

**INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO
ENERO DE 2024**

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA - 2024

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
GENERALIDADES.....	4
Objetivo.....	5
Alcance	5
Objetivos Específicos.....	5
DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	6
Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG	6
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS - VIGENCIA 202.....	9
PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO:	12
El Plan Anual de Vacantes	12
Convocatoria Nación 6 – Carrera Administrativa.....	13
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	13
Inducción funcionarios - ICA	14
Cronograma de actividades Plan Institucional de Capacitación 2024	15
PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
Cronograma de actividades SG-SST 2024.....	16
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	18
Ruta del Salario Emocional.....	19
Ruta Calidad de Vida e Integración	21
Ruta de Formación y Desarrollo.....	22
Ruta de Reconocimiento	22
Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos	23

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.

GENERALIDADES

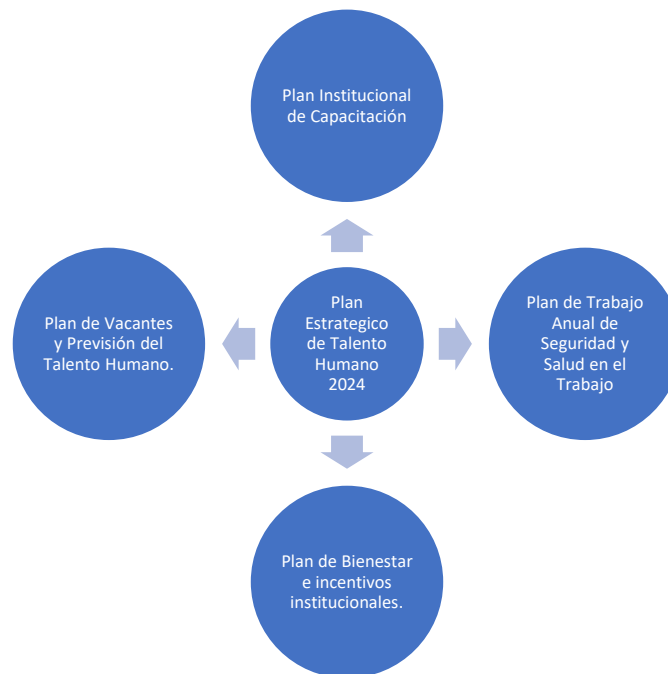
El Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, 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:

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia, 2024

- 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

Objetivo

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.

Alcance

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.

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.

DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

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.

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.

Grafico No. 2



Fuente: 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 NACIÓN 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 No. 1

#	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 retiran.
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

Fuente: 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.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, INDICADORES Y METAS - VIGENCIA 2024

Tabla No. 2

Objetivo Institucional	Marco Estratégico	PHVA	Actividad/Meta	Entregable	Fecha prevista
Desarrollar el Talento Humano	Plan estratégico del Talento Humano ejecutado	PLANEAR	Formular y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en cumplimiento de la Política de Talento Humano del MIPG	Plan Estratégico Formulado y aprobado	31 de enero 2024
			Formular y desarrollar el Plan Bienestar e Incentivos	Resolución de Incentivos aprobada e implementada	15 de febrero 2024
			Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan de Capacitación Aprobado e informes de ejecución	1 de marzo 2024
			Diseñar la estrategia de Inducción y reinducción según requerimientos de la norma	Plan de Capacitación Aprobado e informes de ejecución	31 de enero 2024
			Diseñar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normatividad Vigente	Plan de Seguridad y Salud del Trabajo- Informes se seguimiento trimestral	15 de febrero 2024
			Diseñar el Plan Anual de Vacante y provisión del Talento humano para 2024	Plan de Vacantes	20 de febrero 2024
		HACER	Estrategia de ejecución Plan de bienestar e incentivos	Cronograma de actividades	20 de abril 2024
			Formular y aplicar la medición de clima laboral de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015	Resultados medición de Clima Laboral	5 de mayo 2024
			Realizar la actualización del procedimiento de Capacitación incluyendo la medición del impacto de los eventos de capacitación	Procedimiento actualizado	20 de febrero 2024
			Consolidado de las necesidades de Capacitación para la vigencia 2024	Borrador PIC 2024	15 de febrero 2024
			Presentación y aprobación del PIC 2024 ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Presentación PIC 2024	30 de marzo 2024
			Publicación PIC 2024	PIC 2024 publicado y socializado	30 de abril 2024
			Ejecución del PIC 2024 con las diferentes instituciones educativas	Informe avance de ejecución PIC 2024	Trimestral
			Realizar la inducción al 100% de los funcionarios vinculados a la planta.	Estrategia de Inducción a los funcionarios nuevos.	Periódicas
			Proveer las vacantes de Planta de Personal de manera transitoria a través de derecho preferencial mediante encargo	Plan de Vacantes, Encargos y Nombramientos en provisionalidad	Periódico
			Seguimiento actualización información aplicativo SIGEP	Avance cumplimiento aplicativo SIGEP	Informe semestral

