agropecuario ICA como en todas las entidades del Estado, nace de las obligaciones constitucionales y legales, conforme lo indica el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, bajo los siguientes parámetros:

“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.

Bajo las anteriores consideraciones el propósito principal del Plan de Previsión de Recursos Humanos es establecer el recurso humano con el que debe contar la entidad, de tal manera que le permita cumplir la misión y los objetivos en el marco de su misión institucional como como es la prevención y control de la sanidad agropecuaria del país

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, sufrió una reestructuración en el año 2008, reduciendo su planta de personal a través de los Decretos 4765 y 4766 de 2008.

Sin embargo, es evidente que la operación y funciones de la Entidad han aumentado en los últimos diez años, teniendo en cuenta la reestructuración que se

produjo en el año 2008, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decreto 4765 de 2008, la misma no es suficiente para atender las responsabilidades actualmente asignadas al ICA, de acuerdo con los estudios de cargas de trabajo que se realizaron en el año 2012 y que de hecho servirá como base para el estudio de ampliación de planta que se requiere.

Se debe adelantar la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de ampliación de planta de personal que le permita a la entidad cumplir a cabalidad con la Misión, Visión y Objetivos fijados a través del Plan Estratégico “Plan Diamante” que se constituye en la carta de navegación para los años comprendidos entre el periodo de 2016-2022, y el cual se denominó así en razón a que en para la vigencia 2022 el Instituto cumple 60 años desde su creación e inicio de actividades al servicio del país.

1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL ICA A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

Cuadro No. 1 Planta de Personal Autorizada, Ocupada, Vacantes Definitivas, Temporales y Ofertadas a 31 de diciembre de 2017.

Nivel	Cargos autorizados	Planta ocupada autorizada	Vacantes		
			Definitivas	Temporales	OPEC
Directivo	55	53	2	0	0
Asesor	6	6	0	0	0
Profesional	746	645	13	32	56
Técnico	536	479	11	16	30
Asistencial	466	424	14	15	13
Total cargos	1.809	1.607	40	63	99

Fuente: Planta de Personal Grupo Gestión del Talento Humano.

Cuadro 2. Porcentaje de participación respecto de la Planta Autorizada

Detalle	N° de cargos	% respecto a la Planta Autorizada
Planta Autorizada:	1.809	

Planta Transitoria:	12	100%
Planta Ocupada Autorizada	1.607	89%
Vacantes Definitivas	40	2.18%
Vacantes Temporales	63	3.43%
Vacantes OPEC	99	5.39%*
*Convocatoria 324-2014, las cuales serán provistas en la vigencia 2018.		

De otra parte, se estableció la situación administrativa los empleos de la planta Ocupada a 31 de diciembre de 2017, así:

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

Tipo de Vinculación	Nº cargos
Carrera Administrativa	630
Libre Nombramiento y Remoción	49
Nombramiento Provisional	400
Período de Prueba	494
Período de Prueba en ascenso	34
Total cargos ocupados a 31 de Diciembre	1.607

Fuente: Planta de Personal Grupo Gestión del Talento Humano.

Cuadro 4. Distribución y caracterización de la Planta Ocupada 31 diciembre 2017

Dependencia/Nivel	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia	TOTAL
Gerencia General	1	3	1	1	0	6
Gerencias Seccionales	31		339	391	293	1054
Oficinas Asesoras	0	3	19	1	3	26
Oficina de Control Interno	1		4	0	1	6
Oficina Tecnologías de la Información	1		4	2	0	7
Subgerencia Administrativa y F.	1		40	8	30	79

Subgerencia Análisis y Diagnóstico	3		108	20	44	175
Subgerencia Protección Animal	4		29	8	6	47
Subgerencia de Protección Fronteriza	3		66	39	37	145
Subgerencia de Protección Vegetal	5		23	5	8	41
Subgerencia de Regulación	3		12	4	2	21
TOTAL	53	6	645	479	424	1.607

Para la provisión transitoria de los empleos vacantes actualmente ocupados se han utilizado situaciones administrativas tales como: “encargo”; nombramientos provisional y reubicaciones de cargos y funcionarios por necesidades del servicio, y por último el Instituto a partir de febrero de 2017 inició el proceso de vinculación de elegibles que superaron las pruebas dentro de los 981 cargos ofertados en la Convocatoria 324-2014, en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, proceso que para la fecha aún se encuentra en la etapa de vinculación de los elegibles de acuerdo a las listas en firme proferidas por la CNSC y teniendo en cuenta que algunas de las listas estarán vigentes hasta octubre del 2019.

Cuadro 5. Distribución y caracterización Vacantes a 31 de diciembre de 2017

NIVEL/ DEPENDENCIA	VACANTES POR NIVEL				
	Directivo	Profesional	Técnico	Asistencial	TOTAL
Gerencia General				2	2
Gerencias Seccionales	1	47	42	21	111
Oficinas Asesoras		2		1	3
Oficina de Control Interno		1			1
Oficina Tecnologías de		1		1	2

la Información					
Subgerencia Administrativa y F.		11	5	4	20
Subgerencia Análisis y Diagnóstico		12	4	5	21
Subgerencia Protección Animal		3	1	1	5
Subgerencia de Protección Fronteriza		14	4	4	22
Subgerencia de Protección Vegetal		6	1	1	8
Subgerencia de Regulación	1	4		2	7
TOTAL	2	101	57	42	202

1. COSTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL ICA PARA LA VIGENCIA 2017 Y PROYECCIÓN 2018

Cuadro No. 6. Costo de la Nómina para la Vigencia 2017

Vigencia	Presupuesto		Ejecución	
	Planta ocupada	Transferencias	Planta Ocupada	Transferencias
Servicios personales 2017	84.369.298.333	2.135.985.000	83.372.899.934	1.859.899.934

Fuente: Estadísticas Grupo Gestión del Talento Humano.

A continuación, se presenta el costo total de la Planta de Personal del ICA para la vigencia 2018, de acuerdo a los sueldos y salarios establecidos por el Decreto 330 de 2018 *“Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”*: *

Presupuesto	
Vigencia 2018	Total Planta de P. Autorizada
Servicios personales	\$100.553.268.463

*El costo estimado incluye el valor de las vacantes, es decir se proyecta contar con los 1.809 cargos autorizados para la vigencia 2018, con el propósito de suplir en parte las deficiencias de personal que se presentan en las diferentes áreas para esta vigencia

PROYECCIÓN 2019

1. Finalizar la provisión de las vacantes OPEC – Convocatoria 324-2014, teniendo en cuenta que las listas de elegibles tienen vigencia hasta octubre de 2019.
2. Adelantar la Convocatoria 2019 ICA –CNSC Concurso de Méritos
3. Estudio técnico de ampliación de planta de personal, para reducir la vinculación por prestación de servicios

DIANA DEMERA OLAYA

Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano
Instituto Colombiano Agropecuario ICA

Proyectó: Olga Yaneth Molano C.