



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

Objetivo:

El objetivo del Plan Estratégico de Talento Humano es delinear las estrategias, objetivos y directrices de la gestión estratégica del Talento Humano en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA para la vigencia 2020.

Alcance:

El Plan Estratégico de Talento Humano cubre a todos los servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario ICA.

CONTEXTO DE LA ENTIDAD:

Objeto:

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene por objeto contribuir al desarrollo sostenido del sector agropecuario, pesquero y acuícola, mediante la prevención, vigilancia y control de los riesgos sanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales, la investigación aplicada y la administración, investigación y ordenamiento de los recursos pesqueros y acuícolas, con el fin de proteger la salud de las personas, los animales y las plantas y asegurar las condiciones del comercio.

Misión:

Trabajamos por la sanidad agropecuaria y la inocuidad agroalimentaria del campo Colombiano.

Visión Institucional:

Para el año 2.022 el ICA incrementará su reconocimiento como autoridad sanitaria y de inocuidad agroalimentaria, en el ámbito nacional e internacional.

Funciones Generales:

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tendrá las siguientes funciones:

- Asesorar al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en la formulación de la política y los planes de desarrollo agropecuario, y en la prevención de riesgos sanitarios y fitosanitarios, biológicos y químicos para las especies animales y vegetales.
- Planificar y ejecutar acciones para proteger la producción agropecuaria de plagas y enfermedades que afecten o puedan afectar las especies animales o vegetales del país o asociarse para los mismos fines.

- Ejercer el control técnico sobre las importaciones de insumos destinados a la actividad agropecuaria, así como de animales, vegetales y productos de origen animal y vegetal, a fin de prevenir la introducción de enfermedades y plagas que puedan afectar la agricultura y la ganadería del país, y certificar la calidad sanitaria y fitosanitaria de las exportaciones, cuando así lo exija el país importador.
- Ejercer el control técnico de la producción y comercialización de los insumos agropecuarios, material genético animal y semillas para siembra, con el fin de prevenir riesgos que puedan afectar la sanidad agropecuaria y la inocuidad de los alimentos en la producción primaria.
- Ejercer las funciones previstas en las normas vigentes como autoridad nacional competente para aplicar el régimen de protección a las variedades vegetales.
- Adoptar, de acuerdo con la ley, las Medidas Sanitarias y Fitosanitarias que sean necesarias para hacer efectivo el control de la sanidad animal y vegetal y la prevención de riesgos biológicos y químicos.
- Coordinar la realización de acciones conjuntas con el sector agropecuario, autoridades civiles y militares y el público en general, relacionadas con las campañas de prevención, control, erradicación y manejo de plagas y enfermedades de importancia cuarentenaria o de interés económico nacional o local, para mantener y mejorar el estatus de la producción agropecuaria del país, y en general para cumplir con el objeto del Instituto.

Procurar la preservación y el correcto aprovechamiento de los recursos genéticos vegetales y animales del país, en el marco de sus competencias.
- Administrar el Fondo Nacional de Emergencia Sanitaria y Fitosanitaria.

Objeto del Proceso Integral de Talento Humano:

Administrar el talento humano mediante estrategias de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, evaluación y retiro para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del ICA.

Misión

Adelantar una adecuada gestión del talento humano en los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro de servidores idóneos para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades en las distintas áreas del Instituto Colombiano Agropecuario ICA en el marco de los principios y valores corporativos.



Visión Talento Humano

Ser el grupo líder que promueva el desarrollo integral de los funcionarios, por medio de su realización personal, profesional y laboral para brindar un servicio de excelencia en beneficio del Instituto.

Caracterización de los Servidores Públicos:

El Grupo Talento Humano con el apoyo de la Oficina de Tecnologías de la Información inició el desarrollo de un aplicativo que permitirá la captura de la información relacionada con: dirección y ciudad de residencia, teléfonos y correo electrónico personal, género, discapacidad (Auditiva, cognitiva, mental psicológica y psiquiátrica, motora, múltiple, visual, otras), Condición especial (pre pensionado, cabeza de familia, afrodescendiente, fuero sindical, LGBTI, indígena, desplazado y género), entre otros, de los servidores de la Entidad; información que es valiosa para la administración del recurso humano del ICA. En la vigencia 2020 se continuará con el desarrollo de la caracterización de los funcionarios vinculados por planta de personal.

Caracterización de los Empleos:

La planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario ICA está conformada por una planta de personal autorizada por el Decreto 4766 de 2008 que asciende a 1.809 empleos para los diferentes niveles jerárquicos y una planta transitoria de nueve (9) servidores.

La Tabla 1 presenta la distribución de la planta de personal autorizada y transitoria

Planta Autorizada			
Nivel jerárquico	Tipo de vinculación		Total
	Carrera administrativa	LNRY	
Directivo	0	55	55
Asesor	0	6	6
Profesional	745	1	746
Técnico	535	1	536
Asistencial	464	2	466
Total	1.744	65	1.809

La siguiente es la distribución de la planta transitoria – Tabla 2.

Planta Transitoria			
Nivel jerárquico	Tipo de vinculación		Total
	Carrera administrativa	Provisional	
Asistencial	8	2	10
Total	8	2	10



Diagnóstico interno de la Gestión Estratégica de Talento Humano:

En el Instituto el proceso integral de Talento Humano está integrado por dos (2) Grupos así: Grupo de Talento Humano y Grupo de Bienestar Social y Capacitación, el cual tiene por objetivo Administrar el talento humano mediante estrategias de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, evaluación y retiro para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del ICA.

- **Selección y vinculación:**

Identificar, Evaluar y Seleccionar los aspirantes que cualitativamente cuenten con el perfil y competencias que requiere la entidad para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

- **Manual de Funciones y Competencias Laborales:**

Realizar la actualización, modificación y ajuste de los perfiles de cargos del Manual de Funciones y Competencias Laborales de la planta de personal del Instituto.

