

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

2025

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

Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivos.....	5
2.2 Objetivos Específicos:.....	5
3. Alcance.....	5
4. Marco legal.....	6
5. Bases del Plan.....	7
5.1 Plan Estratégico 2023-2026 "ICA más cerca del campo"	7
5.2 Solicitud de necesidades de Plan Institucional de Capacitación para el año 2025.....	7
5.3 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022- 2026..	8
5.4 Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo”.....	8
6. Autodiagnóstico	8
7. Estrategias del Plan.....	10
8. Metas del Plan e indicadores.....	12
9. Presupuesto	12

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) es una herramienta fundamental para la gestión del talento humano, orientada al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores públicos de la entidad. Su desarrollo se fundamenta en las necesidades institucionales, identificadas mediante el análisis de brechas de conocimiento y desempeño, con el objetivo de garantizar la idoneidad de los servidores públicos y la mejora continua de los procesos misionales y de apoyo del ICA.

Este plan se encuentra alineado con los objetivos estratégicos del ICA y las disposiciones establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando una articulación efectiva entre la capacitación, el desarrollo organizacional y la planeación institucional. A través de estrategias de formación estructuradas y orientadas a resultados, el PIC 2025 busca optimizar la inversión en capacitación, mejorar la productividad institucional y fomentar una cultura de aprendizaje continuo que contribuya a la innovación y la excelencia en la gestión pública.

En este contexto, la oferta de capacitación se diseña considerando las prioridades institucionales y los desafíos del entorno agropecuario, incluyendo aspectos clave como la modernización tecnológica, la actualización normativa, el fortalecimiento de la integridad y la ética pública, y la consolidación de competencias transversales para la gestión efectiva del conocimiento.

De esta manera, el ICA reafirma su compromiso con el desarrollo del talento humano como un pilar esencial para la sostenibilidad y competitividad del sector agropecuario en Colombia, fortaleciendo su capacidad institucional para garantizar la sanidad animal y vegetal, la inocuidad agroalimentaria y el desarrollo de un sector productivo sostenible e innovador.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de educación continuada por medio de educación formal y no formal.

2.2 Objetivos Específicos:

- Fomentar una integración efectiva a la cultura organizacional y las responsabilidades del cargo para mejorar los procesos de inducción y reinducción del personal.
- Fortalecer la gestión y transferencia del conocimiento mediante el establecimiento de una estrategia que facilite el intercambio de información entre los servidores públicos.
- Gestionar programas educativos para fortalecer las competencias de los servidores públicos en áreas clave del sector agropecuario colombiano, garantizando su aplicabilidad e impacto.
- Afianzar la capacidad individual y colectiva, con el fin de generar aptitudes y actitudes, que generen un mejor desempeño laboral.

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) abarca el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y desarrollo de competencias dirigidas a los servidores públicos, en concordancia con los lineamientos estratégicos institucionales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Este plan contempla la capacitación en competencias técnicas, administrativas y comportamentales, asegurando su alineación con las necesidades del ICA en materia de sanidad animal y vegetal, inocuidad agroalimentaria, modernización institucional y fortalecimiento de la gestión pública. Las actividades formativas estarán dirigidas a todos los niveles de la organización, garantizando la equidad en el acceso a las oportunidades de aprendizaje y promoviendo una cultura de desarrollo profesional continuo.

El PIC 2025 incorpora modalidades de formación presencial, virtual y mixta, facilitando la cobertura nacional y la optimización de recursos. Asimismo, se articula

con entidades del sector público y privado, instituciones de educación superior y organismos de cooperación para ampliar la oferta formativa y mejorar la transferencia de conocimiento.

El alcance del plan también incluye el establecimiento de mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto, permitiendo medir la efectividad de las acciones de capacitación en el desempeño laboral, la satisfacción de los participantes y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Con ello, se busca consolidar una estrategia de formación integral que contribuya al fortalecimiento del talento humano y al mejoramiento continuo de la gestión del ICA en su misión de protección y desarrollo del sector agropecuario del país.

4. Marco legal

El Plan Institucional de Capacitación 2025 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.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los servidores públicos 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 2025 del ICA, garantizando su cumplimiento conforme a las disposiciones legales vigentes a nivel nacional e institucional.

5. Bases del Plan

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), responsable de la sanidad agropecuaria, la inocuidad de la producción primaria y la protección fitosanitaria del país ha consolidado el Plan Institucional de Capacitación (PIC) como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias de sus servidores públicos, alineando sus capacidades con las necesidades del sector agropecuario. Desde la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el ICA ha estructurado sus programas de formación a partir de diagnósticos internos y requerimientos normativos, lo que ha mejorado la planificación y ejecución de las acciones de capacitación, garantizando su pertinencia y contribución al logro de los objetivos institucionales. En años anteriores, el PIC ha priorizado temas técnicos en sanidad animal y vegetal, gestión del riesgo agropecuario, modernización de los sistemas de inspección, vigilancia y control, así como competencias administrativas y transversales como ética, liderazgo y servicio al ciudadano, desarrolladas en conjunto con entidades gubernamentales, el sector académico y organismos internacionales. Para 2025, el PIC incorpora mejoras en la identificación de las necesidades formativas, con el objetivo de fortalecer las competencias de sus servidores públicos y así asegurar el cumplimiento de la misión institucional, lo que contribuirá a la competitividad y sostenibilidad del sector agropecuario colombiano.

