



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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

2026

Paula Andrea Cepeda Rodríguez

Gerente General

Uriel Esteban Sierra Zuleta

Subgerente de Análisis y Diagnóstico

Viviana Sofia Zamora Pineda

Subgerente de Protección Animal

Luis Gerardo Arias Rojas

Subgerente de Protección Vegetal

Wilkien Antonio Ramírez Espinosa

Subgerente de Protección Fronteriza

Ricardo Andres Vargas Infante

Subgerente de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria

Sebastian Sulez Gomez

Subgerente Administrativo y Financiero

Diana Cristina Escobar González

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Rocio del Pilar Guevara Veloza

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Jeison Julian Moreno Vargas

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Johnnatan Andrés Figueroa Hidalgo

Jefe Oficina de Tecnologías de Información

Maria Addichel Avila Bustos

Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

ÍNDICE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

1. Introducción
2. Objetivos del Plan
 - 2.1 Objetivo General
 - 2.2 Objetivos Específicos
3. Alcance del Plan
4. Marco Legal
5. Propósito
6. Antecedentes
7. Bases del plan
 - 7.1 Generalidades
 - 7.1.1 Plan Sectorial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026
 - 7.1.2 Plan Estratégico 2023-2026 "ICA Más Cerca del Campo"
8. Autodiagnóstico
 - 8.1 Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG
 - 8.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG
9. Metas e indicadores del plan
10. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano
 - 10.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano
 - 10.1.1 Marco Normativo
 - 10.1.1.1 Principios Rectores
 - 10.1.1.2 Objetivos del Plan
 - 10.1.1.2.1 Objetivo General
 - 10.1.1.2.2 Objetivos Específicos
 - 10.1.1.3 Criterios de Provisión
 - 10.1.1.3.1 Criterios por Tipo de Nombramiento
 - 10.1.1.3.1.1 Empleos de Carrera Administrativa
 - 10.1.1.3.1.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
 - 10.1.1.3.2 Criterios de Priorización
 - 10.1.1.3.3 Criterios Presupuestales
 - 10.1.1.4 Metodología de Provisión
 - 10.1.1.4.1 Provisión Definitiva de Empleos de Carrera
 - 10.1.1.4.1.1 Fase de Preparación
 - 10.1.1.4.1.2 Fase de Selección
 - 10.1.1.4.1.3 Fase de Nombramiento
 - 10.1.1.4.2 Provisión Transitoria - Metodología a Corto Plazo
 - 10.1.1.4.2.1 Encargo
 - 10.1.1.4.2.2 Reubicación
 - 10.1.1.5 Mecanismos de Seguimiento y Control
 - 10.1.1.5.1 Indicadores de Gestión
 - 10.1.1.5.2 Periodicidad de Informes

- 10.1.5.3 Instancias de Revisión
- 10.1.5.4 Acciones Correctivas
- 10.1.6 Disposiciones Finales
- 10.2 Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026
 - 10.2.1 Introducción
 - 10.2.2 Objetivos
 - 10.2.2.1 Objetivo General
 - 10.2.2.2 Objetivos Específicos
 - 10.2.3 Alcance
 - 10.2.4 Marco Legal
 - 10.2.5 Autodiagnóstico
 - 10.2.6 Ejes incorporados en el Plan Nacional de Formación 2023-2030
 - 10.2.6.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
 - 10.2.6.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente
 - 10.2.6.3 Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
 - 10.2.6.4 Eje 4: Transformación digital y cibercultura
 - 10.2.6.5 Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
 - 10.2.6.6 Eje 6: Habilidades y competencias
 - 10.2.7 Estrategias del Plan
 - 10.2.7.1 Integración a la cultura organizacional y responsabilidades del cargo
 - 10.2.7.1.1 Programa de Inducción
 - 10.2.7.1.2 Programa de Reinducción
 - 10.2.8 Fortalecimiento de la gestión y transferencia del conocimiento
 - 10.2.8.1 Transferencia de conocimientos
 - 10.2.9 Programas educativos para fortalecer competencias
 - 10.2.9.1 Educación informal
 - 10.2.9.2 Escuela ICA
 - 10.2.10 Convocatoria educación formal
 - 10.2.11 Afianzamiento de la capacidad individual y colectiva
 - 10.2.11.1 Desarrollo de habilidades blandas
 - 10.2.12 Clasificación de actividades de formación
 - 10.2.13 Metas del Plan e indicadores
- 10.3 Plan de Bienestar e Incentivos
 - 10.3.1 Introducción
 - 10.3.2 Objetivos
 - 10.3.2.1 Objetivo General
 - 10.3.2.2 Objetivos Específicos
 - 10.3.3 Marco Legal
 - 10.3.4 Bases del Plan
 - 10.3.4.1 Encuesta clima laboral vigencia 2024
 - 10.3.4.2 Plan sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2023-2026
 - 10.3.4.3 Plan Estratégico 2023-2026 "ICA más cerca del campo"
 - 10.3.5 Autodiagnóstico

- 10.3.5.1 Salario emocional
- 10.3.5.2 Mejores servidores públicos
- 10.3.5.3 Mejores equipos de trabajo
- 10.3.5.4 Incentivo seccional destacada
- 10.3.5.5 Actividades de Bienestar Social
- 10.3.6 Estrategias del Plan
 - 10.3.6.1 Incentivo para mejores servidores públicos
 - 10.3.6.2 Incentivo seccional destacada
 - 10.3.6.3 Incentivo salario emocional
 - 10.3.6.4 Estrategias de reconocimiento
 - 10.3.6.5 Actividades fechas especiales
 - 10.3.6.6 Permisos remunerados
 - 10.3.6.7 Olimpiadas sectoriales
- 10.4 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2026
 - 10.4.1 Introducción
 - 10.4.2 Objetivos del Plan
 - 10.4.2.1 Objetivo General
 - 10.4.2.2 Objetivos Específicos
 - 10.4.3 Alcance del Plan
 - 10.4.4 Marco Legal
 - 10.4.5 Antecedentes
 - 10.4.6 Cumplimiento legal
 - 10.4.7 Protección de la vida, la salud y el bienestar
 - 10.4.8 Rentabilidad y ahorro
 - 10.4.9 Mejora del clima laboral
 - 10.4.10 Cumplimiento de estándares internacionales
 - 10.4.11 Responsabilidad social empresarial
 - 10.4.12 Bases del Plan
 - 10.4.12.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2023-2026
 - 10.4.12.2 Plan Estratégico 2023-2026 "ICA Más Cerca del Campo"
 - 10.4.13 Autodiagnóstico
 - 10.4.14 Estrategias del Plan
 - 10.4.15 Metas del Plan
 - 10.4.16 Indicadores del Plan
 - 10.4.17 Roles y responsabilidades
 - 10.4.18 Presupuesto
 - 10.4.19 Cronograma
- 11. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

1. Introducción

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), en su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, enfoca su gestión en el desarrollo integral del talento humano, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Dentro de este marco, el ICA busca alcanzar el objetivo institucional de “Desarrollar el Talento Humano”, a través de la implementación de actividades que aporten valor en cada fase del ciclo de vida del Talento Humano (ingreso, permanencia y retiro).

El Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca dentro de la Política de Talento Humano e Integridad, como parte fundamental del MIPG, y tiene como propósito asegurar que cada servidor público cumpla su labor con excelencia, generando confianza en la ciudadanía mediante el desarrollo de sus funciones, contribuyendo así al logro de las metas institucionales. Este plan debe incorporar, además, los atributos de calidad que guiarán el proceso de vinculación de los servidores del ICA, basándose en el mérito y en los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas de la entidad y satisfacer las necesidades de sus grupos de valor. En este contexto, es esencial que los funcionarios sean conscientes de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y de la planificación organizacional, comprendan sus roles dentro de la entidad y estén fortalecidos en conocimientos y competencias para desempeñar sus funciones con un enfoque hacia la mejora continua y la excelencia.

Para garantizar el éxito de estas metas, es crucial que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un ambiente de trabajo saludable que promueva la prevención de riesgos laborales, al mismo tiempo que se fomente el compromiso con el autocuidado. Este enfoque contribuirá a satisfacer las necesidades tanto laborales como familiares de los empleados, mejorando su calidad de vida dentro de las políticas de talento humano de la entidad.

En cuanto al componente de capacitación, es fundamental fortalecer las competencias, habilidades, actitudes y conocimientos de los servidores públicos. Para ello, se ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado con los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el fin de asegurar el desarrollo integral del talento humano.

De esta forma, el Grupo de Gestión del Talento Humano desempeña un rol estratégico clave dentro del ICA, pues es el área encargada de administrar el talento humano de acuerdo con los objetivos y necesidades institucionales, mediante la formulación de estrategias y mecanismos de seguimiento, como se refleja en la presente formulación del Plan Estratégico.

Además, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 aborda los desafíos de la transformación digital y la adaptación a las necesidades cambiantes del sector agropecuario, reforzando el compromiso con la sostenibilidad, la diversidad y la integridad en todas las dimensiones de la gestión del talento humano.

2. Objetivos del Plan

2.1 Objetivo General

Fortalecer el talento humano del ICA mediante la implementación de estrategias, políticas y mecanismos orientados al desarrollo integral de los servidores públicos, garantizando la eficiencia en la prestación del servicio y la generación de valor público.

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. Fomentar la inclusión y diversidad en los entornos laborales, garantizando la participación equitativa de grupos poblacionales vulnerables y promoviendo la igualdad de oportunidades.
4. Mejorar las condiciones de bienestar laboral mediante programas innovadores y flexibles que incluyan horarios ajustados, teletrabajo y actividades de integración familiar.
5. 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.
6. Incorporar tecnología y digitalización en la gestión del talento humano, mediante herramientas como el SIGEP II y estrategias de Servidor Público 4.0.

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.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 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:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **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).
6. **Ley 1562 de 2012:** Modifica el sistema de riesgos laborales, proporcionando un marco normativo para la protección y prevención de accidentes y enfermedades laborales.
7. **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.
8. **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. Propósito

Implementar acciones estratégicas orientadas a fortalecer las competencias técnicas, habilidades blandas y aptitudes del talento humano de la entidad, con el objetivo de optimizar su desempeño laboral y mejorar su calidad de vida. Estas acciones estarán enmarcadas en la promoción de un entorno laboral seguro, saludable, dinámico y flexible, que fomente el desarrollo integral de los servidores públicos, permitiéndoles adquirir y consolidar conocimientos y experiencias que contribuyan al cumplimiento.

Esta estrategia se articula con las políticas del Gobierno Nacional en materia de gestión del talento humano, promoviendo no solo el bienestar y la satisfacción de los colaboradores, sino también el impacto positivo en sus familias.

6. Antecedentes

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2026 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se basa en un conjunto de antecedentes clave que han facilitado la evolución y la preparación de este plan, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades institucionales. Entre los principales antecedentes destacan:

- **Plan Estratégico 2023-2030 "ICA más cerca del campo"**: Este plan estratégico define los objetivos institucionales para el periodo 2023-2026, sirviendo como el principal referente para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2025. Su enfoque orienta la identificación de los objetivos y contenidos de capacitación, garantizando que estén alineados con la visión y misión del ICA, y contribuyendo a la implementación efectiva de las estrategias organizacionales.

