

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

2025

Instituto Colombiano Agropecuario (ICA)

Dirección: Edificio Neo Point 83, Av. Carrera 20 # 83-20, Bogotá D.C., Colombia.

Correo: contactenos@ica.gov.co

Página web: www.ica.gov.co

Paula Andrea Cepeda Rodríguez
Gerente General (E)

Uriel Esteban Sierra Zuleta
Subgerente de Análisis y Diagnóstico

Edilberto Brito Sierra
Subgerente de Protección Animal

Luis Gerardo Arias Rojas
Subgerente de Protección Vegetal

Wilkien Antonio Ramírez Espinosa
Subgerente de Protección Fronteriza

Ricardo Andrés Vargas
Subgerente de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria

Paula Andrea Cepeda Rodríguez
Subgerente Administrativo y Financiero

Diana Cristina Escobar González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Katherine Ocampo Brand
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Nely Sánchez Vargas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Johnnatan Andrés Figueroa
Jefe Oficina de Tecnologías de Información

Danny Fabián Guio Muñoz
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

Índice

1.Introducción.....	4
2.Objetivos	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3.Alcance del Plan	5
5.Bases del plan	7
5.3 Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”	7
6.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG	9
8.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano	14
8.2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)	15
8.3 Plan de Bienestar e Incentivos Institucional	15
8.4 Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
9. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	17

1. Introducción

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), en concordancia con los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ratifica su compromiso con el desarrollo integral del talento humano, reconociéndolo como un pilar fundamental para el cumplimiento de su misión institucional. Este Plan se enmarca en la Política de Gestión del Talento Humano, orientándose hacia la gestión efectiva de cada etapa del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, asegurando procesos basados en el mérito, las competencias y los perfiles requeridos para enfrentar los retos estratégicos de la entidad.

El propósito central del plan es garantizar que cada servidor público desempeñe sus funciones con excelencia y compromiso, fortaleciendo la confianza ciudadana y contribuyendo al cumplimiento de las metas institucionales. Para ello, se promueve un entorno laboral saludable, enfocado en la prevención de riesgos, el autocuidado y la conciliación entre las necesidades laborales y familiares de los empleados, mejorando su calidad de vida.

Asimismo, se destaca la relevancia del Plan Institucional de Capacitación (PIC), diseñado para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del equipo humano, en consonancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este enfoque busca impulsar el desarrollo continuo del talento humano, adaptándolo a los desafíos de la transformación digital, la sostenibilidad y las demandas del sector agropecuario. De igual manera, el Plan de Bienestar e Incentivos del ICA tiene como objetivo promover el bienestar integral de los servidores, fomentando un ambiente laboral óptimo, la motivación y el reconocimiento del desempeño, contribuyendo así al fortalecimiento del compromiso institucional.

De otro lado el Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano, establece la provisión de empleos esenciales para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios. Este plan detalla las vacantes definitivas que requieren cobertura, así como las vacantes temporales originadas por situaciones administrativas de los servidores, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y fortaleciendo la capacidad institucional para alcanzar sus objetivos estratégicos.

El Grupo de Gestión del Talento Humano desempeña un papel estratégico en la formulación y ejecución de este plan, impulsando el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades del equipo humano para asegurar su contribución efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales. El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 reafirma el compromiso del ICA con la excelencia, la innovación y la integridad, consolidando una gestión centrada en el talento como su principal recurso.

2.Objetivos

2.1 Objetivo General

Planear, implementar y evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano, garantizando que las acciones desarrolladas en cada etapa del ciclo de vida laboral de los servidores del ICA estén plenamente articuladas y orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2 Objetivos Específicos

1. Promover la selección basada en el mérito y las competencias laborales requeridas, asegurando que el personal contratado cumpla con los perfiles adecuados para las necesidades institucionales.
2. Desarrollar competencias y habilidades a través de capacitaciones alineadas con las necesidades institucionales y los avances tecnológicos, fomentando el crecimiento profesional y personal de los servidores.
3. Mejorar las condiciones de bienestar laboral mediante programas innovadores incluyan horarios flexibles, teletrabajo y actividades de integración familiar.
4. Implementar estrategias para la desvinculación asistida, garantizando una transición laboral adecuada para servidores en proceso de retiro, asegurando la transferencia del conocimiento y el apoyo emocional necesario.
5. Incorporar tecnología y digitalización en la Gestión del Talento Humano, mediante estrategias como Servidor Público 4.0.
6. Fortalecer la Gestión del Talento Humano en el ICA mediante el fortalecimiento del uso del aplicativo KACTUS.
7. Promocionar, prevenir y controlar los riesgos laborales de los colaboradores (servidores públicos y contratistas) del Instituto.