5.1 Plan Estratégico 2023-2026 "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 2025, ya que orienta la definición de los objetivos y contenidos de este plan, asegurando su alineación con la visión y misión institucionales.

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

La Gerencia General, las Subgerencias y Oficinas Asesoras del ICA han proporcionado información detallada sobre las necesidades de capacitación identificadas para el año 2025. Estas solicitudes permiten una comprensión profunda de las áreas del conocimiento 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.

5.3 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 de los servidores públicos 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.

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

El plan institucional de capacitación 2025, 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	Indicador	Meta
2.3. Potenciar y promover el talento humano del ICA, para que sea fuente de generación de conocimiento, permitiendo responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante el nuevo modelo “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.	Servidores públicos capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado	1400

Fuente: Plan estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”

6. Autodiagnóstico

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, realiza un seguimiento y evaluación continua de los procesos de formación y capacitación con el propósito de fortalecer el desempeño de los servidores de la entidad. En este sentido, el autodiagnóstico de las capacitaciones se presenta como una herramienta fundamental para medir el impacto de las actividades desarrolladas, analizar su pertinencia y garantizar que estén alineadas con las necesidades estratégicas del ICA.

Los programas de formación ejecutados en 2024 reflejan una diversidad de

capacitaciones dirigidas a los servidores públicos del ICA. Se llevaron a cabo actividades formativas en áreas clave como formación de formadores rurales, gestión de comunicaciones oficiales, presupuesto público y uso de herramientas administrativas. Los datos muestran variaciones en la participación, con programas que registraron una alta inscripción y otros con menor asistencia efectiva. Estos resultados permiten evaluar la efectividad de la oferta formativa y establecer estrategias para ampliar la cobertura y el impacto de futuras capacitaciones.

A continuación, se presenta un resumen de los programas de formación implementados durante la vigencia de 2024, el cual se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2. Capacitaciones ejecutadas vigencia 2024

N°	Tipo	Capacitación	N° inscritos	N° capacitados
1	PAA	Diplomado en Formación de Formadores Rurales	70	70
2	PAA	Capacitación en gestión de comunicaciones oficiales y trámite de correspondencia	40	11
3		Capacitación en presupuesto público	20	2
4		Capacitación en herramientas para la adecuada Gestión Pública	20	3
5		Capacitación en mantenimiento de impresoras	2	0
6		Capacitación en estándar ITIL V4	2	1
7		Diplomado en gestión estratégica de comunicación para redes y plataformas	4	4
8		Capacitación en lenguaje de señas	50	12
4	PAA	Capacitación en Extensión Zoonosanitaria	26	26
5	PAA	Capacitación en habilidades básicas en el análisis de datos de origen biológico a través de la implementación de herramientas bioinformáticas	15	13
6	PAA	Capacitación en taxonomía de hongos y bacterias	11	10
8	Gestión Entidades	Curso de Lenguaje incluyente y accesible	8	3
9	Gestión Entidades	Curso de innovación en el sector público	4	4
10	Gestión Entidades	Curso de liderazgo y trabajo en equipo	10	10
11	Gestión Entidades	Diplomado en Contratación estatal	60	60
12	Gestión Entidades	Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción	165	165
13	Gestión Entidades	Curso de Excel básico	60	60
14	Gestión Entidades	Inteligencia Emocional	90	38
15	Gestión Entidades	Curso de atención al ciudadano	93	69
16	Gestión Entidades	Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	1021	1021
17	Gestión Entidades	Curso de Política de integridad	1200	1200
18	Gestión Entidades	Diplomado Alta Gerencia y Negociación Internacional	60	57
19	ICA - ICETEX	Agricultura regenerativa	5	5
21	ICA - ICETEX	Simposio 50 años ASCOLFI	37	37
22	ICA - ICETEX	COP-16	10	10
23	ICA - ICETEX	51 CONGRESO SOCOLEN	46	46
24	ICA - ICETEX	Porkamericas 2024	10	10
25	ICA - ICETEX	Congreso XII Colombiano de Botánica	18	14
26	ICA - ICETEX	CONGRESO LATINOAMERICANO DE AUDITORIA INTERNA CLAI	5	5
27	ICA - ICETEX	Simposio VI Internacional de Bienestar Animal	50	34
28	GESTIÓN DEL	SOCIALIZACIÓN CONGRESO LATINOAMERICANO DE	15	15

N°	Tipo	Capacitación	N° inscritos	N° capacitados
	CONOCIMIENTO	AUDITORIA INTERNA		

Fuente: insumo institucional

El autodiagnóstico de los programas de formación ejecutados durante la vigencia 2024 permite identificar los avances y desafíos en la capacitación del talento humano del ICA. A partir del análisis, pertinencia y efectividad de los programas, se evidenció un fortalecimiento en las competencias técnicas y transversales de los servidores públicos. Asimismo, se analizan oportunidades de mejora en la alineación de la oferta formativa con las necesidades estratégicas de la entidad, la optimización de recursos y el seguimiento a la aplicación del conocimiento adquirido. Estos resultados son el insumo clave para la planificación del Plan Institucional de Capacitación 2025, asegurando un impacto positivo en el desempeño institucional.