7. Bases del plan

7.1 Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Este decreto dispuso que el nuevo Sistema de Gestión debía integrar los sistemas previos de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo, junto con el Sistema de Control Interno, y extendió su implementación de manera diferencial a las entidades territoriales.

En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se configura como un marco de referencia diseñado para que las entidades públicas gestionen y den seguimiento a sus procesos con el objetivo de beneficiar a la ciudadanía. Su propósito no es generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones mediante guías que fortalezcan el talento humano, optimicen las operaciones, promuevan una cultura organizacional sólida y fomenten la participación ciudadana, entre otros aspectos.

Dentro de este marco, el Talento Humano se reconoce como la principal dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, siendo considerado el eje central del modelo. Esta perspectiva subraya la importancia de avanzar en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), con el fin de continuar consolidando una administración pública más eficiente. Es fundamental recordar que son los servidores públicos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas, lo que refuerza la relevancia de esta dimensión.

El presente documento recoge la propuesta estratégica de Talento Humano para la vigencia 2025, integrando los planes que aseguran su correcta operación.

Figura 1. Componentes del plan estratégico de talento humano



Fuente. Elaboración propia

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión Del Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad de Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar e incentivos Institucionales

7.1.1 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.

7.1.2 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 2026, 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”

Tabla 1. Objetivos y metas

Objetivo estratégico	Meta
<p>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”.</p>	<p>2.3.3 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.</p> <p>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.</p> <p>2.3.5 Implementar estrategias de formalización laboral y provisión de empleos para garantizar la oportunidad y continuidad en la prestación de los servicios del ICA.</p>

Fuente. Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más cerca del campo”.

8. 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.

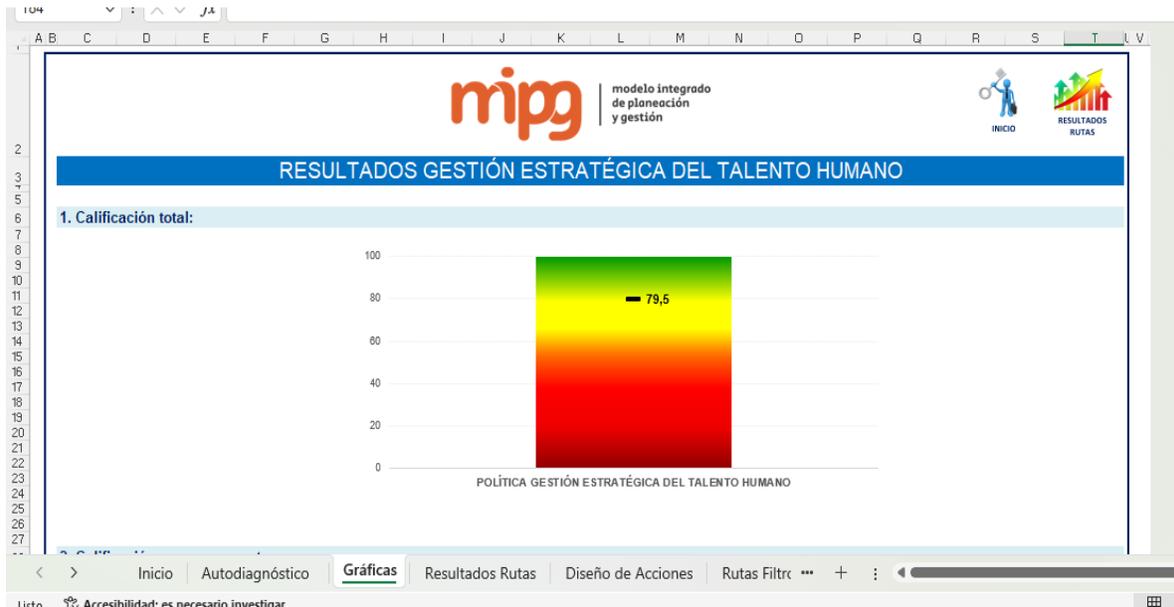
La formulación de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano se sustenta en el Autodiagnóstico de Talento Humano, una herramienta dispuesta por Función Pública en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este diagnóstico se estructura en función del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) y 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.

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 público.

8.1 Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG

Como resultado del autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se obtuvo una calificación del 79,4 %, evidenciando una disminución 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 política 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 una disminución de 7,95 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.

Con base en los resultados obtenidos, se concluye que el Grupo de Gestión del Talento Humano debe continuar con la intervención prioritaria de diversos componentes, conforme a las recomendaciones derivadas de la matriz de evaluación y en alineación con las nuevas directrices para los servidores públicos, en el marco del Plan de Desarrollo orientado a 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.

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 Matriz GETH

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.

8.2 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 estandar.

En su segunda versión, 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 II, junto con las acciones estratégicas planificadas para el fortalecimiento y la evaluación continua.



Política de gestión estratégica de talento humano: Resultado 2023: 81.1

9. 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	2026	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	XXX	Número de empleos de la planta provistos.	(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100
Bienestar Social 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	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%

	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.			
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.	2400	Funcionarios capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado	Número acumulado de funcionarios 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	$\frac{\text{(No. Actividades realizadas en el trimestre)}}{\text{(No. Actividades programadas en el trimestre)}} \times 100\%$

	Establecer el alcance de las actividades de seguridad y salud en el trabajo	90%	Cobertura de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Número de servidores que participaron en las actividades /Servidores activos)*100
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
Evaluación del Desempeño Laboral	Evaluar el progreso en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño para los servidores vinculados en provisionalidad.	90%	Avance en la estructuración y adopción del sistema de evaluación de los servidores vinculados en provisionalidad	(Actividades ejecutadas/actividades definidas en la hoja de ruta del proceso)*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

10. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

Para la vigencia 2026, la Gestión Estratégica del Talento Humano se enfocará en el desarrollo integral de los servidores públicos, 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.

10.1 Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano 2026

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) ha sido elaborado en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Este documento presenta la metodología, criterios y procedimientos para la provisión ordenada y oportuna de empleos de carrera administrativa.

La provisión de los empleos vacantes en la planta de personal del ICA se realizará mediante dos modalidades principales: para los empleos de libre nombramiento y remoción, se efectuará mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para el desempeño del cargo; mientras que para los empleos de carrera administrativa, la provisión se efectuará mediante listas de elegibles generadas por concursos de mérito adelantados por la CNSC, garantizando los principios de mérito, transparencia y eficiencia en todos los procesos.

Este plan constituye una herramienta estratégica para la planificación y optimización del talento humano, asegurando una administración eficiente de la planta de personal y el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, con enfoque en la continuidad, calidad y eficiencia en la prestación de los servicios relacionados con la sanidad agropecuaria y el control de calidad de insumos del sector.

10.1.1. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes se elabora en cumplimiento de la siguiente normativa:

Norma	Contenido Relevante
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y establece los principios de mérito, transparencia y publicidad en los procesos de selección.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Compila disposiciones sobre administración del empleo público y procedimientos de nombramiento.
Artículo 24 Ley 909/2004	Establece el derecho preferencial a encargo para empleados de carrera administrativa en vacantes temporales.
Directivas DAFP	Lineamientos para elaboración del Plan Anual de Vacantes, gestión de planta de personal y previsión del recurso humano.
Resoluciones CNSC	Procedimientos de concursos, conformación de listas de elegibles, audiencias públicas y vigencia de listas.

10.1.1.1 Principios Rectores

- **Mérito:** Selección basada en capacidades, competencias y conocimientos verificables.
- **Transparencia:** Publicidad y acceso a información en todas las etapas del proceso.
- **Eficiencia:** Optimización de recursos y tiempos en la provisión de vacantes.
- **Eficacia:** Cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales mediante una gestión estratégica del recurso humano.
- **Igualdad:** Garantía de acceso en condiciones de igualdad a todos los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos.
- **Planeación:** Previsión ordenada de necesidades de recurso humano según prioridades institucionales.

10.1.2. OBJETIVOS DEL PLAN

10.1.2.1 Objetivo General

Planificar y ejecutar la provisión ordenada y oportuna de los empleos de carrera administrativa incluidos en el Plan Anual de Vacantes, garantizando la dotación del recurso humano calificado necesario para el cumplimiento de las funciones misionales del ICA, en estricto cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, eficiencia y legalidad que rigen la función pública.

10.1.2.2 Objetivos Específicos

1. Establecer los criterios técnicos y administrativos para la priorización y provisión de vacantes en la planta de personal del Instituto.
2. Definir los procedimientos y metodologías para la provisión definitiva de empleos mediante listas de elegibles.
3. Implementar mecanismos de provisión transitoria para garantizar la continuidad en la prestación del servicio.
4. Optimizar los tiempos de provisión mediante la estandarización de procesos y mejora continua.
5. Asegurar la disponibilidad presupuestal necesaria para la ejecución del plan de provisión.
6. Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en todos los procesos de selección y nombramiento.

10.1.3. CRITERIOS DE PROVISIÓN

La provisión de empleos vacantes en la planta de personal del ICA se realizará conforme a los siguientes criterios técnicos y administrativos, en función de la naturaleza del cargo, las prioridades institucionales y la disponibilidad de recursos:

10.1.3.1 Criterios por Tipo de Nombramiento

10.1. 3.1.1 Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos de carrera administrativa serán provistos mediante listas de elegibles generadas por concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). El proceso garantizará la selección de candidatos idóneos que cumplan con los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales para cada cargo.

Requisitos generales:

- Existencia de lista de elegibles vigente en la plataforma CNSC
- Verificación del cumplimiento de requisitos de educación, experiencia y competencias
- Disponibilidad presupuestal certificada para el cargo específico
- Cumplimiento del orden de mérito establecido por la CNSC

10.1.3.1.2 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos para el desempeño del cargo conforme al manual de funciones y competencias laborales. La autoridad nominadora tendrá discrecionalidad en la selección del candidato, garantizando siempre el cumplimiento de los requisitos mínimos.

10.1.3.2 Criterios de Priorización

Las vacantes identificadas en el Plan Anual serán priorizadas considerando su impacto en las funciones misionales y el funcionamiento administrativo del Instituto:

- **Prioridad Alta:** Cargos críticos para la operación de servicios misionales directos (sanidad agropecuaria, inspección, vigilancia y control, certificación sanitaria).
- **Prioridad Media:** Cargos de apoyo técnico y administrativo con impacto significativo en la eficiencia operativa y el cumplimiento de metas institucionales.
- **Prioridad Normal:** Demás cargos requeridos para el funcionamiento integral de las diferentes dependencias, cuya provisión se realizará según disponibilidad presupuestal y cronograma establecido.

10.1.3.3 Criterios Presupuestales

Todos los nombramientos estarán condicionados a la disponibilidad presupuestal y deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Certificación de disponibilidad presupuestal expedida por el área financiera
- Cumplimiento del techo presupuestal de nómina aprobado para la vigencia
- Proyección de recursos para vigencias futuras considerando periodo de prueba y vinculación definitiva
- Aprobación del área financiera para comprometer los recursos necesarios

10.1.4. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Grupo de Gestión del Talento Humano implementará metodologías diferenciadas para la provisión de vacantes, según la naturaleza y temporalidad requerida, garantizando en todos los casos el cumplimiento de la normativa vigente y los principios de la función pública.