- **Evaluación:**

Realizar el apoyo y seguimiento al proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores sujetos de EDL, con el propósito de medir el rendimiento y el comportamiento del funcionario en su puesto de trabajo y de manera general en la Entidad y sobre esa base establecer el nivel de su contribución a la misión Institucional.

- **Administración de las Historias Laborales:**

Serie documental de manejo y acceso reservado por parte de los funcionarios del Grupo de Talento Humano, en donde se conservan cronológicamente todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo **laboral** que se establece entre el funcionario y la entidad.

- **Nómina:**

Liquidar la nómina mensual de los funcionarios vinculados por planta de personal, así como la liquidación de prestaciones sociales por retiro de los servidores públicos y tramitar las situaciones administrativas (vacaciones, licencias, incapacidades, certificaciones, etc.).

- **Retiro:**

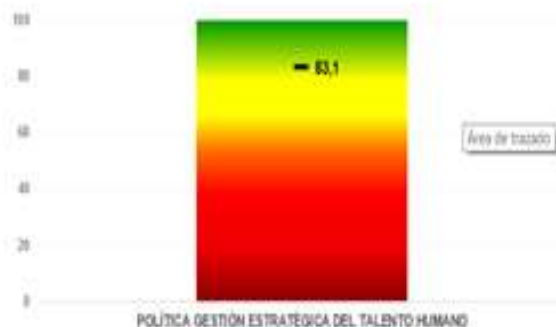
Efectuar y acompañar al servidor público en el proceso y efecto de retiro del servicio activo.

Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG

Realizado el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado y Planeación y Gestión – MIPG, éste arroja una calificación del 83,1% lo que nos ubica en el nivel de madurez o consolidación, como se puede observar en las siguientes gráficas:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



2. Calificación por componentes:

CRECIMIENTO	75	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
Liderando talento		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	57
RUTA DE LA CALIDAD	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79
Conociendo el talento			

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:

El proceso integral de Talento Humano es vital dentro de la organización del Instituto; su aporte permite garantizar la vinculación de personal idóneo, con la experticia, perfil y competencias requeridas para la ejecución de las responsabilidades a cargo del Instituto.

La siguiente gráfica ilustra la integración del Plan Estratégico de Talento Humano respecto al ciclo de vida del servidor público en la Entidad:



A continuación se describen cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano – GETH:

Plan Anual de Vacantes:

Es una herramienta de medición que permite conocer cuántos **cargos de carrera administrativa se encuentran en vacancia definitiva o temporal en** la Planta de Personal del Instituto Colombiano Agropecuario ICA 29 de febrero de 2020.

Plan de Previsión del Recurso Humano:

Consiste en determinar la cantidad de empleos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y misión Institucionales.

Plan Institucional de Capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Se constituye en el conjunto de actividades orientadas a la promoción, prevención y control a los riesgos existentes en materia laboral.

Los planes relacionados hacen parte integral del presente documento, sin embargo se presentarán de manera independiente, en tanto su metodología responde a lineamientos y normas diferentes.

ACCIONES ESTRATEGICAS TALENTO HUMANO 2020

El Plan Estratégico de Talento Humano define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

A continuación se presenta la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas por el MIPG.

Acciones Rutas de creación de valor	Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos estratégicos • Indicadores Estratégicos
Ruta del Crecimiento	
Ruta del Servicio	
Ruta de la Calidad	
Ruta del análisis de datos	

Objetivo	Indicador
Estratégico de Talento Humano	
Proveer el recurso humano, de acuerdo con las necesidades, metas y objetivos institucionales, y los requerimientos de las dependencias. Proveer las vacantes de carrera administrativas, definitivas, temporales y LNYR	# Vacantes existentes / # empleos dados en encargo más provistos
Facilitar la suscripción y metodología de los Acuerdos de Gestión	Acuerdos de Gestión Suscritos/ Total de Gerentes públicos
Implementación Estrategias Decreto 1800 de 2020.	Porcentaje implantación Decreto 1800 de 2019

Realizar implementación del Sistema de Evaluación del desempeño a través de capacitaciones y asesorías con el fin de dar cumplimiento a las fases de concertación de compromisos, seguimiento, evaluaciones parciales y calificación final según el Acuerdo	Número de evaluaciones de desempeño recibidas con oportunidad en Talento Humano (Acuerdo 617 del 2018)/ Número de evaluaciones de desempeño a realizarse en el ICA según Acuerdo 617 del 2018
Implementar evaluación del desempeño para provisionales	informe de las actividades de ejecución de la implementación
Implementación Decreto Ley 2013 2013 de 2019: Conflicto de intereses y bienes y rentas.	Publicación en el link dispuesto por el DAFP la publicación las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
Implementación de la Política de Encargos.	No. de cargos provistos mediante encargos
Actualización Procesos Y Procedimientos De La Dependencia	Procedimientos revisados, actualizados, aprobados y en el aplicativo DIAMANTE.
Requerimiento de inclusión de información en el SIGEP	#funcionarios vinculados por Planta de Personal / # funcionarios que incluyeron información en SIGEP
Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales	Nº de actualizaciones realizadas / Número de actualizaciones solicitadas
Organización de acuerdo a la norma de las historias laborales de los exfuncionarios y funcionarios activos	#historias laborales a organizar / #historias laborales organizadas
Avance en el desarrollo del Módulo de Nómina Inhouse	Información entregada por equipo de nómina a la OTI

LILIANA AMPARO FERNANDEZ
Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano (E)

Proyectó: Olga Y Molano C.
Profesional Especializado GTH – Contratista

Revisó: Luz Andrea Jaramillo A.
Asesor SAF