3.Alcance del Plan

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todo el personal del ICA (de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales), tanto a nivel nacional como seccional, bajo el marco normativo vigente y considerando los lineamientos de la Circular Externa No. 100-001-2025 y además a todos los colaboradores (servidores públicos y contratistas) a nivel nacional, por medio del Sistema de Gestión de Seguridad y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 abarca todas las etapas del ciclo de vida del talento humano, incluyendo el ingreso, desarrollo y retiro, con especial

énfasis en la mejora continua y la adaptación a los retos y oportunidades propios del sector agropecuario en Colombia.

4.Marco Legal

El marco legal que sustenta el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se basa en un conjunto de normativas que aseguran la protección de los derechos laborales, la capacitación continua y el bienestar del personal. Entre las disposiciones clave se encuentran:

- **Constitución Política de Colombia:** El artículo 27 establece el derecho fundamental a la educación y la formación profesional, mientras que el artículo 125 regula la contratación pública, especificando los casos en los que se autorizan los contratos de prestación de servicios.
- **Decreto 1567 de 1998:** Este decreto establece el Sistema Nacional de Capacitación y un sistema de estímulos para los servidores públicos, subrayando la importancia de incorporar programas de inducción y reinducción en los planes institucionales, conforme al artículo 7.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público y la carrera administrativa, así como las disposiciones sobre la capacitación y el reconocimiento de méritos de los servidores públicos.
- **Ley 1960 de 2019:** Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, introduciendo reformas que refuerzan las políticas de formación y los estímulos para los empleados públicos.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- **Ley 1562 de 2012:** Modifica el sistema de riesgos laborales, proporcionando un marco normativo para la protección y prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- **Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015:** Regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, estableciendo directrices para la protección de la salud ocupacional de los empleados públicos.
- **Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.

5. Bases del plan

5.1 Plan Sectorial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) alinea su Plan Institucional de Capacitación con los objetivos del **Plan Sectorial 2022-2026**, buscando asegurar la coherencia y el apalancamiento de las iniciativas del sector agropecuario.

Aunque el Plan Estratégico de Talento Humano no se encuentra directamente vinculado al Plan Sectorial, su implementación tiene un impacto significativo en el fortalecimiento del capital humano del ICA. Esto asegura la disponibilidad de personal altamente capacitado y motivado, capaz de cumplir con las metas y objetivos planteados para el desarrollo del sector agropecuario en Colombia. De este modo, alineado con los lineamientos del Plan Sectorial, el Plan Estratégico de Talento Humano del ICA no solo contribuye al cumplimiento de las metas institucionales, sino que también refuerza la capacidad del Estado para liderar el desarrollo del campo colombiano.

5.2 Solicitud de necesidades de Plan Institucional de Capacitación para el Año 2025

La Gerencia General, Subgerencias y Oficinas Asesoras del ICA han proporcionado información sobre las necesidades de capacitación identificadas para el año 2025. 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.

5.3 Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se enmarca dentro del Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”, específicamente en el Eje 2: Transformar la capacidad de gestión institucional del ICA como generador de conocimiento. Este eje orienta la formulación de los objetivos estratégicos y las metas de capacitación para la vigencia 2025, buscando consolidar al ICA como una entidad de referencia en la formación y Gestión del Talento Humano en el sector agropecuario.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Talento Humano es reconocido como la principal dimensión y, de hecho, se considera el corazón del modelo. En este contexto, la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) cobra una relevancia aún mayor, pues resulta esencial para avanzar hacia una administración pública más eficiente. Los servidores públicos, como actores clave en la ejecución, planificación y evaluación de las políticas públicas, son fundamentales para el éxito de este proceso.

El presente documento recoge la propuesta estratégica del Talento Humano para la vigencia 2025, integrando los planes necesarios para su implementación efectiva y garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales dentro del marco del Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del campo”.