10.1.4.1 Provisión Definitiva de Empleos de Carrera

La provisión definitiva se estructura en tres fases secuenciales que garantizan un proceso ordenado, transparente y conforme a las disposiciones legales:

10.1.4.1.1 Fase de Preparación

Esta fase inicial comprende todas las actividades previas necesarias para iniciar el proceso de nombramiento, asegurando que se cuente con todos los elementos requeridos:

- **Identificación de la vacante:** Verificación de la existencia del cargo en la planta de personal y su inclusión en el Plan Anual de Vacantes aprobado.
- **Consulta de listas de elegibles:** Acceso a la plataforma CNSC para verificar la vigencia de listas de elegibles y disponibilidad de candidatos aptos.
- **Certificación presupuestal:** Solicitud y obtención de la disponibilidad presupuestal ante el área financiera, especificando el cargo y la proyección de costos.
- **Preparación documental:** Revisión y actualización del manual de funciones del cargo, verificación de requisitos específicos y preparación de formatos requeridos.

10.1.4.1.2 Fase de Selección

En esta fase se adelanta el contacto con los candidatos elegibles y la verificación exhaustiva de requisitos:

- **Convocatoria a elegibles:** Citación formal a los tres primeros elegibles de la lista, en estricto orden de mérito, mediante comunicación oficial a través de los canales establecidos por la CNSC.
- **Manifestación de interés:** Otorgamiento de término legal de cinco (5) días hábiles para que el elegible manifieste su interés en el cargo o decline la oferta.
- **Solicitud documental:** Requerimiento al aspirante que acepta de la documentación soporte que acredite el cumplimiento de requisitos (títulos académicos, certificaciones laborales, documentos de identidad).
- **Verificación de requisitos:** Análisis exhaustivo y detallado de la documentación presentada, verificación de autenticidad, constatación del cumplimiento de requisitos mínimos y especiales del cargo.

- **Concepto técnico:** Elaboración de concepto fundamentado sobre el cumplimiento o incumplimiento de requisitos, con las respectivas justificaciones técnicas y normativas.

10.1.4.1.3 Fase de Nombramiento

Fase final en la que se formaliza el nombramiento del candidato seleccionado, siguiendo los requisitos legales aplicables:

- **Audiencia pública:** Cuando aplique conforme a la normativa CNSC, publicación de la intención de nombramiento y celebración de audiencia pública para garantizar el derecho de contradicción de otros elegibles.
- **Acto administrativo:** Proyección, revisión jurídica, firma y expedición de la resolución de nombramiento por parte de la autoridad nominadora competente.
- **Notificación:** Comunicación formal del nombramiento al elegible, indicando condiciones, fecha de posesión y documentación requerida.
- **Posesión:** Acto formal mediante el cual el nombrado asume el ejercicio del cargo, previa manifestación del juramento de rigor y cumplimiento de requisitos de ley.
- **Periodo de prueba:** Inicio del periodo de prueba de seis (6) meses durante el cual se evaluará el desempeño del servidor para determinar su permanencia definitiva en el cargo.

10.1.4.2 Provisión Transitoria - Metodología a Corto Plazo

Con base en la definición aprobada por la Gerencia General del Instituto, se implementarán mecanismos de provisión transitoria para atender necesidades inmediatas del servicio mientras se adelantan los procesos de provisión definitiva o ante situaciones administrativas especiales:

10.1.4.2.1 Encargo

Fundamento Legal: Artículo 24 de la Ley 909 de 2004

Naturaleza y Aplicación: 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, reconociendo el mérito de los servidores de carrera.

Requisitos del Servidor para Encargo:

- **Naturaleza del empleo:** Ser empleado de carrera administrativa del ICA con derechos de carrera vigentes.
- **Cumplimiento de requisitos:** Acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos de formación académica y experiencia establecidos para el cargo objeto de encargo.
- **Derecho preferencial:** Tener derecho preferencial frente a otros servidores de la entidad conforme al orden establecido en la Ley 909 de 2004.
- **Evaluación de desempeño:** Contar con evaluación de desempeño satisfactoria en el periodo inmediatamente anterior.

Procedimiento de Encargo:

7. Identificación de la vacante temporal y verificación de necesidad del servicio
8. Consulta de servidores de carrera con derecho preferencial
9. Verificación del cumplimiento de requisitos del cargo
10. Expedición del acto administrativo de encargo
11. Notificación y aceptación del servidor

10.1.4.2.2 Reubicación

Naturaleza y Aplicación: 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 funcionarios 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 entre las diferentes áreas y sedes del Instituto.

Causales para Reubicación:

- **Necesidad del servicio:** Requerimiento de personal en dependencias o sedes con deficiencias de recurso humano que afecten la prestación del servicio.
- **Reestructuración:** Reorganización administrativa, supresión o fusión de dependencias que requiera redistribución de personal.
- **Optimización:** Mejora en la asignación del talento humano disponible según perfiles, competencias y necesidades institucionales.
- **Solicitud del servidor:** Petición motivada del servidor de carrera, cuando sea procedente según las necesidades institucionales y no afecte la prestación del servicio.

Procedimiento de Reubicación:

12. Análisis de necesidad institucional o solicitud del servidor
13. Verificación del perfil del servidor y requisitos del cargo destino
14. Concepto de las dependencias involucradas (origen y destino)
15. Aprobación de la reubicación por la autoridad competente
16. Expedición del acto administrativo de reubicación
17. Notificación al servidor y asignación de funciones en el nuevo cargo

10.1.5. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

El cumplimiento del Plan Anual de Vacantes requiere la implementación de mecanismos efectivos de seguimiento, control y evaluación que permitan identificar oportunamente desviaciones y adoptar acciones correctivas:

10.1.5.1 Indicadores de Gestión

Se establecen indicadores cuantitativos y cualitativos para medir la efectividad del plan:

- **Tasa de provisión efectiva:** Porcentaje de empleos efectivamente provistos respecto al total programado en el plan.
- **Tiempo promedio de provisión:** Días promedio transcurridos desde la identificación de la vacante hasta la posesión efectiva del nombrado.
- **Índice de exclusiones:** Porcentaje de aspirantes excluidos por incumplimiento de requisitos respecto al total de convocados.
- **Eficiencia en audiencias:** Porcentaje de audiencias públicas resueltas satisfactoriamente sin recursos administrativos.
- **Ejecución presupuestal:** Porcentaje de presupuesto ejecutado frente al programado para provisión de vacantes.

10.1.5.2 Periodicidad de Informes

- **Informes mensuales:** Avance cuantitativo de nombramientos, estado de procesos en curso, alertas de gestión y análisis de exclusiones.
- **Informes trimestrales:** Evaluación integral de indicadores, análisis de cumplimiento de cronograma, identificación de desviaciones y propuestas de ajuste.
- **Informe semestral:** Evaluación de medio término con análisis comparativo, identificación de buenas prácticas y ajustes estratégicos al plan.
- **Informe anual:** Consolidado de resultados, cumplimiento de objetivos, lecciones aprendidas y recomendaciones para la siguiente vigencia.

10.1.5.3 Instancias de Revisión

- **Comité Técnico Operativo:** Reunión mensual del equipo del Grupo de Gestión de Talento Humano para revisión de avances operativos, resolución de problemas técnicos y ajustes procedimentales.
- **Comité de Gestión Estratégica:** Reunión trimestral con participación de Gerencia, Talento Humano y OPEC para evaluación de cumplimiento de objetivos estratégicos y toma de decisiones.
- **Presentación a Alta Dirección:** Informe semestral a la Junta Directiva o máxima instancia decisoria sobre resultados, impacto y recomendaciones estratégicas.

10.1.5.4 Acciones Correctivas

Ante desviaciones significativas en el cumplimiento del plan, se activará el siguiente protocolo de gestión correctiva:

18. **Identificación y análisis:** Determinación precisa de las causas que generan la desviación mediante análisis detallado de variables internas y externas.
19. **Plan de acción:** Formulación de estrategias correctivas específicas con plazos, responsables y recursos asignados.
20. **Implementación:** Ejecución de las medidas correctivas con asignación de responsabilidades claras y recursos adicionales si es necesario.
21. **Seguimiento intensivo:** Monitoreo semanal del avance de acciones correctivas hasta normalización de indicadores.
22. **Lecciones aprendidas:** Documentación de la experiencia y actualización de procedimientos para prevenir recurrencia.

10.1.6. DISPOSICIONES FINALES

Vigencia y Aplicación: El presente Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano constituye el instrumento oficial para la gestión de la provisión de empleos durante la vigencia correspondiente. Su implementación es de obligatorio cumplimiento para todas las dependencias del Instituto Colombiano Agropecuario.

Modificaciones: Las modificaciones al plan requerirán aprobación de la Gerencia General previo concepto técnico del Grupo de Gestión de Talento Humano. Los ajustes podrán realizarse en casos debidamente justificados por cambios en la estructura organizacional, disponibilidad presupuestal, directrices del Gobierno Nacional o necesidades imprevistas del servicio.

Responsabilidad: El Grupo de Gestión de Talento Humano será el responsable de la coordinación, ejecución y seguimiento del plan, en articulación con las demás dependencias involucradas en los procesos de selección y nombramiento. Cada dependencia deberá colaborar activamente en la provisión oportuna de información y el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

Recursos: El área financiera garantizará la disponibilidad presupuestal necesaria para la ejecución del plan, conforme a las apropiaciones aprobadas y las prioridades institucionales establecidas. Cualquier limitación presupuestal que afecte el cumplimiento del plan deberá ser comunicada oportunamente para realizar los ajustes correspondientes.

10.2 Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

10.2.1 Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 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 2026 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.

10.2.2 Objetivos

10.2.2.1 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.

10.2.2.2 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.

10.2.3 Alcance

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 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 2026 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.

10.2.4 Marco legal

El Plan Institucional de Capacitación 2026 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 2026 del ICA, garantizando su cumplimiento conforme a las disposiciones legales vigentes a nivel nacional e institucional.

10.2.5 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 2025 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 2025, el cual se detalla en la Tabla 1.

Tabla 4. Capacitaciones ejecutadas vigencia 2025

CAPACITACIONES CON COSTO (PIC)

CAPACITACIONES	NUMERO DE FUNCIONARIOS INSCRITOS	NO. DE FUNCIONARIOS GRADUADAS
Segunda etapa - Diagnóstico de Peste Porcina Clásica mediante la prueba de NPLA	5	5
Formador de Formadores Rurales 2.0	50	50
Fortalecimiento de las habilidades prácticas para el desarrollo de nuevos métodos analíticos basados en técnicas cromatografías para dar respuesta a las necesidades de análisis y diagnóstico en el ICA cromatografía líquida de alta eficiencia (HPLC) y de gases (GC).	7	7
Diplomado en Gerencia y Auditoría de Sistemas Integrados de Gestión- HSEQ	5	5
Taller teórico práctico en secuenciación genómica y análisis bioinformática para bacterias	8	7
Base de datos	35	35

Copywriting	7	7
Fundamentos para el uso de QGIS	20	20
Fisiología de Semillas	12	12
Diplomado Gestión de Negocios Globales Expandiendo Fronteras	30	30
Diplomado en Logística y Redes de Suministro en un Mundo Digital	10	10
Amazon Web Services	2	2
Curso de Inglés A2	20	20
Fotografía Digital Básica	7	7
Diplomado en Contratación Estatal	28	28
Redacción de informes de auditoría	7	7
Administración de Riesgos y Auditoría Forense	7	7
Derecho Animal	7	7
Diplomado en la regulación de la propiedad agraria	20	20
Diplomado Derecho Disciplinario	3	3

Diplomado en agroecología con énfasis en acciones para la salud de las plantas	40	40
Capacitación en Bioestimulación de Cultivos	15	15
Capacitación en fisiología digital	15	15
Diplomado Transformación Digital	9	9
Comunicación estratégica	9	9

CAPACITACIONES SIN COSTO (ENTIDADES PUBLICAS).

