

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

**SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

2024

Juan Fernando Roa Ortíz
Gerente General

Uriel Esteban Sierra Zuleta
Subgerente de Análisis y Diagnóstico (E)

Edilberto Brito Sierra
Subgerente de Protección Animal

Luis Gerardo Arias Rojas
Subgerente de Protección Vegetal

Wilkien Antonio Ramírez Espinosa
Subgerente de Protección Fronteriza

Diana Lucia Villamil Torres
Subgerente de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria

Paula Andrea Cepeda Rodríguez
Subgerente Administrativo y Financiero

Diana Cristina Escobar González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

María Ivonne Lozada Rubio
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones (E)

Ricardo Andrés Vargas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Johnnatan Andrés Figueroa
Jefe Oficina de Tecnologías de Información

William Villamil
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

Índice

1.	Introducción.....	4
2.	Objetivos del Plan	4
2.1	Objetivo general:.....	4
2.2	Objetivos específicos:	4
3.	Alcance del Plan	5
4.	Marco Legal	5
5.	Antecedentes	6
6.	Bases del Plan	7
6.1	Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026	7
6.2	Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo”	7
7.	Autodiagnóstico.....	8
8.	Estrategias del Plan	8
9.	Metas del Plan	9
10.	Indicadores del Plan	10
11.	Roles y responsabilidades.....	11
12.	Presupuesto	12
13.	Cronograma.....	12
14.	Bibliografía.....	14

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se enmarca dentro del Plan Estratégico 2023-2026 "ICA Más Cerca del Campo". Este plan busca fortalecer las competencias y habilidades del talento humano del ICA, con el objetivo de brindar un servicio más cercano y eficiente a los productores agropecuarios en todo el territorio nacional.

El presente plan establece estrategias y programas educativos enfocados en potenciar el conocimiento de los funcionarios en áreas clave para el sector agropecuario colombiano. De esta manera, se espera que el personal del ICA esté mejor preparado para afrontar los desafíos y responder efectivamente a las necesidades emergentes del campo.

Esta iniciativa de capacitación continua refleja el compromiso del ICA con el desarrollo sostenible del sector agropecuario, reconociendo el papel fundamental de su capital humano como generador de conocimiento y motor de cambio positivo en las comunidades rurales.

2. Objetivos del Plan

2.1 2.1 Objetivo general:

Potenciar el talento humano como fuente de generación de conocimiento y liderazgo, con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados y contribuir al desarrollo sostenible del sector agropecuario colombiano, a través de la utilización de la "Escuela ICA" como plataforma integral.

2.2 2.2 Objetivos específicos:

- Promover una integración efectiva a la cultura organizacional y las responsabilidades del cargo para optimizar los procesos de inducción y reinducción del personal.
- Fortalecer la gestión y transferencia del conocimiento mediante el establecimiento de una metodología que facilite el intercambio de información, buenas prácticas y lecciones aprendidas entre los empleados.
- Gestionar programas educativos dirigidos a fortalecer las competencias del personal, en áreas críticas para el sector agropecuario colombiano.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

3. Alcance del Plan

El plan abordará temas de capacitación prioritarios, definidos por el Comité de Gestión y Desempeño, alineados con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico 2023-2030 "ICA más cerca del campo". Estos temas serán seleccionados para satisfacer las necesidades de formación, para responder a las demandas emergentes del sector agropecuario colombiano.

El plan se desarrollará a lo largo del año calendario 2024, con programas de capacitación planificados y ejecutados en períodos específicos según la disponibilidad de recursos y la programación establecida por el ICA.

Finalmente, el plan tendrá cobertura en todas las sedes y regiones del Instituto en el territorio colombiano. Se garantizará que los programas de capacitación lleguen a todos los servidores públicos del ICA, independientemente de su ubicación geográfica, para asegurar una formación integral y equitativa en todo el país.

4. Marco legal

El Plan Institucional de Capacitación 2024 del ICA se circunscribe dentro de un marco legal definido por las siguientes normativas:

- Constitución Política de Colombia
 - Artículo 27: Garantiza el derecho a la educación y a la formación profesional.
 - Artículo 125: Establece las disposiciones sobre contratación y los casos en que se pueden autorizar contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas.
- Decreto 1567 de 1998
 - Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el artículo 7º se indica que Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo
- Ley 909 de 2004

- Establecer los requisitos para la contratación de servicios de capacitación, expedida por el Congreso de la República de Colombia.
- Ley 1518 de 2012
 - Crear el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, expedida por el Congreso de la República de Colombia.
- Decreto 2490 de 2014
 - Reglamentar la Ley 1518 de 2012, desarrollando los lineamientos para la formación y capacitación del talento humano en Colombia, expedido por el Ministerio de Educación Nacional.