Objetivo Institucional	Marco Estratégico	PHVA	Actividad/Meta	Entregable	Fecha prevista
			Realización de elección de los COPASST(Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) por Zonas	COPASST definido	20 de febrero 2024
			Definir, firmar y divulgar la política SST.	Política de Seguridad y salud en el trabajo publicada y socializada	25 de febrero 2024
			Implementar actividades de prevención y promoción de riesgos laborales.	Estrategia de prevención y promoción de riesgos laborales.	1 de marzo 2024
			Seguimiento al acuerdo de la negociación sindical	Acuerdos de Negociación	Periódico
			Implementar la estrategia de teletrabajo y trabajo en casa	Estrategia ejecutada / procedimiento	Trimestral
			Estrategia de seguimiento declaración de conflictos de interés (Ley 2013 de 2019) SIGEP II	Informe semestral	15 de marzo 2024
			Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	Programa de desvinculación	15 de julio 2024
			Liderar el proceso de evaluación del desempeño institucional en el marco del Acuerdo 617 de 2018 (Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores) de los funcionarios en carrera y provisionales	Informe semestral cumplimiento evaluación del desempeño	Semestral
			Realizar la actualización de los procedimientos y formas del proceso de talento humano	Procedimientos actualizados	Periódico
			Apertura convocatoria judicantes y practicantes	Convocatoria publicada pagina WEB	Periódico
			Ratificar el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Acta de conformación Grupo de trabajo código de integridad y la gestión de conflictos de intereses,	20 de febrero 2024
			Realizar el cargue de los indicadores de gestión e inversión en el aplicativo diamante	Reporte Indicadores	Mensual
			Realizar el informe mensual de las actividades ejecutadas en el Grupo de Gestión del Talento Humano	Informe mensual Grupo de Gestión de Talento Humano	Mensual
			Realizar informe trimestral del avance de la ejecución del PIC 2024	Informe trimestral	Trimestral
			Realizar base consolidada de la información de los conocimientos adquiridos a través de la experiencia preguntando a cada una de las dependencias misionales y de apoyo	Base de conocimiento adquiridos consolidada	Semestral
		Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Informe de las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses	Semestral	
VERIFICAR	Verificar el porcentaje de funcionarios que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	Informe de funcionarios que han terminado el curso de integridad,	30 de noviembre 2024		

Objetivo Institucional	Marco Estratégico	PHVA	Actividad/Meta	Entregable	Fecha prevista
			Verificar el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	transparencia o lucha contra la corrupción Informe del porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	30 de noviembre 2024
		ACTUAR	Efectuar seguimiento de las acciones preventivas, correctivas y mejora continua del SG-SST	Seguimiento SG-SST	Periódico
			Realizar la actualización de planta de personal conforme las novedades administrativas presentadas	Planta de personal actualizada	Mensual
			Llevar registros de todas las actividades de bienestar y contar con una información sistematizada sobre el número de asistentes a los diferentes eventos e incentivos del Instituto.	Información sistematizada eventos de bienestar	Mensual
			Contar con un directorio telefónico actualizado de las diferentes dependencias a nivel nacional.	Directorio Telefónico actualizado y publicado	Mensual

Fuente: Elaboración propia Plan Estratégico GGTH - 2024

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO:

El Plan Anual de Vacantes

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal del Instituto Colombiano Agropecuario - ICA se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:

El número de empleos vacantes con corte a diciembre de la vigencia 2023, en la planta de personal es quinientas veinticuatro (524), de las cuales 186 son vacantes temporales y 338 son vacantes definitivas.