Nombre del curso	Número de Inscritos	Número de participantes aprobados	Entidad oferente
Excel Intermedio	194	54	SENA
Word Básico	45	8	SENA
Solución de conflictos laborales - Fortalecimiento de las competencias blandas	110	48	SENA
Atención y servicio al ciudadano	48	16	SENA
Herramientas para gestión del Talento Humano	69	17	SENA
Comunicación asertiva y efectiva en equipos de trabajo.	29	8	SENA

Excel Avanzado	120	54	SENA
Ingles Intermedio	83	50	SENA
Inducción y Reinducción	1245	1245	Escuela ICA
Ambientes Laborales libres de Acoso conceptualización ley 1010 de 2016	29	12	ESAP
Mecanismos de control a la función administrativa	27	13	ESAP
Desarrollo de habilidades digitales para la comunicación y colaboración en línea	94	76	SENA
Inteligencia artificial	64	60	SENA
Power Bi	108	68	SENA
Manejo de estrés laboral	27	20	SENA
TOTAL	2292	1749	

CONGRESOS Y CURSOS CORTOS (FONDO ICA-ICETEX)

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE EDUCACIÓN INFORMAL.	DEPENDENCIA	Funcionarios inscritos	Total de Capacitados
Congreso Latinoamericano De Auditoría Interna - El Salvador	Oficina de Control Interno	7	2
Congreso Veterinario 2025	Subgerencia de Protección Animal	NO SE EJECUTÓ	NO SE EJECUTÓ
XVIII Encuentro Nacional y XI Internacional de		17	17

Investigadores de las Ciencias Pecuarias			
IV Congreso Internacional de Fitopatología, XXXV Congreso Colombiano de Fitopatología y Ciencias Afines – ASCOLFI y IV Simposio Fusarium SOCOLEN	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	5	52
	Subgerencia de Protección Vegetal	41	
	Subgerencia de Análisis y Diagnostico	6	
	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	4	47
	Subgerencia de Protección Vegetal	37	
	Subgerencia de Análisis y Diagnostico	6	
FENAVI	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	NO EJECUTÓ	SE NO EJECUTÓ
PORK COLOMBIA	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	NO EJECUTÓ	SE NO EJECUTÓ
XIV CONGRESO IBEROAMERICANO DE REGULACIONES Del 2025	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	NO EJECUTÓ	SE NO EJECUTÓ
Congreso Nacional De Exportadores	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	3	3
PLANT HEALTH 2025	Subgerencia de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria	1	1
Seminario internacional: Agricultura familiar: Retos y perspectivas 10 años	Subgerencia de Protección Vegetal	NO EJECUTÓ	SE NO EJECUTÓ

después del Año Internacional de la Agricultura Familiar 2014			
XVI Congreso la Asociación Colombiana de Fitomejoramiento y Producción de Cultivos	Subgerencia de Protección Vegetal	5	5
Diplomado en HSEQ	Oficina de Control Interno	7	7
Congreso Territorio Aguacate	Subgerencia de Protección Vegetal	17	17
Congreso Nacional Agropecuario	Subgerencia de Protección Vegetal	8	8
Congreso Forestal Nacional	Subgerencia Protección Fronteriza	1	1
Seminario Derecho Anticorrupción y Gestión Publica	Grupo de Gestión del Talento Humano	680	680
Curso de Mentalidad Productiva	Grupo de Gestión del Talento Humano	20	20
Construyendo ética e integridad en la Gestión publica	Grupo de Gestión del Talento Humano	1100	950
TOTAL		1965	1810

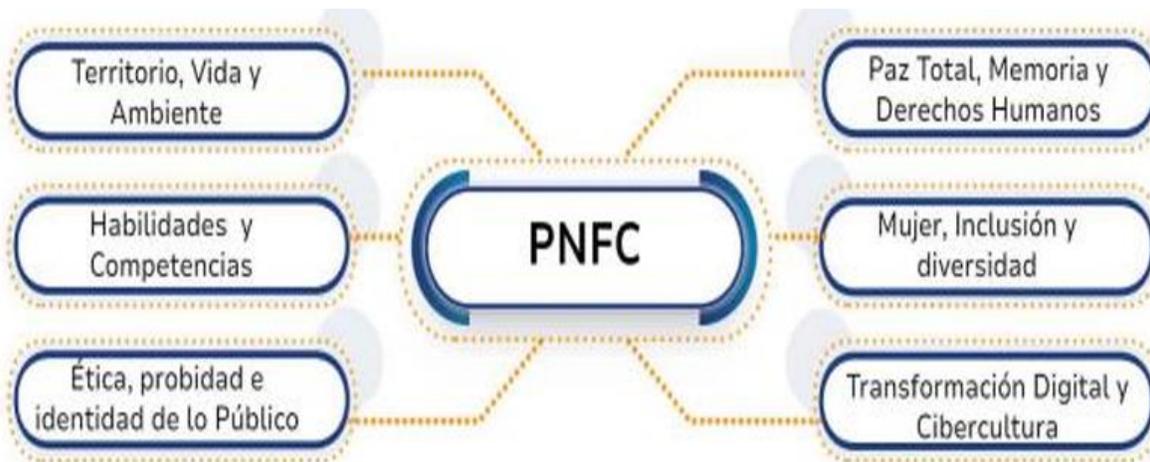
Fuente: insumo institucional

El autodiagnóstico de los programas de formación ejecutados durante la vigencia 2025 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 2026, asegurando un impacto positivo en el desempeño institucional.

10.2.6 Ejes incorporados en el Plan Nacional de Formación 2023-2030

El Plan Nacional de Formación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), constituye el referente sobre el cual todas las entidades del orden nacional y territorial deben estructurar sus planes específicos de formación. Este plan se centra en los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Plan Nacional de Formación 202 – 2030. Función Pública y ESAP,2023

10.2.6.1 Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.6.2 Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. Ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> o Espacio, lugar y territorio. o Imaginarios y territorio. o Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. o Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. o Políticas públicas en la gestión socio-territorial. o Energías limpias y conflictos socioambientales. o Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> o Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. o Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. o Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. o Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. o Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	<ul style="list-style-type: none"> o Incrementos sustanciales en la productividad. o Minimización de costos. o Mejoramiento de la comunicación. o Ruptura de fronteras geográficas. o Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. o Territorialidades en clave con la paz. o Cambio climático. o Faltan temáticas de medio ambiente.
	<ul style="list-style-type: none"> o Lenguaje claro y comprensible. o Servicio al ciudadano. o Priorización de la inversión social. o Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. o Comunicación y lenguajes comunes. o Arte y Creatividad. o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. o Comunidades de interés en la gestión territorial. o Goce del espacio y tiempo. o Pensamiento holístico/complejo/ sistémico. o Creación en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> o Orientación al servicio. o Flexibilidad y adaptación al cambio. o Gestión por resultados. o Formas de interacción. o Comunicación asertiva y no violenta. o Diseño centrado en el usuario. o Adaptabilidad al cambio. o Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. o Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. o Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. o Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.6.3 Eje 3 Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.6.4 Eje 4 Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Análítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.6.5 Eje 5 Probidad, ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.6.6 Eje 6. Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

10.2.7 Estrategias del Plan

Para cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación 2026 del ICA, se proponen las siguientes estrategias:

10.2.7.1 Integración a la cultura organizacional y responsabilidades del cargo

10.2.7.1.1 Programa de Inducción

Es un proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional después de su vinculación. El aprovechamiento del programa por el servidor público vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho periodo. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración a las funciones del cargo, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar al servidor público con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Instituto Colombiano Agropecuario - ICA.
3. Instruir acerca de la misión del Instituto y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informar al servidor público acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre la inhabilidad e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto del Instituto.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Nota: Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional o libre nombramiento y remoción, dada la naturaleza temporal de su vinculación, son considerados colaboradores de la administración. Estos servidores se beneficiarán de los programas de inducción, recibiendo entrenamiento específico en el puesto de trabajo. Es importante destacar que, en caso de que no exista un servidor de carrera disponible para tomar la formación programada, el servidor provisional podrá asumir dicha formación. (Decreto 1567 de 1998) contenido en el Decreto 1083 de mayo 26/2015).

El Instituto podrá adoptar herramientas y plataformas tecnológicas por medio de la escuela ICA para desarrollar los programas de Inducción y Reinducción, en el cual deberán enviar los anexos pertinentes como el certificado de la realización del curso y entrenamiento en el puesto de trabajo, formato que se encuentra en el aplicativo DIAMANTE (forma 4 – 1089) de la institución correctamente diligenciada.

10.2.7.1.2 Programa de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los servidores públicos acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los servidores públicos las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.
7. Brindar estrategias de adaptación al cambio a los servidores públicos.

Nota: Los servidores públicos que incumplan con la obligación de asistir y aprobar los Programas de Inducción y/o Reinducción establecidos por la institución podrán ser objeto de investigaciones disciplinarias, conforme a lo dispuesto en el **Ley 2094 de 2021** y demás normativas aplicables.

10.2.8 Fortalecimiento de la gestión y transferencia del conocimiento:

10.2.8.1 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 interinstitucional.

10.2.9 Programas educativos para fortalecer competencias:

10.2.9.1 Educación informal:

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). La educación Informal tendrá como objetivos:

1. Brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.
2. Generar nuevos conocimientos para los servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario
3. Promover el aprendizaje continuo y actualización de políticas públicas correspondientes al área de su interés

Cursos con costo: En el marco del Plan Institucional de Capacitación, se incluirán los cursos con costo (cursos y diplomados) dentro del Plan Anual de Adquisiciones.

Entidades Públicas: Las capacitaciones entre entidades públicas son un conjunto de acciones y procesos formativos diseñados para fortalecer las competencias laborales y mejorar los procedimientos institucionales. Estas capacitaciones buscan optimizar los recursos, incrementar la eficiencia en la gestión pública y facilitar los trámites administrativos. Al fomentar el intercambio de conocimientos y buenas

prácticas entre distintas entidades, se logra una mayor colaboración interinstitucional, lo que contribuye a una gestión pública más ágil y efectiva.

Nota: Gestionar alianzas con universidades y centros de formación especializados, 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.

10.2.9.2 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.

10.2.10 Convocatoria educación formal

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 de Gestión y desempeño, 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. Ver Estatuto de Capacitación

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 convenio ICA-ICETEX, sin necesidad de su participación en la convocatoria ni la aprobación del comité.