Este marco legal proporciona el respaldo normativo necesario para la formulación, implementación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024 del ICA, garantizando su cumplimiento conforme a las disposiciones legales vigentes a nivel nacional e institucional.

5. Antecedentes

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se fundamenta en una serie de antecedentes que han contribuido a la evolución y preparación de este plan:

- Plan Estratégico 2023-2030 "ICA más cerca del campo":

Este plan estratégico establece los objetivos estratégicos del ICA para el periodo 2023-2026. Sirve como el principal antecedente del Plan Institucional de Capacitación para el Instituto en el 2024, ya que orienta la definición de los objetivos y contenidos de este plan, asegurando su alineación con la visión y misión institucionales.

- Solicitud de necesidades de Plan Institucional de Capacitación para el Año 2024:

Las Subgerencias, Gerencias Seccionales y Oficinas Asesoras del ICA han proporcionado información detallada sobre las necesidades de capacitación identificadas para el año 2024. Estas solicitudes permiten una comprensión profunda de las áreas en las que se requiere una mayor capacitación, sirviendo como insumo clave para la definición de los contenidos específicos del Plan Institucional de Capacitación. Además, esta información garantiza que el plan aborde las demandas reales del talento humano del ICA, optimizando así su impacto y efectividad.

- Solicitud de convocatoria de Educación Formal para el año 2024

Se pretende fortalecer el proceso de educación formal, destinado a proporcionar conocimientos específicos, habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos Institucionales. Estos programas de posgrados deben estar alineados al Plan estratégico del Instituto.

6. Bases del Plan

6.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) alinea su plan de capacitación institucional con el Plan Sectorial 2022-2026, buscando la coherencia y el apalancamiento de las iniciativas del sector agropecuario. Aunque el plan de capacitación no esté directamente vinculado, su implementación contribuye al fortalecimiento del personal del ICA, en consonancia con los objetivos del sector delineados en el plan sectorial, lo que a su vez impulsa el cumplimiento de las metas para el desarrollo del campo colombiano y fortalece la institucionalidad estatal en esta área.

6.2 Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo”

El plan institucional de capacitación 2024, dentro del plan estratégico 2023 - 2026 “ICA Más Cerca del Campo” se encuentra en el eje 2: Transformar la capacidad de gestión Institucional del ICA como fuente generadora de conocimiento y tiene los siguientes objetivos estratégicos y metas:

Tabla 1
Objetivos estratégicos y metas

Objetivo estratégico	Meta
2.3. Potenciar y promover el talento humano del ICA para que sea fuente de generación de conocimiento y permita responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante un nuevo modelo de “Escuela ICA”.	2.3.4 Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Nota. Plan estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”.

7. Autodiagnóstico

Teniendo en cuenta la solicitud de necesidades de capacitación, se recibieron en total 159 solicitudes por parte de las Subgerencias, Gerencias Seccionales y Oficinas Asesoras del ICA. De esa cantidad de solicitud, se realizó un proceso de depuración, del cual quedaron 52 programas académicos, categorizados de la forma como se expone en la figura 1:

Figura 1

Autodiagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Capacitación



Nota. El compendio de necesidades se puede evidenciar en el archivo Excel anexo “Anexo - PIC 2024”.

7.1 Convocatoria educación formal.

Durante los últimos tres años, por falta de asignación de recursos al convenio ICA – ICETEX, no se realizaba convocatoria de educación formal, para la vigencia 2024 se proyecta adelantar dicho proceso y ejecutarlo para el segundo semestre.

8. Estrategias del Plan

Para cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación 2024 del ICA, se proponen las siguientes estrategias:

- Optimizar los procesos de inducción y reinducción:
 - Establecer una alianza estratégica con la Escuela ICA para fortalecer los procesos de inducción y reinducción del personal.
 - Desarrollar programas específicos de capacitación para integrar efectivamente a los nuevos empleados a la cultura organizacional y a las responsabilidades de su cargo.
 - Implementar herramientas y recursos de la Escuela ICA en los procesos de inducción y reinducción, aprovechando su plataforma integral para facilitar el aprendizaje y la adaptación de los nuevos empleados.

- Fortalecimiento de la gestión y transferencia del conocimiento:
 - Diseñar una metodología robusta en colaboración con la Escuela ICA para facilitar la gestión y transferencia del conocimiento dentro del ICA.
 - Establecer mecanismos de retroalimentación y aprendizaje continuo en conjunto con la Escuela ICA, permitiendo compartir información, buenas prácticas y lecciones aprendidas entre los empleados de manera efectiva.
 - Vincular la consecución de estos indicadores al otorgamiento de incentivos a través del plan de incentivos institucionales 2024, tales como bonificaciones y/o reconocimientos públicos, para motivar a los funcionarios a participar activamente en estas actividades.