Metodología de Provisión a Corto Plazo

Encargo

De acuerdo con la definición de vacantes a proveer, aprobada por la Gerente General del Instituto, el Grupo de Gestión del Talento Humano adelantará el proceso de provisión transitoria mediante el derecho preferencial a encargo, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el procedimiento para la provisión de empleos de carrera administrativa mediante el derecho preferencial a encargo.

Reubicación

Con el fin de cubrir las necesidades de servicio de las distintas dependencias del Instituto se podrán realizar reubicaciones de los servidores de la entidad y aplica para todos los servidores y servidoras públicos de la entidad. La reubicación podrá hacerse cuando medie justa causa por necesidad del servicio.

Metodología de Provisión a mediano Plazo

Convocatoria Nación 6 – Carrera Administrativa

En cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y Decreto 051 de 2018, el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, formalizó en la vigencia 2023 y aperturó el concurso de méritos que permitirá proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva. En dicho proceso se ofertaron 667 vacantes del nivel profesional, técnico y asistencial, de las cuales (200 vacantes en ascenso y 467 en la modalidad abierto, distribuido a nivel nacional), así:

Tabla No. 3. Proceso de selección en la modalidad de ascenso

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	100	160
Técnico	5	5
Asistencial	22	35
Total	127	200

Tabla No. 4. Proceso de selección en la modalidad abierto

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de Vacantes
Profesional	71	237
Técnico	20	111
Asistencial	46	119
Total	137	467

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. Obteniendo como objetivo orientar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, por medio de programas de formación y capacitación que generen apropiación y sentido de pertenencia en relación con la cultura organizacional y la gestión del conocimiento¹.

La estructura del PIC propuesta para la vigencia 2024, es la siguiente:



Se espera para el mes de febrero tener el consolidado de las prioridades de Capacitación y elaborar el anteproyecto del PIC 2024, conforme a las necesidades de Educación y Capacitación, de acuerdo con la información suministrada por los Subgerentes, jefes de Oficinas Asesoras y Gerentes Seccionales para el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos.

Para esta vigencia, de los programas de capacitación que van por proyectos de inversión se proyectó una meta de X eventos de capacitación para un total de XXX funcionarios de planta capacitados, con un presupuesto de cuatrocientos millones de pesos MCTE (\$400.000.000).

Inducción funcionarios - ICA

Teniendo en cuenta un estimado de ingreso de más de 600 funcionarios nuevos al Instituto, en el marco de la convocatoria Nación 6 y, se proyecta adelantar la inducción bajo la siguiente estructura:



Se entrega en físico las funciones del cargo, de acuerdo con el empleo a desempeñar y según el manual de funciones. Se remite a la inducción

Fuente: Elaboración propia

Con apoyo de Escuela ICA se está diseñando el curso de Inducción y Reinducción a funcionarios y contratistas en tres etapas, la primera brinda información general de la entidad con el fin de que la conozca. La segunda etapa en apoyo con el Nivel Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial de la Dependencia a la que ingresa el funcionario para que le sean socializados los procesos, procedimientos, aplicativos y demás que sean de utilidad al servidor, para el normal desarrollo de sus funciones. En una tercera etapa, se realiza la evaluación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo de este curso.