6. Autodiagnóstico

El proceso integral de Gestión del Talento Humano en el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) está liderado por el Grupo de Gestión del Talento Humano, adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera. Su función principal es administrar el talento humano de la entidad, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente establecida por los entes rectores, como la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esto con el propósito de garantizar la idoneidad, el desarrollo y el bienestar de los servidores públicos, en alineación con los objetivos estratégicos institucionales.

A través del autodiagnóstico, se identifican brechas y oportunidades de mejora en la Gestión del Talento Humano, permitiendo a la entidad focalizar esfuerzos en áreas críticas y definir estrategias para su fortalecimiento, con el fin de optimizar el desempeño institucional y generar valor agregado. Se desarrolla con base en las prioridades estratégicas del ICA y los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) de la vigencia anterior.

6.1 Diagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica Talento Humano – MIPG

Como resultado del autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se obtuvo una calificación del 98,3 %, evidenciando un aumento en comparación con la vigencia 2023, en la que se alcanzó un 87.35 %. Este resultado refleja la necesidad de formular estrategias dirigidas al fortalecimiento integral de la dimensión de Talento Humano y sus componentes clave, con el objetivo de mejorar su desempeño y garantizar su alineación con los principios del MIPG.

Figura 2. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente. Autodiagnóstico, Talento Humano ICA-MIPG

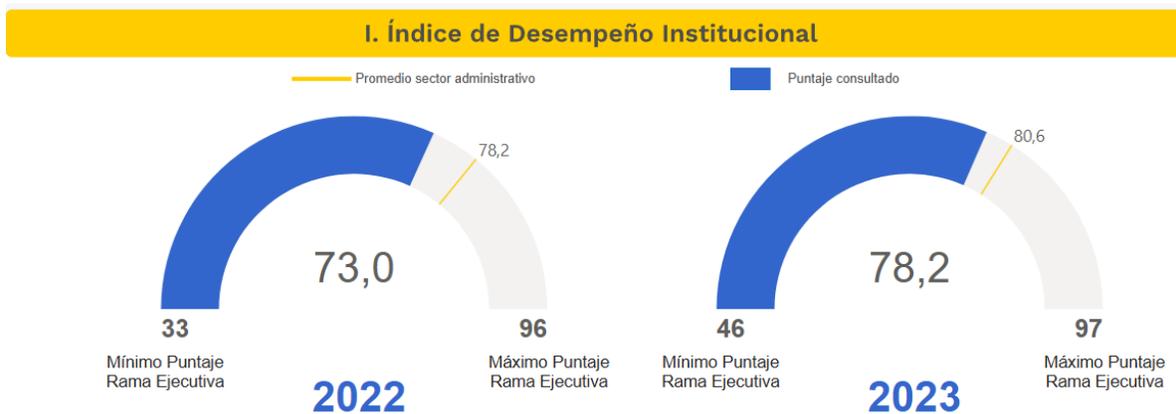
Si bien la política de Talento Humano presentó un aumento de 10,95 puntos en su calificación, es necesario intensificar los esfuerzos para alcanzar niveles óptimos de desempeño. No obstante, es importante resaltar el avance logrado con la implementación del proceso NACIÓN 3, el cual contribuyó al fortalecimiento de la planta de personal y mejoró la capacidad de respuesta inmediata del equipo de Talento Humano.

6.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y la determinación de la línea base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación continua de la gestión institucional, se implementa la medición a través del Formulario Único de Informe de Avances de la Gestión. (FURAG). Este instrumento se desarrolla conforme a los lineamientos y herramientas establecidos por el Gobierno Nacional, garantizando un enfoque integral y estándar.