- Gestión de programas educativos para fortalecer competencias:
 - Identificar las áreas críticas para el sector agropecuario colombiano que requieren un fortalecimiento de competencias por parte del personal del ICA.
 - Gestionar la divulgación e inscripción a programas educativos en colaboración con la Escuela ICA, adaptados a las necesidades específicas de capacitación del personal en estas áreas.
 - Vincular la consecución de estos programas al otorgamiento de incentivos a través del plan de incentivos institucionales 2024, tales como bonificaciones y/o reconocimientos públicos, para motivar a los funcionarios a participar activamente en estas actividades.

9. Metas del Plan

- Implementar programas de inducción para el 100% de los nuevos empleados ingresados durante el año fiscal 2024, así como programas de reinducción para el 100% de los funcionarios del instituto.

- Lograr que al menos el 80% de los funcionarios participen en actividades de gestión y transferencia del conocimiento durante el año fiscal 2024.
- Gestionar y llevar a cabo el 100% de los programas educativos aprobados.
- Formar a los funcionarios en programas educación formal aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño, alineados con el Plan Estratégico del Instituto, durante la convocatoria de educación formal del año 2024.

10. Indicadores del Plan

De acuerdo con lo planteado en el plan estratégico institucional “ICA más cerca del campo” 2023-2026, específicamente en el anexo 2. Se referencia la meta e indicador asociado con el plan institucional de capacitación:

Tabla 2

Meta e indicador PEI 2023-2026

Meta	Indicador	2024
Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.	Funcionarios capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado	1200

Además, se plantean nuevos indicadores para el plan institucional de capacitación de la vigencia 2024, teniendo como base la información obtenida en el autodiagnóstico, la cual refleja áreas de mejora en materias de capacitación

Tabla 3.

Nuevos indicadores

Meta	Objetivo del Indicador	Fórmula de Cálculo
Implementar programas de inducción para el 100% de los nuevos empleados ingresados durante el año fiscal 2024, así como programas de reinducción para el 100% de los funcionarios del instituto.	Medir la proporción de nuevos empleados que han completado el proceso de inducción.	$(\text{Nuevos empleados con proceso de inducción} / \text{Total de nuevos empleados}) * 100\%$
	Determinar la proporción de funcionarios que han participado en el proceso de reinducción.	$(\text{funcionarios con proceso de reinducción} / \text{Total de funcionarios}) * 100\%$

<p>En el Plan Institucional de Capacitación, lograr que al menos el 80% de los funcionarios participen en actividades de gestión y transferencia del conocimiento durante el año fiscal 2024.</p>	<p>Evaluar el nivel de participación en actividades de gestión y transferencia de conocimiento.</p>	<p>(Funcionarios participantes en actividades de transferencia de conocimiento / Total de funcionarios) * 100%</p>
<p>Formar a los funcionarios en los programas educativos aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño, alineados con el Plan Estratégico del Instituto, durante la convocatoria de educación formal del año 2024.</p>	<p>Garantizar la ejecución de todos los programas educativos aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño del Instituto para el año 2024 durante la convocatoria de educación formal.</p>	<p>Porcentaje de programas educativos ejecutados = (Número total de programas educativos aprobados/Número de programas educativos ejecutados) x100</p>

11. Roles y responsabilidades

1. Grupo Gestión del Talento Humano - Subgerencia Administrativa y Financiera:

- Rol Principal: Articular y coordinar todas las actividades relacionadas con la capacitación dentro de la institución.
- Responsabilidades:
 - Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2024, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades organizacionales.
 - Coordinar con las Subgerencias, Gerencias Seccionales y Oficinas Asesoras del ICA para identificar las necesidades de capacitación y diseñar programas educativos pertinentes.
 - Gestionar la relación con la Escuela ICA para facilitar el acceso a recursos y herramientas propuestas en el PIC 2024.
 - Gestionar la Convocatoria de Educación Formal prevista para el 2024, a través del convenio ICA – ICETEX.

2. Subgerencias, Gerencias Seccionales y Oficinas Asesoras del ICA:

- Rol Principal: Garantizar el cumplimiento de los programas educativos por parte de sus funcionarios.
- Responsabilidades:
 - Identificar las necesidades de capacitación de su personal y comunicarlas al Grupo de Capacitación para su inclusión en el Plan Institucional de Capacitación.

- Asistir y apoyar a sus funcionarios en la participación en actividades de formación.
- Supervisar y evaluar el progreso y el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de su personal.