QUIENES SOMOS

Misión

Visión

Promesa de valor

Funciones del ICA

Estructura

Organigramas

Subgerencias

Entidades Relacionadas

Lineamientos estratégicos

Mapa de Procesos

Procesos y procedimientos

Plan Estratégico

Régimen Salarial

Régimen Prestacional

Jornada Laboral

Manuales de Funciones

Evaluación de desempeño laboral

Plan de Estímulos e Incentivos

Fondos de empleados

Sindicatos

FNA

Programa Servimos

Derechos, Deberes y Prohibiciones del Servidor Publico

Supervisión de contratos

Herramientas o aplicativos Internos

Reinducción

Cronograma de actividades Plan Institucional de Capacitación 2024

Tabla No. 5

ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO
Gestionar y hacer seguimiento al programa de Inducción y reinducción funcionarios de Carrera y Provisionales.	Informe semestral de avance del programa	Semestral
Consolidación, revisión y clasificación de las necesidades de Capacitación reportadas.	Base consolidada de necesidades de capacitación	24 de enero 2024
Presentar el anteproyecto del PIC a la Comisión de Personal para su verificación y comentarios.	Listado de asistencia	12 de marzo 2024
Presentar el anteproyecto de Capacitación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para consideración, ajustes y aprobación	Acta de aprobación	20 de marzo 2024
Publicación del PIC 2024 aprobado	PIC publicado en la Intranet y pagina web del ICA	02 de abril 2024

Elaborar y enviar las solicitudes de contratación al Grupo de Gestión Contractual de los programas aprobados en el PIC 2024.	Memorandos	30 de mayo 2024
Convocatoria para las inscripciones a los diferentes eventos de capacitación aprobados en el PIC 2024, recordando la obligatoriedad de participar y de transferir el conocimiento adquirido.	Listado de Inscripciones a los diferentes programas de capacitación	Segundo semestre
Ejecutar el PIC 2024	Informe final PIC 2024	20 de diciembre 2024
Evaluar la satisfacción de los programas de capacitación realizados	Informe de evaluación de satisfacción de los programas del proyecto de inversión ejecutados	28 de febrero 2025
Evaluar el impacto de los programas de capacitación realizados	Informe de evaluación de impacto de los programas del proyecto de inversión ejecutados	01 de abril 2025
Seguimiento de la transferencia del conocimiento de una muestra de los programas ejecutados	Listados de asistencia del evento.	22 de abril 2025

Fuente: Cronograma de actividades 2024

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se constituye en el conjunto de actividades orientadas a la promoción, prevención y control a los riesgos existentes en materia laboral.

Los planes relacionados hacen parte integral del presente documento, sin embargo, se presentarán de manera independiente, en tanto su metodología responde a lineamientos y normas diferentes.

En la presente vigencia se continuará con el fortalecimiento y sostenibilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con el Decreto 1072 de 2015 y los estándares mínimos definidos por el Ministerio de Trabajo en la Resolución 312 de 2019. Así mismo, se priorizarán las intervenciones del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial conforme los resultados de las evaluaciones realizadas en 2020, mediante instrumentos de batería de riesgo psicosocial aplicada a nivel nacional, a través de 6 psicólogos especialista en SST contratados por macro región y lo referido al Programa de Entorno Laboral Saludable, con la estrategia público privada para aunar esfuerzos con Entidades Promotoras de Salud-EPS, Ministerio de Salud, Aseguradora de Riesgos Laborales, Entidades de Recreación y Deporte; entre otras, con el objetivo de mitigar el riesgo sobre la salud de los colaboradores y promover un ambiente laboral seguro y saludable.

El reto para el 2024 es poder realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso al 100% los de funcionarios que se vinculen a la planta del Instituto, así mismo a los funcionarios en retiro.

Cronograma de actividades SG-SST 2024

Tabla No. 6

<u>ACTIVIDAD</u>	<u>PRODUCTO</u>	<u>FECHA DE CUMPLIMIENTO</u>
Realización de la Autoevaluación del SG-SST ante el Ministerio de Trabajo.	Autoevaluación	5 de febrero 2024