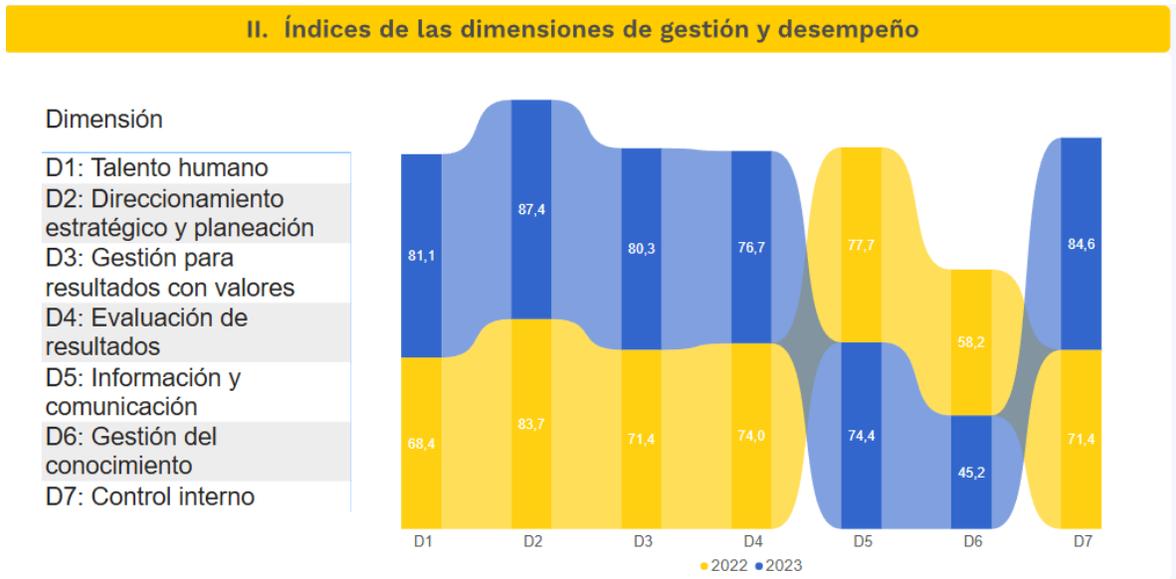
El FURAG consolidó la evaluación de todas las dimensiones del MIPG en un instrumento único, incluyendo de manera destacada la dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta dimensión a través del FURAG, junto con las acciones estratégicas planificadas para el fortalecimiento y la evaluación continua.

Figura 1. Índice de desempeño institucional



Fuente: Función Pública: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Figura 2. Índice de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Función Pública: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) evidencian que la dimensión de Talento Humano alcanzó en la vigencia 2023 una calificación de 81,1 en gestión y desempeño. No obstante, persisten áreas críticas que requieren intervención prioritaria, según las recomendaciones de la matriz de evaluación. Es fundamental reforzar estos componentes en alineación con las nuevas directrices para los servidores públicos, garantizando así una gestión del talento humano eficaz y acorde con los objetivos del Plan de Desarrollo enfocado en la construcción de la paz total.

Tabla 2. Recomendaciones Gestión Estratégica de Talento Humano

Política	Recomendaciones
Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la Gestión del Talento Humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, los aportes de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendieron acciones para mejorar el desempeño de las personas.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Concertar y formalizar los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos durante los primeros 4 meses de gestión.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, las acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Elaborar un protocolo de atención dirigido a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que le permita al servidor identificar como la labor que desempeña contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, el seguimiento del plan.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, la evaluación del plan.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.

Política	Recomendaciones
Gestión Estratégica del Talento Humano	Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2365 de 2019 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de bienestar e incentivos en el plan estratégico de talento humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto a la articulación de los planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el Plan Estratégico de Talento Humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el Plan Estratégico de Talento Humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de integridad pública en el plan estratégico de talento humano.
Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad en cuanto a la elaboración y publicación del plan estratégico de talento humano.

Fuente: Resultado Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión

Con base en los resultados obtenidos en la medición del desempeño institucional a través del FURAG y el Autodiagnóstico de la vigencia 2023, el Grupo de Talento Humano ha formulado un conjunto de actividades estratégicas enfocadas en el cumplimiento de uno de sus principales objetivos: "Desarrollar el Talento Humano".

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano establece las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de gestión del talento, priorizando el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro. Estas acciones están diseñadas para consolidar un modelo de gestión eficiente y sostenible, que impulse el desarrollo del capital humano y contribuya al cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

7. Metas e indicadores del plan

Teniendo en cuenta el objetivo estratégico que aplica para el grupo de gestión del talento humano, expuesto en el eje 2 del plan estratégico institucional 2023-2026: *"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”.