10.2.11 Afianzamiento de la capacidad individual y colectiva

10.2.11.1 Desarrollo de habilidades blandas

Desarrollar e implementar un programa integral de capacitación orientado al fortalecimiento de habilidades blandas en los servidores públicos, mediante talleres, cursos y espacios formativos que promuevan competencias transversales como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo colaborativo, gestión del tiempo, inteligencia emocional, resolución de conflictos y toma de decisiones. Estas competencias resultan fundamentales para optimizar el desempeño laboral, fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar el clima organizacional y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Las acciones formativas estarán orientadas a generar un impacto directo en la eficiencia individual y colectiva, favoreciendo la adaptación al cambio, la innovación en la gestión pública y la prestación de un servicio oportuno, ético y de calidad a la ciudadanía. Asimismo, se promoverá la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral, con el fin de fortalecer la productividad y el compromiso institucional.

La definición, selección y priorización de los temas a desarrollar se realizará en estricta alineación con los ejes temáticos y lineamientos establecidos por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, en cumplimiento de las directrices impartidas por esta entidad del orden nacional. Lo anterior permitirá asegurar la coherencia del proceso formativo con las políticas de gestión y desarrollo del talento humano en el sector público, garantizando la pertinencia, articulación y sostenibilidad de las acciones de capacitación.

10.2.12 Clasificación de actividades de formación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se estructurará como un instrumento dinámico y flexible, abierto a la inclusión de nuevas temáticas formativas que respondan de manera oportuna a los cambios, transformaciones y ajustes organizacionales que se presenten. Estas temáticas

adicionales, además de las contempladas inicialmente, deberán estar alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad, el marco normativo vigente y, de manera prioritaria, con los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación 2023-2030:

1. Paz total, memoria y derechos humanos
2. Territorio, vida y ambiente
3. Mujeres, inclusión y diversidad
4. Transformación digital y cibercultura
5. Probidad, ética e identidad de lo público
6. Habilidades y competencias para el servicio público

Este enfoque responde no solo al compromiso institucional con la formación integral y continua del talento humano, sino también a la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas, éticas y sociales del personal en función de los retos contemporáneos del desarrollo territorial sostenible, la equidad social y la innovación pública.

De igual manera, esta línea de acción está en completa concordancia con lo dispuesto en la Circular Externa No. 100 – 001 del 13 de enero de 2025, expedida por el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP), que orienta a los órganos, organismo y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal del sector central y descentralizado a desarrollar sus planes de formación en coherencia con los ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación.

Desde los objetivos misionales del ICA, esta estrategia formativa se concibe como un mecanismo clave para garantizar el fortalecimiento institucional, promoviendo una gestión pública transparente, participativa y comprometida con la sostenibilidad ambiental, el respeto por la diversidad y la promoción de una cultura de servicio eficaz y orientada al bienestar ciudadano.

10.2.13 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 5. Meta e indicador PEI 2023-2026

Meta	Indicador	2026
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 2026:

Tabla 6. Indicadores PIC 2026

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	Garantizar la formación de los servidores	

inscritos completen los cursos que se tienen aprobados para la vigencia	públicos en áreas clave del sector agropecuario.	$(N^{\circ} \text{ de servidores que completan el curso} / \text{Total de inscritos}) \times 100$
---	--	---

Fuente: insumo institucional

10.3 Plan de Bienestar e Incentivos

10.3.1 Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se enmarca en el Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”, orientando las acciones institucionales hacia la consolidación de una entidad cercana al territorio, fortalecida desde su talento humano y comprometida con el desarrollo sostenible del sector agropecuario colombiano. En este marco, el bienestar de los servidores públicos se reafirma como un pilar esencial para garantizar un desempeño eficiente y responder de manera oportuna a los retos sectoriales.

Este plan reconoce que cada servidor público aporta, desde su experiencia, su dedicación y su vocación al cumplimiento de la misión del ICA, por lo que integra estrategias de reconocimiento, motivación, salud física y emocional, desarrollo profesional e integración familiar. Estas acciones, soportadas en la Resolución de Estímulos e Incentivos y en los lineamientos sectoriales, buscan fortalecer la calidad de vida laboral, promover la innovación y consolidar una cultura de colaboración y productividad en toda la entidad.

Asimismo, el plan refleja el compromiso institucional con la valoración del talento humano, exaltando el esfuerzo de quienes brindan servicios de calidad a los productores agropecuarios del país. Al promover un clima organizacional positivo y oportunidades de crecimiento, se espera fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la excelencia en el servicio público.

La vigencia 2026, como último año del ciclo estratégico 2023-2026, representa una oportunidad para consolidar avances, capitalizar aprendizajes y ajustar las acciones de bienestar según los resultados de años anteriores, las necesidades expresadas por los servidores públicos y los desafíos emergentes en salud mental, bienestar emocional y nuevas dinámicas de trabajo. Con ello, el ICA reafirma su compromiso con un entorno laboral incluyente, positivo y orientado al desarrollo, que impulse el logro de los objetivos institucionales y el servicio al sector agropecuario en todo el país.

10.3.2. OBJETIVOS

10.3.2.1 Objetivo general:

Fomentar el bienestar integral de los servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), promoviendo condiciones laborales que favorezcan su desarrollo personal y profesional, fortalezcan su motivación y sentido de pertenencia, y contribuyan al cumplimiento eficaz de la misión institucional y de los objetivos estratégicos establecidos para la vigencia 2026.

10.3.2.2 Objetivos específicos:

- Reconocer y exaltar a los servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) que se destaquen por su compromiso, desempeño y contribución a la misión institucional.
- Fortalecer el trabajo en equipo entre los servidores públicos, promoviendo la cooperación, la integración y el logro de resultados colectivos.
- Promover la integración familiar y el desarrollo personal, generando espacios y acciones que favorezcan el bienestar integral de los servidores del ICA.
- Desarrollar actividades culturales que impulsen el bienestar, la participación y el crecimiento integral de los servidores públicos, así como el sentido de identidad institucional.

10.3.3 ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) para la vigencia 2026 se ejecutará a nivel nacional mediante el desarrollo de actividades planificadas de acuerdo con los recursos disponibles. Estas acciones estarán orientadas a responder de manera efectiva a las necesidades e intereses de los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar laboral y al mejoramiento del clima organizacional en todas las dependencias de la entidad.

10.3.4 MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) para la vigencia 2026 se fundamenta en la normativa que orienta las acciones dirigidas al bienestar, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos.

Norma	Contenidos Relacionados con Bienestar
Constitución Política de Colombia	<p>Artículo 27: Garantiza el derecho a la educación y a la formación profesional.</p> <p>Artículo 25: Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, protegido especialmente por el Estado en todas sus modalidades.</p> <p>Artículo 53: Reconoce la protección a la familia como institución básica de la sociedad, fundamento para los programas de bienestar que incluyen beneficios para los servidores y su núcleo familiar.</p> <p>Esta ley crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p>
Ley 1567 de 1998	<p>Artículo 13: Define el sistema de estímulos como el conjunto de políticas y programas orientados a fortalecer la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos.</p>
Ley 909 de 2004	<p>Regula el empleo público, el mérito, la capacitación, las licencias y los permisos, aspectos esenciales para la motivación y el bienestar de los servidores públicos.</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>En este decreto se regula el sistema de estímulos para los empleados públicos. Los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17 establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos programas pueden incluir actividades deportivas, recreativas, culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, las cuales pueden ser</p>



gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos.

10.3.5 BASES DEL PLAN

El desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Instituto Colombiano Agropecuario ICA del 2026 se fundamenta así:

10.3.5.1 Encuesta clima laboral vigencia 2024

Esta encuesta se utilizó como insumo para identificar las necesidades de los servidores públicos del Instituto Colombiano Agropecuario ICA, para crear estrategias de transformación reformando la calidad del clima laboral.

10.3.5.2 Plan sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) articula su Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026 con el Plan Sectorial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022–2026. Esta articulación busca asegurar la coherencia estratégica y el fortalecimiento de las iniciativas orientadas al desarrollo del sector agropecuario, garantizando que las acciones de bienestar contribuyan al cumplimiento de los objetivos sectoriales y al fortalecimiento del talento humano que soporta la gestión institucional.

10.3.5.3 Plan Estratégico 2023-2026 “ICA más cerca del campo”

El Plan Estratégico 2023–2026 “ICA Más Cerca del Campo” establece los objetivos institucionales del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) para este periodo y constituye el insumo principal para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la vigencia 2026. Su contenido orienta la definición de los objetivos, estrategias y actividades que integran este plan, garantizando su alineación con la visión, misión y prioridades estratégicas del Instituto en el fortalecimiento del talento humano.

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 y permita responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante un nuevo modelo de “Escuela ICA”.	2.3.3 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,	XXX	XXXX

la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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

10.3.6 AUTODIAGNOSTICO

Para la vigencia 2026, y tomando como referencia los resultados obtenidos en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) durante el año 2025, se mantendrán aquellas actividades que demostraron un impacto positivo en el bienestar de los servidores públicos. Asimismo, se incorporarán nuevas acciones orientadas a responder de manera más efectiva a las necesidades y expectativas identificadas, con el propósito de fortalecer el bienestar integral y el clima organizacional en la entidad.

10.3.7 Salario emocional

El salario emocional es una de las estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) y se desarrolló conforme a lo establecido en la Resolución No. 000019183 de 2025, mediante incentivos no pecuniarios orientados a fortalecer la calidad de vida laboral y el bienestar integral de los servidores públicos. Como se evidencia en la siguiente tabla, se presenta el consolidado de los incentivos otorgados en el marco de esta estrategia, así:

Tabla 2. Salario Emocional

Resultados de los permisos otorgados como incentivo de salario emocional

Estimulo	Primer Semestre	Segundo Semestre	Total Anual
Día de la Familia	250	473	723
Día del Cumpleaños	77	278	355
Día por Quinquenio	67	67	134
Uso de Bicicleta	30	40	70
Por Matrimonio	0	6	6
Fin de Semana Extendido	-	-	-

Descanso Compensado	-	-	-
Total	424	864	1.288

Fuente: Plan de Bienestar e Incentivos Instituto Colombiano Agropecuario ICA año 2025

La tabla evidencia que durante el primer semestre se otorgaron 424 incentivos, mientras que en el segundo semestre la cifra aumentó a 864. En el total anual, el incentivo con mayor frecuencia de asignación fue el Día de la Familia.

10.3.8 Mejores servidores públicos

El reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos hace parte de las estrategias orientadas a valorar el desempeño, el compromiso y la excelencia en la gestión institucional. Como se evidencia en la siguiente tabla, se presentan los servidores públicos que se destacaron durante la vigencia evaluada, uno por cada nivel ocupacional, en atención a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral.

Tabla 3 Mejores Servidores Públicos 2025.

Mejores Servidores Públicos 2025

Nivel	Mejor servidor Público	Identificación	Seccional
Profesional	María Alejandra Montaña López	31.791.842	Valle del Cauca
Técnico	Nazly Patricia Molinares Tapias	55.301.742	Antioquia
Asistencial	Mariluz Ortega Hurtado	69.026.860	Putumayo

Fuente: Plan de Bienestar e Incentivos Instituto Colombiano Agropecuario ICA año 2025

10.3.9 Mejores equipos de trabajo

Durante la vigencia 2025, el incentivo correspondiente a Mejores Equipos de Trabajo no fue desarrollado debido a limitaciones presupuestales. No obstante, para la vigencia 2026 se proyecta la implementación de esta estrategia, reconociendo su importancia en el fortalecimiento del trabajo colaborativo, la innovación y el logro de resultados institucionales.