Elaborar Plan de Trabajo Anual (Considerando los riesgos priorizados en la matriz de peligros y las actividades para implementación de sus respectivas medidas de prevención y control; las actividades de promoción y prevención y estilos de vida saludables identificadas y priorizadas en el diagnóstico de condiciones de salud; los cambios organizacionales planificados que se vayan a implementar en el periodo; los planes de mejora vigentes, la legislación vigente relativa a SST y las actividades para implementación de los Estándares Mínimos SG - SST	Plan de trabajo SG-SST 2024	15 de febrero 2024
Realización de elección de los COPASST por Zonas.	Acta de reunión	20 de febrero 2024
Sensibilización al COPASST	Comunicaciones	20 de marzo 2024
Sensibilización al CCL Comité de Convivencia Laboral.	Acta de reunión	22 de marzo 2024
Actualización anual de matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.	Matriz de riesgos actualizada	1 de abril 2024
Mediciones ambientales / higiénicas, físicas.	Informe	03 de junio y 29 de noviembre 2024
Seguimiento de Casos Presuntos y confirmados de COVID-19 (servidores públicos y contratistas)	Llamadas y correos	Cada vez que se presenten
Proceso Contractual: Contratación de exámenes médicos ocupacionales.	Exámenes médicos ocupacionales de Ingreso y Retiro.	18 de abril 2024
Actividades relacionadas con el funcionamiento de la SAFL sala amiga de la familia lactante	Llevar lista de asistencia a la sala lactante	Cada vez que se presenten
Sensibilización en Seguridad vial general	ICA Masivo	15 de abril 2024
Simulacro de emergencia	ICA Masivo	Uno por semestre
Formación de Líderes de Pausas Activas.	ICA Masivo	15 de abril 2024
Sensibilización en la prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA).	ICA Masivo	30 de abril 2024
Sensibilización en la formación de autocuidado y hábitos saludables.	ICA Masivo	3 de mayo 2024
Rendición de cuentas en SST.	Presentación -	24 de mayo 2024

Fuente: Cronograma de actividades 2024

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Instituto Colombiano Agropecuario ICA, alineado con el Plan Nacional de Desarrollo, bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG , busca dar alcance integral al Plan de Bienestar, como propósito fundamental en el óptimo desarrollo de las condiciones laborales de los funcionarios, en un adecuado ambiente de trabajo y con una mirada de 360 grados donde se involucren aspectos relevantes como desarrollo, formación, satisfacción de necesidades individuales, grupales y familiares, autocuidado y reconocimiento entre otras, para lo cual se ponen en marcha acciones conjuntas con los diferentes procesos del área de Gestión del Talento Humano.

El ICA, en busca de objetivos como la eficacia y la eficiencia, ve con especial atención el factor humano dentro de su cadena de valor; por lo tanto, es un elemento determinante dentro de los procesos misionales y estratégicos. Así las cosas, las acciones ejecutadas por los colaboradores, con formación, reconocimiento, ambientes amables y sentido de pertenencia, garantizarán la consecución oportuna de todas las metas establecidas en el Instituto. Dicho lo anterior, hemos creado un Plan de Bienestar compuesto por cuatro rutas que contribuyan con la generación de un clima organizacional óptimo y que promuevan la participación activa y colaborativa de todos los funcionarios, para que en conjunto se logren las metas y objetivos misionales y estratégicos planteados por la gerencia.

El Plan de Bienestar se ejecuta a través de cuatro rutas:

Gráfico No. 3



Fuente: Rutas de ejecución Plan de Bienestar e Incentivos - 2024

Para la vigencia 2024 se espera reforzar las actividades de bienestar que tienen como objetivo fomentar el desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Ruta del Salario Emocional

- Los servidores públicos de la planta de personal del Instituto, podrán disfrutar de un día libre ordinario como incentivo con ocasión del día de su cumpleaños.

Requisitos y condiciones para obtener el beneficio Será otorgado durante la semana de su cumpleaños. Deberá ser aprobado previamente por el jefe inmediato. No será acumulable con otros días de permiso. No podrá ser monetizado. El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin, previa autorización de su jefe inmediato.

- El ICA reconocerá las fechas de cada profesión; a través de un correo a aquellos profesionales que celebren su día.
- Reconocer a todos los servidores públicos en una fecha tan importante como lo es la celebración de su cumpleaños.
- Los servidores públicos que usen la bicicleta como medio de transporte, podrán disfrutar de medio día de permiso remunerado por cada 30 días de uso de la misma.