Tabla 3. Metas e indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano

AMBITO	META	2025	INDICADOR	CÁLCULO
Provisión de empleos y vinculación	Porcentaje de reporte de vacantes actualizados	N/A	1 número de reportes de vacantes actualizados. 2 número de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer.	(Número de reportes de vacantes actualizados/Número de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer) * 100
	Empleos de la planta de personal ocupados	1800	Número de empleos de la planta provistos.	(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100
Bienestar e Incentivos	Potenciar el diseño y ejecución de estrategias de bienestar laboral a nivel nacional y seccional que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del ICA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.	100%	Programa de bienestar implementado a nivel nacional y seccional	(Actividades implementadas en el programa de bienestar / Actividades ejecutadas en el programa de bienestar) * 100%
Capacitación	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.	1400	Servidores públicos capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado	Número acumulado de servidores públicos capacitados en el año 2025
Seguridad y Salud en el Trabajo	Evaluar el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo	90%	Porcentaje de ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma	$\frac{\text{(No. Actividades realizadas en el trimestre)}}{\text{(No. Actividades programadas en el trimestre)}} * 100\%$

AMBITO	META	2025	INDICADOR	CÁLCULO
SIGEP	Medir el grado de actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) entre los servidores y servidoras de la Entidad.		Actualización SIGEP	(servidores con SIGEP actualizado/Servidores activos) * 100
Política de Integridad		100%	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	No. de servidores con publicación en el aplicativo SIGEP II / No. de servidores obligados

Fuente: Planes institucionales grupo de gestión de talento humano

8. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

Para la vigencia 2025, la Gestión Estratégica del Talento Humano se enfocará en el desarrollo integral de los colaboradores, promoviendo su crecimiento profesional y su impacto directo en el desempeño organizacional. Esta gestión se llevará a cabo mediante la implementación de diversas actividades, alineadas con los planes y procesos que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, garantizando la optimización del potencial humano en función de los objetivos institucionales y las necesidades del sector agropecuario.

8.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) ha sido elaborado en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). En este documento se presenta la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva que requieren provisión para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios, así como las vacantes temporales generadas por situaciones administrativas de los servidores, conforme a la normativa vigente.

La provisión de los empleos vacantes en la planta de personal del ICA se realizará bajo los siguientes criterios:

- Libre nombramiento y remoción: Estos empleos serán provistos mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para el desempeño del cargo.
- Carrera administrativa: La provisión de estos empleos se efectuará de acuerdo con los mecanismos definidos en el marco normativo aplicable.

Este plan constituye una herramienta estratégica para la planificación y mejora continua del talento humano, asegurando una administración eficiente de la planta de personal y el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Metodología de Provisión a Corto Plazo

En el marco de la planificación estratégica del Talento Humano, el Grupo de Gestión del Talento Humano implementará las siguientes estrategias para la provisión transitoria de vacantes, con base en la definición aprobada por la Gerencia General del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA):

- **Encargo**

La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se adelantará mediante el derecho preferencial a encargo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y en cumplimiento del procedimiento establecido para este mecanismo. Este proceso garantizará la continuidad en la prestación del servicio y permitirá la optimización de los recursos humanos disponibles.

- **Reubicación**

Con el propósito de atender las necesidades operativas de las distintas dependencias del Instituto, se podrán realizar reubicaciones de servidores públicos dentro de la entidad. Este mecanismo aplicará a todos los servidores públicos y podrá ejecutarse cuando exista justa causa derivada de la necesidad del servicio, asegurando la eficiencia en la asignación del talento humano y la adecuada distribución de la carga laboral.

8.2 Plan Institucional de Capacitación (PIC)

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un instrumento estratégico que articula un conjunto de acciones de formación y desarrollo de competencias, diseñadas para fortalecer el talento humano en el marco de los objetivos institucionales. A través de su implementación en un período determinado, el PIC contribuye al mejoramiento continuo de los procesos organizacionales y al fortalecimiento de las capacidades laborales, tanto a nivel individual como colectivo, asegurando una gestión eficiente y orientada a resultados.

El principal propósito del PIC es fortalecer las competencias de los servidores públicos mediante programas estructurados de formación y capacitación, promoviendo la apropiación de la cultura organizacional y el fortalecimiento de la gestión del conocimiento. Estas acciones buscan consolidar un equipo de trabajo altamente calificado, comprometido con la misión institucional y alineado con las estrategias de desarrollo del sector público.

