

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

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

Juan Fernando Roa Ortíz
Gerente General

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

Edilberto Brito Sierra
Subgerente de Protección Animal

Luis Gerardo Arias Rojas
Subgerente de Protección Vegetal

Wilkien Antonio Ramírez Espinosa
Subgerente de Protección Fronteriza

Diana Lucia Villamil Torres
Subgerente de Regulación Sanitaria y Fitosanitaria

Paula Andrea Cepeda Rodríguez
Subgerente Administrativo y Financiero

Diana Cristina Escobar González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

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

Ricardo Andrés Vargas
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Johnnatan Andrés Figueroa
Jefe Oficina de Tecnologías de Información

William Villamil
Coordinador Grupo de Gestión de Talento Humano

Índice

1. Introducción.....	4
2. Objetivos del Plan	5
2.1 Objetivo general:.....	5
2.2 Objetivos específicos:	5
3. Alcance del Plan	5
4. Marco legal.....	6
5. Antecedentes	6
6. Bases del Plan	7
6.1 Generalidades.....	7
6.1 Plan Sectorial Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2022-2026	8
6.2 Plan Estratégico 2023 – 2026 “ICA Más Cerca del Campo”	8
7. Autodiagnóstico.....	9
7.1 Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG.....	10
8. Metas e indicadores del plan.....	12
9. Roles y responsabilidades	14
10. Presupuesto	14
11. Bibliografía.....	15

1. Introducción

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, busca dar cumplimiento al objetivo institucional “Desarrollar el Talento Humano” bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, a través del desarrollo de actividades que agreguen valor al ciclo de vida de Talento Humano (Ingreso, permanencia y retiro).

El Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentra enmarcado en la Política de Talento Humano e Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, y que a través del desarrollo de sus funciones contribuya al logro de las metas institucionales. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores del ICA, a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. De esta manera, los funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Ahora bien, para hacer posible lo anterior, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

De esta manera, el Grupo de Gestión del Talento Humano cumple una labor estratégica dentro de la entidad, pues es el área encargada de administrar el talento humano respecto a los objetivos y necesidades a partir de la formulación de estrategias y mecanismos de seguimiento tales como la Formulación del Plan Estratégico que se presenta en este documento.

2. Objetivos del Plan

2.1 Objetivo general:

Fortalecer el Talento Humano del Instituto Colombiano Agropecuario ICA, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral (ingreso, permanencia y retiro), para garantizar la calidad en la prestación del servicio y la generación de valor público.

2.2 Objetivos específicos:

- Mantener la planta de personal provista para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio, bajo los principios del mérito.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas en alianza con las cajas de compensación familiar de cada seccional, que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores, de acuerdo con el plan de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) 2024.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

3. Alcance del Plan

El Plan Estratégico de Talento Humano del ICA, aplica a la población del ICA (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción y provisionales), a nivel nacional y seccional. de acuerdo con la normatividad vigente.

4. Marco legal

El Marco Legal para el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) se fundamenta en diversas normativas que garantizan los derechos laborales, la capacitación continua y la protección del personal. Entre ellas, se encuentra la Constitución Política de Colombia, que en su artículo 27 asegura el derecho a la educación y la formación profesional, y en el artículo 125 establece disposiciones sobre contratación y los casos para autorizar contratos de prestación de servicios.

El Decreto 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, donde se resalta la importancia de incluir programas de inducción y reinducción en los planes institucionales, según lo estipulado en el artículo 7.

La Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y dicta disposiciones sobre capacitación y reconocimiento de méritos, mientras que la Ley 1518 de 2012 establece el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Por su parte, el Decreto 2490 de 2014 reglamenta la Ley 1518 de 2012, definiendo los lineamientos para la formación y capacitación del talento humano en Colombia.

La Ley 1960 de 2019 modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, entre otras disposiciones, fortaleciendo las políticas de formación y estímulos para los empleados públicos.

El Decreto 1083 de 2015 regula el sistema de estímulos para los empleados públicos, enfatizando en actividades para el bienestar y la motivación, mientras que la Ley 100 de 1993 crea el sistema de seguridad social integral.

Para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, se cuentan con la Ley 1562 de 2012, que modifica el sistema de riesgos laborales, y el Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Colombia.

5. Antecedentes

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

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

Este plan estratégico establece los objetivos estratégicos del ICA para el periodo 2023-2026. Sirve como el principal antecedente del Plan Institucional de Capacitación para el Instituto en el 2024, ya que orienta la definición de los objetivos

y contenidos de este plan, asegurando su alineación con la visión y misión institucionales.