El servidor deberá certificar haber llegado a trabajar en bicicleta como su medio de transporte durante 30 días hábiles. En ningún caso este beneficio podrá exceder ocho medios días en un año. Cada año se iniciará el conteo desde cero. Solo se podrá acumular una (1) llegada al día, así ingrese varias veces a la entidad durante una misma jornada. Deberá ser aprobado previamente por el jefe inmediato. No será acumulable con otros días de permiso. No podrá ser monetizado. El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin, previa autorización de su jefe inmediato.

- Los servidores públicos una vez cumplan un quinquenio al servicio del Instituto, podrán sumar un día de permiso remunerado de la siguiente manera: un día por cinco años, dos días por diez años y tres días si tienen 15 o más años al servicio del ICA.

El beneficio será otorgado siempre y cuando, al momento de la solicitud, el servidor público no tenga períodos acumulados de vacaciones. Este beneficio no riñe ni anula cualquier otro beneficio o reconocimiento direccionado a quinquenios. No es retroactivo. Deberá ser aprobado previamente por el jefe inmediato. No será acumulable con otros días de permiso. No podrá ser monetizado. La solicitud de permiso remunerado por quinquenio debe realizarse al Grupo de Gestión del Talento Humano, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su disfrute. El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin, previa autorización de su jefe inmediato.

- 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.

El funcionario podrá acceder a este beneficio teniendo en cuenta:

- ✓ El servidor público deberá hacer llegar la constancia que certifique el matrimonio (registro civil). No es retroactivo.
 - ✓ Deberá tomarse en el mes de su matrimonio.
 - ✓ Deberá ser aprobado previamente por el jefe inmediato.
 - ✓ No podrá ser monetizado. La solicitud de permiso debe realizarse al Grupo de Gestión del Talento Humano, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al matrimonio.
 - ✓ El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin, previa autorización de su jefe inmediato.
- El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año es una situación administrativa en la que pueden encontrarse los servidores del ICA, que consiste en un descanso en las citadas festividades.

El funcionario podrá acceder a este beneficio teniendo en cuenta:

- ✓ El Instituto expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso.
 - ✓ El servidor deberá compensar el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la Entidad.
 - ✓ En ningún caso este beneficio podrá exceder el tiempo compensado.
 - ✓ El servidor público deberá garantizar la continuidad y no afectación de la prestación del servicio. Deberá ser aprobado previamente por el jefe inmediato. No podrá ser monetizado.
 - ✓ El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin, previa autorización de su jefe inmediato.
- Los servidores públicos del ICA conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 001152 del 15 de abril del 2008, podrán ahorrar el 10% del salario básico, de tal forma que el empleado asume el 5% de dicho aporte y el ICA coloca el otro 5%. El FNA realizará ferias de servicio permanentes para brindar mayor información de los beneficios.

El funcionario podrá acceder a este beneficio teniendo en cuenta:

- ✓ Será otorgado a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y provisionales del Instituto.
 - ✓ El servidor público debe estar afiliado al FNA.
 - ✓ Aplica para ahorros voluntarios bajo el convenio que el Instituto estableció para este fin. Es una mera liberalidad del Instituto.
 - ✓ El servidor público deberá diligenciar el formato diseñado para este fin con las personas responsables del proceso.
- Se realizarán diferentes ferias de servicios en el año, con el apoyo de nuestros proveedores con información y beneficios extensivos a los servidores públicos, así

como ferias de servicio internas por áreas de apoyo, Mercado Campesino y Feria de Emprendedores ICA.

- A través de convenios como los realizados por entidades del Estado y el programa Servimos de Función Pública, los servidores públicos podrán recibir descuentos por pertenecer al ICA.