8.3 Plan de Bienestar e Incentivos Institucional

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), en alineación con el Plan Nacional de Desarrollo y bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fortalece su Plan de Bienestar e Incentivos como una estrategia integral

para la mejora continua de las condiciones laborales de sus servidores públicos. Este plan tiene como propósito garantizar un entorno de trabajo adecuado y promover una visión de desarrollo integral que contemple aspectos clave como:

- Desarrollo profesional y formación.
- Satisfacción de necesidades individuales, grupales y familiares.
- Fomento del autocuidado y la seguridad y salud en el trabajo.
- Estrategias de reconocimiento y sentido de pertenencia.

Para la implementación efectiva de este plan, el Grupo de Gestión del Talento Humano articula acciones estratégicas con las distintas dependencias del Instituto, consolidando el bienestar como un pilar fundamental en la Gestión del Talento Humano.

El ICA reconoce que el factor humano es un componente determinante en su cadena de valor y, por ende, su desarrollo y bienestar impactan directamente la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Así, el fortalecimiento de las competencias, el reconocimiento del desempeño, la promoción de ambientes laborales positivos y el sentido de pertenencia se convierten en ejes clave para alcanzar las metas estratégicas del Instituto.

Para la vigencia 2025, se fortalecerán las estrategias y actividades de bienestar laboral con el propósito de promover el desarrollo humano integral de los servidores públicos del Instituto. Estas iniciativas están orientadas a mejorar su calidad de vida en los ámbitos individual, social y familiar, generando un impacto positivo en su satisfacción y desempeño laboral.

Dicho enfoque responde a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, normativas que establecen la importancia del bienestar como un eje fundamental en la Gestión del Talento Humano en el sector público. A través de estas acciones, se busca consolidar un entorno organizacional que favorezca la productividad, la permanencia y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad.

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

Se enfoca en la promoción, prevención y control de riesgos laborales, enmarcadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para lo cual se establece de manera independiente, un cronograma para el desarrollo del mismo.

Para la vigencia 2025, se continuará con el fortalecimiento y sostenibilidad del SG-SST, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos

establecidos en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Así como el cumplimiento normativo de la NTC ISO 45001;2018 en la cual el Instituto se encuentra certificado. Como parte de esta estrategia, se priorizarán las siguientes intervenciones:

- Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial: Se desarrollará con base en los resultados derivados de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial 2024 – 2025, a nivel nacional.
- Programa de Entorno Laboral Saludable: Se impulsará una estrategia de cooperación público-privada en alianza con Entidades Promotoras de Salud (EPS), el Ministerio de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), entidades de recreación y deporte, entre otras, con el objetivo de mitigar los riesgos en la salud de los colaboradores y fortalecer un ambiente laboral seguro y saludable. Así como la intervención de los resultados de condiciones de salud producto de la realización de los Exámenes médicos ocupacionales efectuados en la vigencia 2024 con la asesoría del médico especialista.
- Programa de desórdenes musculoesqueléticos en intervención con los resultados de los exámenes médicos ocupacionales efectuados en la vigencia 2024 con la asesoría del profesional en fisioterapia especialista.
- Conformación de brigadas de emergencias y establecimiento planes de respuesta de acuerdo con la ubicación geográfica a nivel nacional.
- Cumplimiento integral de la NTC ISO 450012018 con el fin de ampliar su alcance geográfico.

9. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano del ICA se llevará a cabo mediante la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo conforman. Esta evaluación permitirá monitorear el cumplimiento de los objetivos estratégicos y garantizar su alineación con las prioridades institucionales.

Como complemento a este seguimiento interno, la gestión del talento humano será evaluada a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), instrumento oficial para la medición de la evolución del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). A través del FURAG se analizarán, entre otros aspectos:

- El estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la entidad.

- Los resultados obtenidos en la implementación de estrategias de talento humano.
- Las evidencias documentales que soporten las acciones ejecutadas.
- El avance en los niveles de madurez del MIPG en materia de talento humano.

Los indicadores clave que se considerarán en la evaluación incluirán, entre otros, aquellos relacionados con el desarrollo y fortalecimiento de la gestión del talento humano, asegurando que el ICA avance hacia una administración pública más eficiente, transparente y orientada al mejoramiento continuo.