3. Funcionarios del ICA:

- Rol Principal en la Inducción y Reinducción: Cumplir con los procesos de inducción y reinducción según lo establecido en la normativa y los lineamientos institucionales.
- Rol en la Gestión y Transferencia del Conocimiento: Participar activamente en actividades de gestión y transferencia del conocimiento, compartiendo buenas prácticas, lecciones aprendidas y conocimientos relevantes.
- Responsabilidades:
 - Participar en todos los procesos del PIC 2024 proporcionados en alianza con la Escuela ICA y/o el Grupo de gestión de talento humano
 - Contribuir al intercambio de información y conocimiento dentro de la institución, colaborando en la gestión y transferencia del conocimiento en su área de expertise.

4. Escuela ICA:

- Rol Principal: Proveedor de apoyo y recursos para los procesos de capacitación de la vigencia 2024.
- Responsabilidades:
 - Facilitar y proveer recursos para los procesos de inducción y reinducción del personal del ICA.
 - Colaborar con el Grupo de gestión de talento humano en el diseño e implementación de programas educativos y de gestión y transferencia del conocimiento, para fortalecer las competencias del personal del ICA.

12. Presupuesto

El presupuesto para la vigencia 2024 se estableció de la siguiente forma:

- \$1.700.000.000 COP, estos recursos se encuentran en fondo ICA-ICETEX, para la realización de convocatoria Educación formal,
- \$600.000.000 COP, estos recursos se destinaron para los programas del Plan Institucional de Capacitación.

13. Cronograma

Tabla 3. Cronograma

Estrategia	Meta	Actividad	Responsable de ejecución de la actividad	Evidencia	Fecha inicial programada	Fecha final programada
Potenciar y promover el talento humano del ICA para que sea fuente de generación de conocimiento y permita responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante un nuevo modelo de "Escuela ICA".	Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales	Diseñar y ofrecer una variedad de programas educativos en colaboración con la escuela ICA. Llevar registro de los programas generados por el grupo de gestión de talento humano y los que se han tomado por los funcionarios.	Grupo de gestión del talento humano. Oficina de tecnologías de la información	Catálogo de programas educativos elaborado y programas en ejecución.	abril	noviembre
Optimizar los procesos de inducción y reinducción	Implementar programas de inducción para el 100% de los nuevos empleados ingresados durante el año fiscal 2024, así como programas de reinducción para el 100% de los funcionarios del instituto.	Coordinar con la escuela ICA para desarrollar materiales y recursos de inducción.	Grupo de gestión del talento humano. Oficina de tecnologías de la información	Materiales de inducción desarrollados y disponibles.	abril	junio
		Coordinar con la escuela ICA para desarrollar materiales y recursos de reinducción. Implementar sesiones de reinducción a través de la escuela ICA.	Grupo de gestión del talento humano. Oficina de tecnologías de la información	Materiales de reinducción desarrollados y disponibles. Calendario de sesiones de reinducción establecido.	abril	junio

Fortalecimiento de la gestión y transferencia del conocimiento.	Lograr que al menos el 80% de los funcionarios participen en actividades de gestión y transferencia del conocimiento durante el año fiscal 2024.		Grupo de gestión del talento humano. Oficina de tecnologías de la información	Registro de asistencia, evidencias fotográficas Plan de incentivos institucionales actualizado y comunicado.	abril	septiembre
Gestión de programas educativos para fortalecer competencias	Formar a los funcionarios en los programas educativos aprobados por el Comité de Gestión y Desempeño, alineados con el Plan Estratégico del Instituto, durante la convocatoria de educación formal del año 2024.	Coordinar con la Escuela ICA la convocatoria para ofrecer programas educativos. Llevar registro de los programas generados por el grupo de gestión de talento humano y los que se han tomado por los funcionarios.	Grupo de gestión del talento humano. Oficina de tecnologías de la información	Catálogo de programas educativos elaborado y programas en ejecución.	Abril - Junio	Julio a Septiembre

14. Bibliografía

Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1518 de 2012.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1518_2012.html

Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998). Decreto 1567 de 1998.
<https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1864298>

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) (2023). Plan estratégico institucional 2023 – 2026 “ICA – Más cerca del campo”.
<https://www.ica.gov.co/getattachment/Modelo-de-P-y-G/Gestion-Misional-y-de-Gobierno/Plan-Estrategico-Institucional-2023-2026/Plan-Estrategico-2023-2026-ICA-mas-cerca-del-Campo.pdf.aspx?lang=es-CO>

Ministerio de Educación Nacional. (2014). Ley 1518 de 2012.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1518_2012.html