Ruta Calidad de Vida e Integración

- De acuerdo a los diferentes grupos de trabajo y en alianza con todas las cajas de compensación a nivel nacional, se conformarán programas de integración, tales como cursos de manualidades en las diferentes modalidades y torneos deportivos entre otros; previo estudio de la población del Instituto y según resultados arrojados en la última encuesta de clima organizacional.
- El equipo de bienestar creará espacios para hacer acompañamiento desde las diferentes disciplinas del ser, según corresponda, que permitan que los colaboradores del Instituto trabajen aspectos personales que estén afectando su vida personal o el adecuado desarrollo de sus actividades. Para ello, se desarrollarán espacios presenciales o virtuales según corresponda, donde se generen escenarios de escucha que permitan identificar aspectos a mejorar del servidor.
- Brindar a los servidores públicos espacios que incentiven la promoción y prevención de la salud física y emocional, propendiendo por su bienestar, a través de talleres, charlas y tamizajes especializados en diferentes disciplinas según corresponda, para lo cual se dispondrá de los espacios y agendamientos y así tener cubrimiento nacional.
- Los servidores públicos del Instituto, tanto los de Carrera Administrativa como los de Provisionalidad contarán con un seguro de vida.
- A través de estrategias conjuntas se brindará a los servidores públicos del ICA y contratistas, alternativas de alimentación saludable a excelentes tarifas, con planes como el Programa Vending (alimentación saludable en oficinas) y dispensadores de alimentos, esto con el apoyo de proveedores y cajas de compensación, dicho beneficio se implementará como piloto, inicialmente en las Oficinas Nacionales.
- Se desarrollarán jornadas deportivas presenciales y virtuales que permitirán la integración de los diferentes grupos de trabajo, así como estimular la actividad física. Esto complementado con las Olimpiadas del sector y los Juegos de la Función Pública.
- Los servidores públicos del Instituto contarán con un día en el semestre el cual será destinado a compartir espacios en familia. El Instituto a través de sus programas o actividades generará dichos espacios de integración.

Ruta de Formación y Desarrollo

- Los nuevos colaboradores del Instituto independientemente de su modelo de vinculación, deberán recibir una jornada de inducción donde conocerán los pilares fundamentales del ICA y las herramientas de trabajo, la cual se desarrollará desde la plataforma interactiva de microsoft 365. De igual manera, los servidores públicos antiguos continuarán recibiendo reinducción periódicamente cada dos años.
- Se generarán estrategias conjuntas con el Plan Institucional de Capacitación que permitan llevar programas de formación a los servidores públicos del ICA, en sus diferentes dimensiones, de acuerdo con el estudio de necesidades de todas las áreas del instituto.
- Los colaboradores del ICA recibirán un programa de formación en habilidades blandas que esté alineada con las necesidades y directrices del Instituto tales como: valores corporativos, CCL, código de integridad y conflicto de interés, entre otros.
- Los servidores públicos del ICA tanto de Carrera Administrativa como en Provisionalidad, recibirán un programa de formación en habilidades blandas, los cuales estarán directamente ligados con los compromisos funcionales de la evaluación y valoración de desempeño. Para lo cual se establecerán grupos de trabajo dentro de las distintas áreas y seccionales.
- Aquellos servidores públicos que evidencien debilidades en el adecuado desarrollo de sus funciones, recibirán un acompañamiento para identificar aspectos a mejorar; si los mismos son de orden técnico se direccionarán al área correspondiente. Si son del ser se trabajarán desde Grupo de Gestión del Talento Humano.
- Apoyados en todas las áreas, desde Grupo de Gestión del Talento Humano, se programarán conversatorios con aquellos temas de interés que competan a los servidores públicos, como por ejemplo los procesos de evaluación de desempeño, encargos, contratación, traslados, entre otros.

Ruta de Reconocimiento

- Se otorgarán incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico, siempre y cuando en la evaluación de desempeño laboral se ubiquen en nivel sobresaliente, en 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
- Se otorgará un incentivo al mejor empleado de carrera administrativa del ICA, siempre y cuando en la evaluación de desempeño laboral se ubiquen en nivel sobresaliente.