7. Estrategias del Plan

Para cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación 2025 del ICA, se proponen las siguientes estrategias:

1. *Integración a la cultura organizacional y responsabilidades del cargo:*

- a. *Estrategia de inducción y reinducción:* Curso de inducción y reinducción a través de la Escuela ICA, que permite a los servidores públicos acceder a módulos sobre la cultura organizacional y las expectativas del cargo, facilitando un aprendizaje autónomo.
- b. Dada la metodología del curso de inducción y reinducción implementado a través de la Escuela ICA, se integrará a todos los servidores públicos, independientemente de su función dentro de la entidad y su ubicación a nivel nacional. Esto es posible gracias a la flexibilidad y accesibilidad del modelo de formación, que permite su aplicación de manera eficiente y equitativa en todo el país.
- c. *Seguimiento:* La trazabilidad se realizará a través de la Escuela ICA, que proporcionará los insumos solicitados para su revisión. Los servidores que completen el curso deberán remitir su certificado al Grupo de Gestión de Talento Humano, para su posterior envío y archivo en la historia laboral.

2. *Fortalecimiento de la gestión y transferencia del conocimiento:*

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

- a. *Transferencia de conocimientos:* Todo servidor público que haya recibido formación en los programas del PIC deberá, dentro de los 15 días posteriores a su finalización, realizar una sustentación a nivel nacional sobre las competencias adquiridas a los demás servidores públicos de la entidad. Estos eventos se podrán realizar de manera presencial o virtual, con un enfoque práctico y orientado a la colaboración interdepartamental.

3. Programas educativos para fortalecer competencias:

- a. *Cursos especializados y certificación:* Gestionar alianzas con universidades y centros de formación especializados en el sector agropecuario, para que los servidores públicos puedan acceder a cursos que fortalezcan sus competencias técnicas y profesionales en áreas clave, como la gestión agrícola, el uso de nuevas tecnologías y la sostenibilidad en el sector agropecuario.
- b. *Estrategia Escuela ICA:* Por medio de sistema de información Escuela ICA se promoverá la participación de los cursos desarrollados, con el propósito de mejorar las competencias y habilidades de los servidores públicos.

4. Convocatoria educación formal:

- a. El Grupo de Gestión del Talento Humano, llevará a cabo una convocatoria pública semestral, en función de los recursos asignados al Convenio ICA-ICETEX, para los programas de educación formal, según las necesidades y funciones administrativas del Instituto, siempre que sean aprobadas por el correspondiente Comité institucional, con el objetivo de fortalecer las competencias laborales del servidor público. No obstante, el servidor público deberá cumplir con todas las obligaciones establecidas en el estatuto de capacitación.
- b. Además, en caso de que un servidor haya sido beneficiado con una beca de estudio por resolución de incentivos, se tramitará el apoyo económico correspondiente a través de los recursos del contrato ICA-ICETEX, sin necesidad de su participación en la convocatoria ni la aprobación del comité.

5. Afianzamiento de la capacidad individual y colectiva:

- a. *Desarrollo de habilidades blandas:* Implementar talleres y cursos enfocados en el desarrollo de habilidades blandas como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, gestión del tiempo, entre otros, que impacten directamente en el desempeño laboral individual y colectivo.

8. Metas del Plan e indicadores

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 3. Meta e indicador PEI 2023-2026

Meta	Indicador	2025
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.	Servidores públicos capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado.	1400

Fuente: Plan estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”

Además, se plantean los siguientes indicadores para el plan institucional de capacitación de la vigencia 2025:

Tabla 4. Indicadores PIC 2025

Meta	Objetivo del Indicador	Fórmula de Cálculo
Lograr que el 100% de los servidores públicos completen el curso de inducción y reinducción.	Garantizar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional y responsabilidades del cargo.	$(N^{\circ} \text{ de servidores que finalizan el curso} / \text{Total de servidores convocados}) \times 100$
Lograr que al menos 90% de los servidores inscritos completen los cursos que se tienen aprobados para la vigencia	Garantizar la formación de los servidores públicos en áreas clave del sector agropecuario.	$(N^{\circ} \text{ de servidores que completan el curso} / \text{Total de inscritos}) \times 100$

Fuente: Plan estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”

9. Presupuesto

El presupuesto correspondiente a la vigencia 2025 se ha determinado de la siguiente manera:

- 10.** \$ 925.795.091,16 COP, estos recursos se encuentran en fondo ICA-ICETEX, para la realización de convocatoria Educación formal.

11. \$750.000.000 COP, estos recursos se destinaron para los programas del Plan Institucional de Capacitación más \$300.000.000 COP, viáticos y tiquete.