10.3.10 Incentivo seccional destacada.

De acuerdo con el índice anual de evaluación por dependencias elaborado por la Oficina Asesora de Planeación, la Seccional Boyacá obtuvo en 2025 la calificación más alta, razón por la cual fue reconocida como la Seccional Destacada del año.

Si bien el incentivo establecido —de hasta 17 SMLMV, otorgado a través de programas de las cajas de compensación familiar— no pudo materializarse debido a limitaciones presupuestales, es importante destacar el alto nivel de compromiso, desempeño y aporte de los servidores que contribuyeron al logro de estos resultados.

10.3.11 Actividades de Bienestar Social

Durante el año 2025 se desarrolló una programación de bienestar social orientada a fortalecer la integración, el compañerismo y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos. A lo largo del año se llevaron a cabo diversas actividades conmemorativas y espacios de participación que promovieron la interacción, el reconocimiento y el bienestar integral.

Estas iniciativas, coordinadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano, incluyeron celebraciones especiales, jornadas de autocuidado y seguridad, actividades culturales y espacios de cierre institucional. En conjunto, estas acciones contribuyeron a mantener un ambiente laboral positivo y a resaltar la importancia del bienestar dentro de la entidad.

A continuación, se presentan las actividades desarrolladas durante el 2025.

Tabla 6. Actividades Bienestar Social 2025

No.	Actividad	Oficinas Nacionales	Seccional	Total, Participantes
1	Miércoles de ceniza	80	-	80
2	Día de la mujer	111	288	399
3	Día del hombre	113	181	294
4	Día del niño	240	103	343
5	Día de la secretaria	47	-	47
6	Día de las madres	60	40	100
7	Feria emprendedores	18	17	35
8	Día del ICA 63 años	680	3.634	4.314

9	Día del padre	40	10	50
10	Día del servidor público	300	150	450
11	Bienestar, seguridad y autoprotección	32	98	130
12	Bienestar, seguridad y autoprotección	30	105	135
13	Día del amor y la amistad	350	1.000	1.350
14	Día de los niños Halloween	250	1.000	1.250
15	Cierre de gestión	803	2.512	3.315
16	Novenas navideñas	300	1.000	1.300
	Total	3.454	10.138	13.592

Fuente: Plan de Bienestar e Incentivos Instituto Colombiano Agropecuario ICA año 2025

De acuerdo con la tabla 6, se realizaron 16 actividades por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano, con una participación de **13.592** personas.

10.3.12 ESTRATEGIAS DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) para la vigencia 2026 se enmarca en lo establecido en el artículo 2.2.10.1 del Título 10 – Programa de Estímulos Sucesivos del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública, el cual dispone que las entidades deben organizar planes de bienestar social y programas de estímulos orientados a promover el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores públicos. En cumplimiento de este lineamiento, el plan incorpora un conjunto de incentivos y estrategias diseñadas para fortalecer la motivación, la productividad y el bienestar integral de los servidores del Instituto. El plan comprenderá los siguientes incentivos:

10.3.13 Incentivo para mejores servidores públicos.

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) realizará el reconocimiento a los mejores servidores públicos mediante un proceso de selección a nivel nacional, basado en los resultados de la evaluación del desempeño laboral. Los servidores

que se ubiquen en el nivel sobresaliente serán distinguidos con incentivos, de acuerdo con las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Profesional.
- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Técnico.
- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial.

10.3.14 Incentivo mejores equipos de trabajo.

Reconocimiento al mejor equipo de trabajo de servidores públicos de carrera administrativa que, de manera independiente y coordinada, presenten propuestas que aporten resultados concretos e innovadores para la presente vigencia. Estas propuestas estarán asociadas a los nuevos objetivos, estrategias y/o productos del Plan de Acción Institucional, y permitirán promover la construcción y el fortalecimiento de los procesos misionales del Instituto.

10.3.15 Incentivo seccional destacada.

La gerencia seccional que obtenga la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias, realizado anualmente por la oficina asesora de planeación, recibirá un reconocimiento de hasta 17 S.M.M.L.V. Este reconocimiento se otorgará a través de programas ofrecidos por las cajas de compensación familiar, y será destinado a los servidores públicos que hayan contribuido a la obtención de los resultados de la evaluación de la Gerencia Seccional.

10.3.16 Incentivo salario emocional.

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) clasifica el incentivo de salario emocional de la siguiente manera: Estrategias de reconocimiento, actividades para la salud, programa de desvinculación asistida, actividades con empresas aliadas, actividades en fechas especiales y permisos remunerados.

10.3.17 Estrategias de reconocimiento.

Esta estrategia busca resaltar el talento individual y grupal de los servidores públicos, fomentando un ambiente de colaboración, creatividad y compañerismo dentro de la institución. Se alienta a los servidores públicos a compartir sus talentos, a apoyar y reconocer el talento de sus colegas. Estas estrategias se llevarán a cabo en los días y ocasiones especiales registrados en el cronograma. El Grupo de Gestión del Talento Humano coordinará y organizará las actividades para garantizar su adecuada ejecución. Algunas actividades sugeridas son:

- a) Talentos especiales.
- b) Día dulce.
- c) Amor y amistad.
- d) Reconocimiento al Servidor Público.
- e) Conmemoración ICA 64 años.
- f) Cierre Gestión.

10.3.18 Actividades para la salud.

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, la ARL y empresas aliadas, buscará generar sensibilizaciones y actividades a nivel nacional con el objetivo de realizar promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos. Estas actividades estarán sujetas a previa inscripción y al cumplimiento del procedimiento establecido por el Grupo de Gestión del Talento Humano, y dependerán de la disponibilidad y el cronograma establecido. Algunos de los temas a abordar serán los siguientes:

- a) Primeros auxilios psicológicos.
- b) Riesgo biomecánico.
- c) Violencia de género.
- d) Acoso laboral.

10.3.19 Actividades programa de desvinculación asistida.

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, la ARL y empresas aliadas, buscará gestionar actividades de acompañamiento para los servidores públicos del ICA que estén pre-pensionados o próximos a su retiro laboral. Estas actividades incluirán talleres y dinámicas que fomenten una aceptación positiva de la jubilación. La realización de estas actividades dependerá de la disponibilidad y del cronograma establecido. A continuación, se sugieren algunos temas:

- a) Salud mental y Salud Física – recomendaciones especiales.
- b) Emprendimientos propios para pre-pensionados
- c) Actividades propias para pre-pensionados

10.3.20 Actividades con empresas aliadas.

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, gestionará actividades en función de la disponibilidad y el cronograma de las entidades aliadas, las cuales deben brindar beneficios a los servidores públicos. Entre estas entidades se incluyen Positiva, Colsubsidio, Coomeva, Seguros Bolívar, Banco Pichincha, Banco Agrario, Banco Davivienda, entre otras.

10.3.21 Actividades fechas especiales.

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, a través de comunicaciones institucionales, exaltarán algunos días especiales relacionados con las profesiones propias de su misión. Asimismo, con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, la ARL y empresas aliadas, se gestionarán actividades dirigidas a conmemorar estos días, dependiendo de la disponibilidad y el cronograma establecido.

La intención es celebrar y reconocer, el compromiso y esfuerzo de los servidores públicos del ICA en diversas áreas y ocasiones especiales. El Grupo de Gestión del

Talento Humano coordinará y organizará las actividades para garantizar que se lleven a cabo de manera adecuada y que se reconozca el trabajo de los servidores públicos en el Instituto.

10.3.22 *Permisos remunerados*

Como parte de los Estímulos para los servidores públicos que se encuentran vinculados a la planta del Instituto Colombiano Agropecuario ICA y a fin de fortalecer la estrategia de Salario Emocional que enriquece la vida laboral y familiar de los servidores públicos e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional, se concederán los permisos remunerados.

- **Permiso remunerado por cumpleaños:** La administración otorgará un (1) día de permiso remunerado en la semana del cumpleaños, en caso de que el día sea durante el fin de semana o festivo, se disfrutará en la semana inmediatamente siguiente a aquel. Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado y deberá ser solicitado según el procedimiento establecido para tal fin.
- **Permiso incentivo uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos que laboran en el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad.
- **Permiso jornada anual de integración familiar:** El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, conforme a la medida de protección de la familia, otorgará a cada servidor(a) de la Entidad un (1) día de trabajo remunerado cada semestre para que pueda compartir con su familia.
- **Permiso descanso compensado:** El descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año es una situación administrativa en el que pueden encontrarse los servidores del ICA, consiste en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la Entidad.
- **Permiso remunerado por matrimonio:** El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, otorgará tres (3) días de permiso remunerado como incentivo a quienes contraigan matrimonio. El disfrute de este permiso será discrecional del Beneficiario y deberá ser solicitado según el procedimiento establecido para tal fin.

- **Permiso remunerado por antigüedad:** El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, concederá a los servidores públicos un permiso remunerado por antigüedad cada vez que cumplan (5) años de servicio. Después de los 15 años, el permiso se otorgará en los siguientes hitos: 20 años, 25 años, y así sucesivamente cada cinco (5) años y deberá ser solicitado según el procedimiento establecido para tal fin.
- **Permiso fin de semana extendido:** El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, permitirá disfrutar de un día de permiso remunerado al año, el cual se podrá tomar de manera flexible para obtener un fin de semana prolongado. Este día libre se otorgará a quienes, durante esta vigencia, hayan iniciado y finalizado satisfactoriamente al menos 2 participaciones acreditadas en programas de formación enmarcados en el PIC 2026.
- **Permiso remunerado por muerte de mascota de apoyo emocional (certificado):** La administración otorgará hasta (3) días de permiso remunerado al servidor público que lo solicite, por muerte de la mascota (gato o perro) de apoyo emocional.

Las condiciones y procedimientos para ejecutar las estrategias, incentivos y actividades dentro del plan de bienestar e incentivos Instituto Colombiano Agropecuario ICA año 2026, están establecidas en la resolución de Estímulos e Incentivos emitida y publicada para el año 2026.

10.3.23 Olimpiadas sectoriales.

Las Olimpiadas Sectoriales se constituyen como un escenario institucional de integración y participación interorganizacional orientado al fortalecimiento del trabajo colaborativo entre los servidores públicos del sector agropecuario. A través de actividades deportivas, recreativas y de competencia regulada, este espacio promueve la adopción y consolidación de valores organizacionales como la cooperación, el respeto, la solidaridad y la convivencia armónica, contribuyendo al bienestar integral del talento humano y al mejoramiento del clima laboral. La participación del ICA en estas jornadas representa un mecanismo estratégico para fortalecer vínculos interinstitucionales, fomentar hábitos de vida saludable y promover el sentido de pertenencia. Para la vigencia 2026, se proyecta impulsar la participación activa y organizada de los servidores de la Entidad con el propósito de dinamizar la cultura institucional y consolidar prácticas que favorezcan el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, en alineación con las políticas de bienestar y calidad de vida laboral.

10.4 PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST - 2026

10.4.1 Introducción

El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, fue creado y organizado conforme al Decreto 1562 del 15 de junio de 1962, es un Establecimiento Público del Orden Nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, perteneciente al Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, adscrito al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. El Instituto Colombiano Agropecuario, ICA, tiene la jurisdicción en todo el territorio nacional. Su domicilio principal es la ciudad de Bogotá, D.C. y cuenta con 32 seccionales distribuidas una por cada departamento, además de oficinas locales que atienden las necesidades en los diversos municipios del país.