6. Bases del Plan

6.1 Generalidades

El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

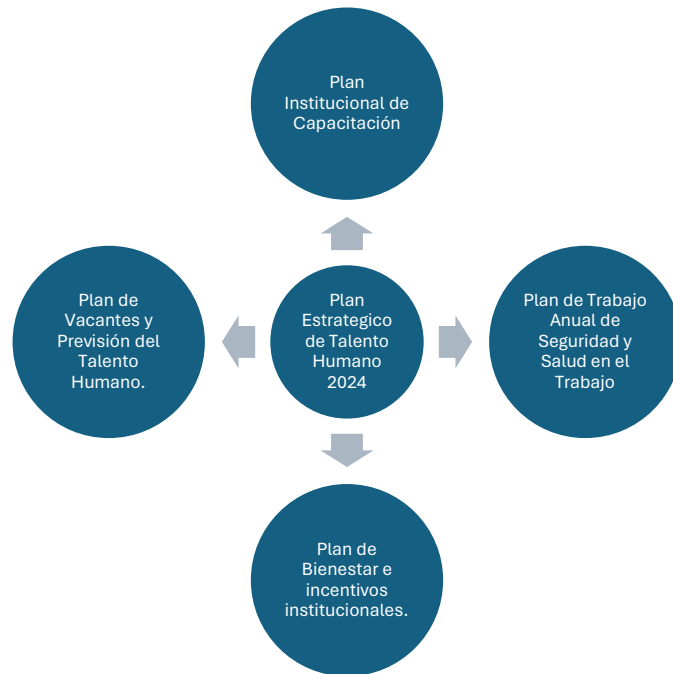
De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

El presente documento, contiene la apuesta estratégica del Talento Humano para la vigencia 2024, incorporando los Planes que permiten su operación:

Figura 1

Componentes del plan estratégico de talento humano



Nota. 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

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

El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) alinea su plan de capacitación institucional con el Plan Sectorial 2022-2026, buscando la coherencia y el apalancamiento de las iniciativas del sector agropecuario.

Aunque el Plan Estratégico de Talento Humano no esté directamente vinculado al Plan Sectorial, su implementación contribuye a fortalecer el capital humano del ICA, garantizando la disponibilidad de personal calificado y motivado para cumplir con las metas y objetivos propuestos para el desarrollo del sector agropecuario en Colombia. Así, alineado con los lineamientos del Plan Sectorial, el Plan Estratégico de Talento Humano del ICA impulsa el logro de las metas institucionales y fortalece la capacidad del Estado para liderar el desarrollo del campo colombiano."

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

El plan institucional de capacitación 2024, dentro del plan estratégico 2023 - 2026 “ICA Más Cerca del Campo” se encuentra en el eje 2: Transformar la capacidad de

gestión Institucional del ICA como fuente generadora de conocimiento y tiene los siguientes objetivos estratégicos y metas:

Tabla 1

Objetivos estratégicos y metas

Objetivo estratégico	Meta
2.3. Potenciar y promover el talento humano del ICA para que sea fuente de generación de conocimiento y permita responder y afrontar los retos y compromisos con el agro colombiano, mediante un nuevo modelo de “Escuela ICA”.	2.3.3 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.
	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.
	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.

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

7. Autodiagnóstico

El proceso integral de Talento Humano está liderado por el Grupo de Gestión del Talento Humano que hace parte en la estructura organizacional de la Subgerencia Administrativa y Financiera, el cual tiene por objetivo, administrar el talento humano, aplicando la normatividad vigente de los entes regulatorios como a CNSC y el DAFP, para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del ICA.

La definición de los componentes del plan, se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano dispuesto por Función Pública en el marco del MIPG, a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y los resultados del FURAG para la vigencia anterior. Por medio del autodiagnóstico se identifican las necesidades y brechas sobre las cuales la entidad debe realizar mayor énfasis.

7.1 Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG

Realizado el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado y Planeación y Gestión – MIPG, se obtuvo una calificación del 79.4 % lo que ubica a la política de Talento Humano en un decrecimiento con respecto a la vigencia 2023 en la cual se obtuvo un 87.35 %. Aspecto que indica que la entidad requiere de la formulación de estrategias para fortalecer integralmente la política de Talento Humano y algunos de sus componentes.