- Invitar a los servidores públicos del Instituto a participar en un espacio de trabajo en equipo y conocimiento, donde a través de un proyecto a desarrollar que esté alineado con los objetivos y estrategias del Plan de Acción Institucional, concursen por el mejor equipo de trabajo por un premio pecuniario y no pecuniario.
- De acuerdo con el Plan de Estímulos e Incentivos del Instituto, se otorga este reconocimiento a la seccional que haya obtenido la mayor calificación en el índice de evaluación por dependencias que realiza anualmente la Oficina Asesora de Planeación, la cual recibirá un incentivo de diez (10) S.M.M.L.V a través de los programas que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar, para que sea disfrutado por los servidores públicos que hayan contribuido con la obtención de los resultados de la evaluación de la Gerencia Seccional.

Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos

Tabla No. 7

<u>ACTIVIDAD</u>	<u>PRODUCTO</u>	<u>FECHA DE CUMPLIMIENTO</u>
Aprobación del Plan de trabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos	1 de abril 2024
Proyección Acto administrativo del Plan de Bienestar e Incentivos 2024	Proyecto resolución	15 de febrero 2024
Presentación de la Resolución de Bienestar e Incentivos a la Comisión de Personal	Proyecto resolución	20 de febrero 2024
Realizar ajustes al proyecto de resolución	Proyecto resolución ajustada	20 de marzo 2024
Presentación del Plan de trabajo y resolución de Bienestar e Incentivos al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para consideración, ajustes y aprobación	Acta de reunión	25 de marzo 2024
Resolución de Bienestar e Incentivos aprobada y publicada	Resolución de Bienestar e Incentivos aprobada y publicada	9 de abril 2024
Socialización de la Resolución con los funcionarios de la entidad	Socialización Intranet y a través de masivos ICA comunica	12 de abril y 5 de septiembre 2024
Registrar los eventos de Salario Emocional en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	25 de noviembre 2024
Registrar los eventos de Calidad de Vida e Integración en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	25 de noviembre 2024
Registrar los eventos de Reconocimiento en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	25 de noviembre 2024
Registrar los eventos de Formación y Desarrollo en una base sistematizada donde se registre cuantos funcionarios fueron beneficiados	Base de consulta y generadora de reportes	25 de noviembre 2024

Fuente: Cronograma de actividades ejecución Plan de Bienestar 2024.

PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Tabla No. 8

➤ **Actividades de Ejecución**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER	8 de marzo	Taller virtual para todo el país
DIA INTERNACIONAL DEL HOMBRE	ABRIL	Taller virtual para todo el país
DIA DE LA SECRETARIA	ABRIL	Celebración especial País
DIA DE LA FAMILIA	MAYO	Programas con la caja de compensación familiar
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	JUNIO	Programa especial con las cajas de compensación familiar País
PROGAMA PREPARACION AL RETIRO LABORAL	AGOSTO	Talleres de sensibilización en la etapa de retiro laboral
FIESTA DE LOS NIÑOS	OCTUBRE	Programa especial con los niños
CELEBRACION FIN DE AÑO	DICIEMBRE	Programa especial con la caja de compensación familiar
VALORES ECOSISTEMICOS	MENSUAL	Se busca la identificación reconocimiento y disfrute de los valores ecosistémicos del instituto.

➤ **Actividades de Reconocimiento Público**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
DIA DEL PERIODISTA	FEBRERO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL CONTADOR PUBLICO	MARZO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL HOMBRE	MARZO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL BACTERIOLOGO	ABRIL	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DE LA MADRE	MAYO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL ABOGADO	JUNIO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL ECONOMISTA	JULIO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL PERIODISTA Y COMUNICADOR	AGOSTO	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA
DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD	SEPTIEMBRE	NIVEL NACIONAL - ICA COMUNICA

➤ **Actividades Programa Estímulos y Reconocimientos**

Actividad	Fecha de ejecución	Observaciones
MEJORES FUNCIONARIOS CARRERA VIGENCIA 2024	AGOSTO	NIVEL NACIONAL
MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO VIGENCIA 2024	AGOSTO	NIVEL NACIONAL
ENCUENTROS DEPORTIVOS ZONALES	SEGUNDO SEMESTRE	NIVEL NACIONAL
ENCUENTRO DEPORTIVO NACIONAL	SEGUNDO SEMESTRE	NIVEL NACIONAL

Fuente: Cronograma de actividades eventos de Bienestar Institucional 2024.