El artículo 5° del Decreto 4765 de 2008, en el cual se modificó la estructura del ICA, establece que tiene como 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 y la investigación aplicada, con el fin de proteger la salud de las personas, los animales y las plantas y asegurar las condiciones del comercio.

Que, el Instituto como misión es el trabajo por la sanidad agropecuaria y la inocuidad agroalimentaria del campo colombiano, por lo cual para cumplir con sus funciones misionales y de apoyo, se cuenta con una planta de personal con vinculación legal y reglamentaria y personal de apoyo con vinculación bajo la tipología de contratos de prestación de servicios y otras formas de vinculación en calidad de supernumerarios, aprendices SENA y practicantes laborales y judicantes. Por tal motivo, la entidad debe establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de colaboradores, enmarcados en un Plan de Trabajo Anual – SST.

Para llevar a cabo estas estrategias, en el marco del Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”. se ejecuta el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SST, de acuerdo con lo reglamentado en el artículo 2.2.4.6.8 y el 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015 en concordancia con el Decreto 723 de abril de 2013, en el que se contempla que el empleador o contratante debe buscar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores e integrar a los contratistas. En consecuencia, el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8 Ibídem, establece como obligaciones la elaboración de un Plan de Trabajo Anual en SST, en el cual se deberá diseñar y desarrollar cada uno de los objetivos propuestos, en el cual se debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y las disposiciones contempladas en la Resolución 0312 de febrero de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Para la formulación del Plan de trabajo, se requiere realizar la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el ICA, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano y de la Política de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, debe diseñar y ejecutar el Plan de Trabajo Anual - SST para la vigencia 2026, con el propósito de preservar la protección de la integridad de los colaboradores que realizan la labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica de la Entidad.

Este plan se diseña bajo el cumplimiento legal y normativo, se define por etapas y basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Bajo las siguientes consideraciones:

- Políticas y objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Autoevaluación de estándares mínimos y cumplimiento de requisitos legales.
- **Diagnóstico de condiciones de salud.**
- Reporte e investigación de accidentalidad a nivel nacional.
- Identificación de peligros valoración de riesgos, determinación y cumplimiento de controles.
- Cumplimiento de planes, programas y procedimientos internos en materia de SST.

- Conformación de brigadas de emergencias
- Actualización de planes de respuesta ante emergencias.
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Plan de gestión Diamante (mantenimiento del SG SST sedes diferentes a oficinas nacionales)
- Mantenimiento y recertificación de la NTC ISO 45001:2018. Gerencias seccionales incluidas en el alcance de la certificación y las propuestas para inclusión vigencia 2026
- Necesidades requeridas por las Subgerencias, Oficinas Asesoras y Gerencias Seccionales.
- Cierres de acciones preventivas, correctivas y planes de mejora continua.

Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas a las actividades, cambio en normatividad, accidentalidad, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación y ejecución para el año 2026.

10.4.2 Objetivos del Plan

10.4.2.1 Objetivo general:

Diseñar, implementar y ejecutar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST para la vigencia 2026, para la promoción y prevención en materia de Seguridad y Salud del Trabajo del Instituto Colombiano Agropecuario ICA.

10.4.2.2 Objetivos específicos:

- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y otros requisitos que adopte el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecutar las acciones de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las diferentes dependencias del Instituto.
- Fomentar ambientes de trabajo seguros y entornos saludables en el ICA, gestionando las acciones definidas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, con el propósito de promover una cultura de

autocuidado para prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes, lesiones y enfermedades laborales.

10.4.3 Alcance del Plan

El plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo se proyecta para cumplimiento a nivel nacional y el cronograma a ejecutar para el año 2026, tiene como referencia los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales y las disposiciones contempladas en la Resolución 0312 de febrero de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo, prioriza actividades enmarcadas en la promoción de la salud y en la minimización y control de riesgos laborales que contribuyan a prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA y dirigido a todos los servidores públicos, contratistas, aprendices SENA, supernumerarios, practicantes y pasantes de todas las dependencias de la entidad.

10.4.4 Marco Legal

- **Constitución Política de Colombia.**
- **Ley 9ª de 1979. Código Sanitario Nacional.** El título III, determina la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Ministerio de salud para fijar valores límites permisibles. Establece normas de seguridad industrial, medicina preventiva y saneamiento básico, en los ambientes de trabajo.
- **Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 776 de 2002.** Se dictan normas sobre organización, administración y prestaciones del sistema generales de riesgos profesionales.
- **Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

- **Decreto 1607 del 2002.** El cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Decreto 723 de 2013.** Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 472 del 2015.** Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1072 de 2015, título 4 capítulo 6.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia y es de obligatorio cumplimiento por todas las organizaciones, independientemente de su naturaleza y tamaño.
- **Decreto 1499 de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Resolución 0312 del 2019.** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores.
- **Decreto 612 de 2018** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

10.4.5 Antecedentes

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es una herramienta fundamental para garantizar la protección de la vida, la salud y el bienestar de los colaboradores, a la vez que genera beneficios económicos y sociales para el Instituto Colombiano Agropecuario ICA.

Los antecedentes que describen el cumplimiento del plan anual de seguridad y salud en el trabajo son:

10.4.6 Cumplimiento legal:

- La Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 exigen a todas las empresas colombianas implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 del 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores
- El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un componente fundamental del SG-SST, donde se establecen las actividades, responsables y recursos para la gestión de la SST durante el año.

10.4.7 Protección de la vida, la salud y el bienestar:

- El PAT permite identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el trabajo, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Un ambiente laboral seguro y saludable reduce el ausentismo, aumenta la productividad y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

10.4.8 Rentabilidad y ahorro:

- La prevención de accidentes y enfermedades laborales genera un ahorro significativo en costos de atención médica, indemnizaciones y procesos legales.
- Un buen PAT permite optimizar recursos y maximizar la eficiencia en la gestión de la SST.

10.4.9 Mejora del clima laboral:

- La implementación del Plan Anual de trabajo demuestra el compromiso de la empresa con la seguridad y salud de sus trabajadores, fortaleciendo la confianza y el sentido de pertenencia.
- Un ambiente laboral seguro y saludable fomenta la comunicación, el trabajo en equipo y la colaboración entre los Colaboradores.

10.4.10 Cumplimiento de estándares internacionales:

- El Plan Anual de trabajo facilita la implementación de normas internacionales como la NTC ISO 45001 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejorando la imagen y competitividad de la empresa a nivel global.

10.4.11 Responsabilidad social empresarial:

- La implementación del Plan Anual de trabajo demuestra el compromiso de la empresa con la sociedad, promoviendo una cultura de prevención y cuidado de la vida y salud.

10.4.12 Bases del Plan

10.4.12.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2023-2026

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA enlaza el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo con el Plan sectorial 2022 – 2026 buscando el impacto positivo en la promoción y prevención en materia de Seguridad y Salud del Trabajo, desarrollo de la cultura SST , prevención de la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo durante la ejecución de las actividades misionales y actividades que realiza la población del sector agropecuario Este plan para el sector agropecuario contribuye de forma transversal articulando las transformaciones que apuntan a los desafíos comunes del Plan nacional de desarrollo.

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

Transformación Transversal:

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo desempeña un papel fundamental en la consecución integral del Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”. Este plan se enfoca en fomentar prácticas de seguridad y salud laboral entre los colaboradores del Instituto Colombiano Agropecuario ICA, quienes reciben capacitación específica para promover una cultura de prevención. El objetivo es evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes durante la ejecución de las actividades misionales y en el ámbito de la población rural. Como resultado, se logra una organización más eficiente en las zonas rurales, lo que impacta directamente en la productividad del sector agropecuario. Este enfoque contribuye significativamente a la economía rural, la generación de empleo, la calidad de vida y la innovación en el ámbito agrícola colombiano.

10.4.13 Autodiagnóstico

Al dar inicio al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se hizo partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, integrado con representantes de los empleados y de la entidad, así como los requerimientos de las organizaciones sindicales presentes en el Instituto referente a la adquisición de elementos de protección personal y cumplimiento del protocolo de bioseguridad, lo cual es procedente evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de SST.

Entre los aspectos para tener en cuenta en la elaboración del Plan de Trabajo de SST para el año 2026, se consideraron:

- Políticas.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Matriz de requisitos legales SG-SST.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de respuesta ante emergencias.
- Resultados de auditorías internas y externas
- Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

10.4.14 Estrategias del Plan

Las actividades contempladas en el Plan en Seguridad y Salud en el Trabajo, se articulan a través del ciclo PHVA, que permite la mejora continua, en la incluye aspectos tales como: Políticas del SG-SST, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditorías externas e internas y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad en cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

CICLO PHVA	
PLANEAR	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. - Plan de trabajo anual – Plan de acción Diamante – plan de trabajo ARL - Políticas SG-SST. - Roles y responsabilidades. - Descripción sociodemográfica. - Recursos. - COPASST. - Sensibilización en SST (hora SST) - Documentación (Programas, planes, procedimientos) - Comunicación, consulta y participación - Comunicación, culta y participación - Conformación de brigadas de emergencias - Rendición de cuentas - Inducción y reinducción del SG SST - Inspecciones - Reporte e investigación de Accidentalidad - Cumplimiento Normativo NTC ISO 45001;2018 - Mantenimiento SAFL - Archivo de retención documental (virtual o físico) - Matriz legal - Mediciones higiénicas - Seguimientos a condiciones de salud - Desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica. - Preparación y respuesta ante emergencias –

HACER	<ul style="list-style-type: none"> simulacros - Gestión del cambio - Procesos contractuales - Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales - Reporte de riesgos de gestión
VERIFICAR	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorías internas. - Revisión por la alta dirección del SG-SST. - Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. - Rendición de cuentas - Indicadores del sistema del SG SST.
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones preventivas y correctivas Planes de Mejoramiento - Mejora continua

10.4.15 Metas del Plan

Los indicadores y metas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidos en la matriz de indicadores del SG-SST, que permiten medir el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA de conformidad con la normatividad legal vigente.

10.4.16 Indicadores del Plan

En relación con los indicadores y metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se sugiere incorporar un nuevo indicador que no se encuentra contemplado en el Plan Estratégico 2023-2026 “ICA Más Cerca del Campo”. Este indicador tiene como objetivo facilitar la formulación y seguimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo así evaluar el desempeño en materia de seguridad y salud laboral.

Eje	Objetivo	Meta	Nombre del indicador	Formula de calculo
-----	----------	------	----------------------	--------------------

<p>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 2.3 “Escuela ICA”</p>	<p>Evaluar el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>90%</p>	<p>Porcentaje de ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma</p>	$\frac{\text{No. Actividades realizadas en el trimestre}}{\text{No. Actividades programadas en el trimestre}} \times 100\%$
--	---	------------	---	---

10.4.17 Roles y responsabilidades

La responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Instituto se encuentra en la Resolución ICA 10060 del 19 de julio de 2019 “Por la cual se implementa el Sistema de Gestión de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y se adopta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial”. En el cual se implementó el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y se designó el área responsable del sistema “Bienestar Social y Capacitación”, hoy Grupo de Gestión del Talento Humano.