Figura 2

Resultados gestión estratégica de talento humano



Nota. Autodiagnóstico, Talento Humano ICA-MIPG

Como puede observarse, si bien la política de Talento Humano obtuvo una disminución en el resultado en 7.95 puntos, se requiere un esfuerzo mayor para lograr alcanzar niveles de desempeño óptimo, pero es de valorar que se adelantó el proceso NACION 3 que aportó al crecimiento de la planta de personal, también incidió en la capacidad de respuesta inmediata del personal de la dependencia de Talento Humano,

De acuerdo con los resultados presentados, se concluye que el Grupo de Talento Humano, debe continuar con la intervención prioritaria de varios componentes tal y como lo señalan las recomendaciones emitidas por la matriz de evaluación y las nuevas directrices para los funcionarios públicos que apoyan el plan de desarrollo con miras a obtener la paz total.

Tabla 2

Recomendaciones gestión estratégica de talento humano

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incluir el tema de desvinculación asistida para los pre-pensionados como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
4	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.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiren.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) necesarios y asignados para lograr los objetivos definidos en el plan de acción anual institucional de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

Nota. Resultado Matriz GETH

Con base en los resultados adquiridos en la medición del desempeño institucional a través de FURAG y del Autodiagnóstico de la vigencia 2023, el Grupo de Talento Humano formula las siguientes actividades estratégicas, en las que hará mayor énfasis para lograr uno de los principales objetivos: “Desarrollar el Talento Humano”.

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

8. 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”. De esta estrategia general se derivan las siguientes metas e indicadores de forma directa (expuesta en el anexo 2 del plan estratégico institucional) e indirecta (nuevo indicador creado por el grupo de gestión del talento humano):

Tabla 3

Metas e indicadores del plan estratégico de talento humano

Meta	2024	Indicador	Calculo
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	$\frac{\text{(No. Actividades realizadas en el trimestre)}}{100\% \text{ (No. Actividades programadas en el trimestre)}} *$
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,	1200	Funcionarios capacitados en el marco del Plan Institucional de capacitación ejecutado	Número acumulado de funcionarios capacitados en el año 2024

actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.			
Potenciar el diseño y ejecución de estrategias de bienestar laboral a nivel nacional y seccional que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del ICA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.	100%	Programa de bienestar implementado a nivel nacional y seccional	(Actividades implementadas en el programa de bienestar / Actividades ejecutadas en el programa de bienestar) * 100%
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	1950	Número de empleos de la planta provistos.	(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100

9. Roles y responsabilidades

- **Institucional:**
 - Establecer y comunicar políticas y procedimientos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), capacitación, bienestar institucional y gestión de vacantes.
 - Asignar recursos y definir responsabilidades para la implementación efectiva de los programas.
 - Cumplir con las normativas legales y garantizar un entorno laboral seguro y saludable.
 - Promover una cultura organizacional de aprendizaje continuo, bienestar y desarrollo personal y profesional.
- **Trabajadores:**
 - Participar activamente en programas de capacitación y en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Contribuir al ambiente de trabajo positivo y al cumplimiento de las políticas institucionales.
 - Aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional y personal ofrecidas por la institución.
- **Supervisores y Líderes de Equipos:**
 - Apoyar y promover la participación del equipo en programas de formación y desarrollo.
 - Supervisar y evaluar el progreso y el impacto de las actividades de capacitación y bienestar.
 - Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de respeto mutuo.
- **Grupo de Gestión del Talento Humano:**
 - Coordinar y gestionar la implementación de programas de SST, capacitación, bienestar y gestión de vacantes.
 - Identificar y responder a las necesidades de capacitación y desarrollo del personal.
 - Monitorear y evaluar el desempeño de los programas y realizar ajustes según sea necesario.
 - Mantenerse actualizado sobre las mejores prácticas en gestión de talento humano y aplicarlas en la institución.

10. Presupuesto

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

Tabla 4

Presupuesto plan estratégico de talento humano

Plan	Presupuesto (COP)
<i>Plan institucional de Capacitación</i>	
- Convocatoria Educación Formal	\$ 1.700.000.000

- Programas de Capacitación	\$ 600.000.000
Plan de incentivos institucionales	
- Planeación y Programación	\$ 500.000.000
- Servicios de Operador Logístico	\$ 50.000.000
Plan anual de vacantes y previsión	
- Vacantes y Previsión	\$ 125.527.348.000
Seguridad y Salud en el Trabajo	
- Exámenes Médicos Ocupacionales	-
- Programas de Vigilancia Epidemiológica	-
- Elementos de Protección Personal	-
- Pago de Prestaciones Sociales	-
- Reinversión en Plan de Trabajo ARL	-
- Botiquines y Kit de Atención de Derrames	-
- Elementos Ergonómicos	-
- Plan de Emergencias	-
- Intervención del Riesgo Psicosocial	-
- Certificación del SG-SST	-
- Asesoría en la Implementación del SG-SST	-
Total	\$ 128.377.348.000

11. Bibliografía

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