OBLIGACIONES DEL INSTITUTO

- Definir, firmar y divulgar la política SST.
- Asignar y comunicar las responsabilidades.
- Rendir cuentas del SG SST al interior de la Entidad
- Definir y proporcionar recursos para el mantenimiento y ejecución del SG SST en todos sus centros de trabajo.
- Cumplir los requisitos legales y normativos aplicables en materia SST.
- Gestionar y controlar los peligros y riesgos.
- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Implementar actividades de prevención y promoción de riesgos laborales.
- Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los Trabajadores.
- Disponer y asignar personal competente para el manejo de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Instituto.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST.
- Participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST

OBLIGACIONES DEL CONTRATANTE

- Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
- Realizar actividades de prevención y promoción e incluir a los contratistas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Permitir la participación del contratista en las sensibilizaciones del SG-SST.
- Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada.
- Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.

OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada.
- Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

10.4.18 Presupuesto

RECURSO FINANCIERO

Recursos para la adquisición y/o contratación de servicios requeridos por el SG SST y los aprobados en presupuesto general para el área de Gestión de Talento Humano para las diferentes necesidades según la normatividad legal vigente los

serán gestionados en las siguientes actividades:

ACTIVIDADES SG-SST	RUBRO	POBLACION
Exámenes médicos ocupacionales, periódicos, retiro ingreso,	Gestión de Talento Humano	Funcionarios
Programas de vigilancia epidemiológica riesgo PVE	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Elementos de protección personal	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Pago de prestaciones sociales	Gestión de Talento Humano	Funcionarios
Reinversión en plan de trabajo ARL	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y contratistas
Programas de vigilancia epidemiológica riesgo PVE	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Botiquines kit de atención de derrames (insumos)	Gestión de Talento Humano	Gerencias seccionales y vehículos
Elementos ergonómicos	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Plan de emergencias	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Intervención del riesgo Psicosocial	Gestión de Talento Humano	Funcionarios y Contratistas
Certificación del SG-SST	Gestión de Talento Humano	Gerencias seccionales
Asesoría en la implementación del SG-SST	Gestión de Talento Humano	Oficinas nacionales

10.4.19 Cronograma

Estrategia	Meta	Actividad	Responsable ejecución actividad	Evidencia	Fecha inicial programada	Fecha final programada (No puede superar 15/12/2026)
Correcta implementación del proceso, cumplimiento de estándares y mejora continua en seguridad y salud laboral.	100 %	Realización de la Autoevaluación del SG-SST ante el Ministerio de Trabajo.	Líder Equipo SST	Soporte de autoevaluación ante Ministerio	Febrero de 2026	Junio de 2026
Seguimiento estratégico, periódico y práctico de la normativa colombiana del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con información siempre al día, para su correcta implementación.	100 %	Actualización Matriz Legal.	Profesional SST	Matriz de requisitos legales actualizada	Junio de 2026	Diciembre de 2026

<p>Evaluar funcionalidades de la plataforma en materia de Seguridad y salud en el trabajo funcionalidades, identificación y evaluación de riesgos, análisis de datos, reportes, gestión de incidentes y accidentes m, investigación.</p>	90%	<p>Evaluar plataforma estratégica en materia SST (Plan de acción Diamante)</p>	Líder Equipo SST	ICANET	Junio 2026	de	Diciembre de 2026
<p>Desarrollar la elección del COPASST con los recursos informativos de ARL Positiva para una gestión estratégica de la seguridad y salud en el trabajo.</p>	100%	<p>Funcionamiento del Copasst</p>	Profesional SST	Soportes de conformación /Acta de reunión mensual	Marzo 2026	de	Diciembre de 2026
<p>Concientizar sobre la importancia de la SST. Promover una cultura de prevención de riesgos. Sensibilizar a los trabajadores en prácticas seguras. Motivar la participación en el programa de SST. A través de Escuela ICA</p>	90%	<p>Sensibilizaciones en materia SST (Hora SST)</p>	Profesional SST	Base de Datos de participación/ material de apoyo	marzo 2026	de	Diciembre de 2026
<p>Fortalecimiento de los miembros del Copasst,</p>	90%	<p>Sensibilización al COPASST</p>	Profesional SST	Registro de participación	Marzo 2026	de	Diciembre de 2026

mejores decisiones, desempeño más eficiente, mayor impacto, cultura de prevención						
Potenciar la participación de los miembros del COPASST, el ICA podrá mejorar las condiciones de trabajo, promover una cultura de prevención y fortalecer la seguridad y salud de sus trabajadores.	90%	Reuniones mensuales COPASST.	Profesional SST	Actas de reunión	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Convocatoria y conformación del Comité de Convivencia laboral de acuerdo con la actualización normativa.	100%	Convocatoria, elección y elección a través de los herramientas tecnológicas del Instituto y con alcance a nivel nacional	Profesional SST	Registros de participación y registros de la plataforma Alissta, resolución	Enero de 2026	Marzo de 2026
Fortalecimiento de los miembros del CCL, toma de mejores decisiones, desempeño más eficiente, mayor impacto	90%	Sensibilización al CCL Comité de Convivencia Laboral.	Profesional SST	Registro de participación	Enero de 2026	Diciembre de 2026

<p>1. Sensibilización:</p> <p>Concientizar a los trabajadores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Promover una cultura de prevención de riesgos. Motivar la participación de los trabajadores en el programa de SST.</p> <p>2. Capacitación: Fortalecer las capacidades del COPASST. Actualizar a los trabajadores sobre las normas de SST vigentes.</p> <p>3. Integración: Fortalecer el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos de del Instituto en materia de SST.</p>	100%	Mes de la SST	Profesional SST	Insumos Fotográficos Seccionales y Oficinas Nacionales	Enero 2026 de	Diciembre de 2026
--	------	---------------	-----------------	--	---------------	-------------------

Analizar periódicamente los cambios en el entorno del trabajo, nuevos proceso, modificación de las instalaciones, nuevos equipos o herramientas, accidentes e incidentes, investigación de causas, nuevos aprendizajes, necesidades de mejora continua.	100%	Actualización anual de matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.	Profesional SST	Matrices actualizadas	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Maximizar el éxito de la adaptación al cambio con capacitación, apoyo y tiempo	100%	Identificar y evaluar cambios organizacionales (Gestión del cambio).	Profesional SST	Gestión del cambio (procedimiento y forma)	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Reporte y seguimiento riesgo de gestión (sedes certificadas)	100%	Monitoreo y reporte de riesgos	Profesional SST	Matriz y evidencias	Marzo de 2026	Diciembre de 2026
Evaluación del ambiente de trabajo a través de inspecciones, entrevistas	100%	Mediciones ambientales / higiénicas, físicas.	Profesional SST	Informe de mediciones, evidencias de intervención	Junio de 2026	Diciembre de 2026
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados,	90%	Indicadores de Gestión	Profesional SST	Soportes aplicativo Diamante	Enero de 2026	Diciembre de 2026

ajustes de planes y mejora continua						
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	90%	Actualización documental en caso de requerirse (planes, Programas, instructivos y procedimientos)	Profesional SST	Planes, programas, instructivos y procedimientos.	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Mesas técnicas de trabajo con el área SST		Procesos contractuales en materia SST. (recolección de datos, apoyo técnico)	Profesional SST	Recolección de datos e identificación de necesidades contratos Ejecutados, soportes de supervisión	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Equipo interdisciplinario con profesionales medicina, Psicología, Fisioterapeuta, del conocimiento SST Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados,	90%	Programa de medicina preventiva y del Trabajo, seguimiento casos médicos ocupacionales (según necesidad).	Profesional SST	Seguimientos a nivel nacional	Enero de 2026	Diciembre de 2026

ajustes de planes y mejora continua						
Equipo interdisciplinario con profesionales medicina, Psicología, Fisioterapeuta, del conocimiento SST Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	90%	Seguimiento al cumplimiento restricciones médicas – laborales (según el número de recomendaciones que lleguen a los trabajadores).	Profesional SST	Seguimientos a nivel nacional	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Equipo interdisciplinar profesionales Especialista SST, auditor interno	100%	Mantenimiento SAFL (Oficinas nacionales)	Profesional SST	Soportes de visita por parte de funcionarios de la S.D.S. Secretaría Distrital de Salud	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	90%	Mantenimiento y seguimiento de los diferentes programas del SG SST	Profesional SST	Registro de participación	Enero de 2026	Diciembre de 2026

Realizar la práctica de planes de emergencia, convocar brigadistas capacitados, realizar simulacros de atención de emergencias según lo establecido en el cronograma y así proteger la vida y la salud de los trabajadores	100%	Actualización de plan de emergencias	Profesional SST	Planes de respuesta actualizados	Junio de 2026	Diciembre de 2026
		Conformación y formación de brigadas de emergencias	Profesional SST	Acta de conformación de brigadas	Marzo de 2026	Mayo de 2026
		Simulacro de emergencia a nivel Nacional	Profesional SST	Guion e informe de simulacro	Septiembre de 2026	Octubre de 2026
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	100%	Asesoría en el programa de investigación de ATEL	Profesional SST	Seguimiento plan anual del SGSST	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	100%	Acompañamiento Mesas Laborales.	Profesional SST	Seguimiento plan anual del SGSST	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Comunicar la rendición de cuentas del sistema SST con transparencia, evaluación, motivación, participación y cumplimiento legal en	100%	Rendición de cuentas en SST.	Profesional SST	Divulgación de rendición de cuentas en SST	Febrero de 2026	Febrero de 2026

materia de seguridad y salud en el trabajo						
Seguimiento y evaluación: medición de iniciadores, análisis de resultados, ajustes de planes y mejora continua	100%	Medición de Indicadores del SG-SST según frecuencia. Seguimiento de Reporte e Investigación de Incidentes, accidentes y enfermedades laborales (ATEL)./ Reporte primer semestre	Profesional SST	Cuadro seguimiento indicadores del SGSST	Enero de 2026	Diciembre de 2026
Alta dirección evalúa a través de reuniones de seguimiento el desempeño del sistema y toma decisiones para la mejora continua del SG-SST	100%	Revisión por la Dirección.	Profesional SST	Actas de revisión por la dirección 2023 y su respectivo soporte de divulgación	Junio de 2026	Junio de 2026
Desarrollar de acuerdo con el cronograma anexo técnico para la implementación de la modalidad de	100%	Inspecciones Teletrabajo, Trabajo en casa.	Profesional SST	Anexos técnicos	Marzo de 2026	Octubre de 2026

teletrabajo suplementario en el instituto colombiano agropecuario, ICA (resolución no 0000130 del 9 de enero de 2024)						
Mesas de trabajo con profesionales para el seguimiento de Auditorias y plan de acción		Cierre de acciones preventivas y correctivas de productos de auditorías internas al SG SST y la NTC ISO 45001:2018	Profesional SST	Evidencias de cierre, registros de seguimiento	Julio 2026	de Noviembre de 2026
Cumplimiento del Cronograma de Auditorias 2024 y cierres de acción propuestos		Aplicación de auditorías internas al SG SST	Profesional SST	Plan auditoria de divulgado	Julio 2026	de Noviembre de 2026

11 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.

Adicionalmente, se elaborarán y presentarán informes periódicos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los cuales servirán como insumo clave para la toma de decisiones y el ajuste de estrategias en el ámbito del talento humano.

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.

