



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

2021

Introducción

En el marco de la planeación estratégica, 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 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.

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,

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 de la Entidad, 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.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Objetivo:

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

Alcance:

El Plan Estratégico de Talento Humano del ICA, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del ICA (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida

Objetivos Específicos

- 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 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.
- Mantener la planta de personal provista para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- 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.
- Surtir el procedimiento de los concursos en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

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, el cual tiene por objetivo, administrar el talento humano mediante estrategias de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, evaluación y retiro para garantizar la competencia y el bienestar de los servidores públicos del ICA.

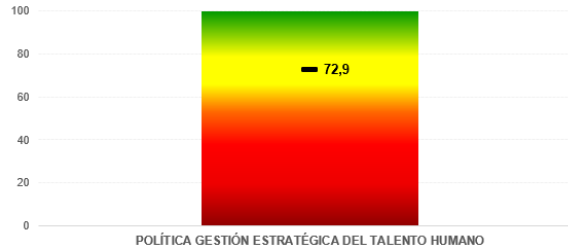
La definición de los componentes del plan, se realiza mediante el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano que hace parte de MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Por medio del autodiagnóstico se logra la orientación que permite la optimización del ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Diagnóstico de la Matriz de GETH – MIPG

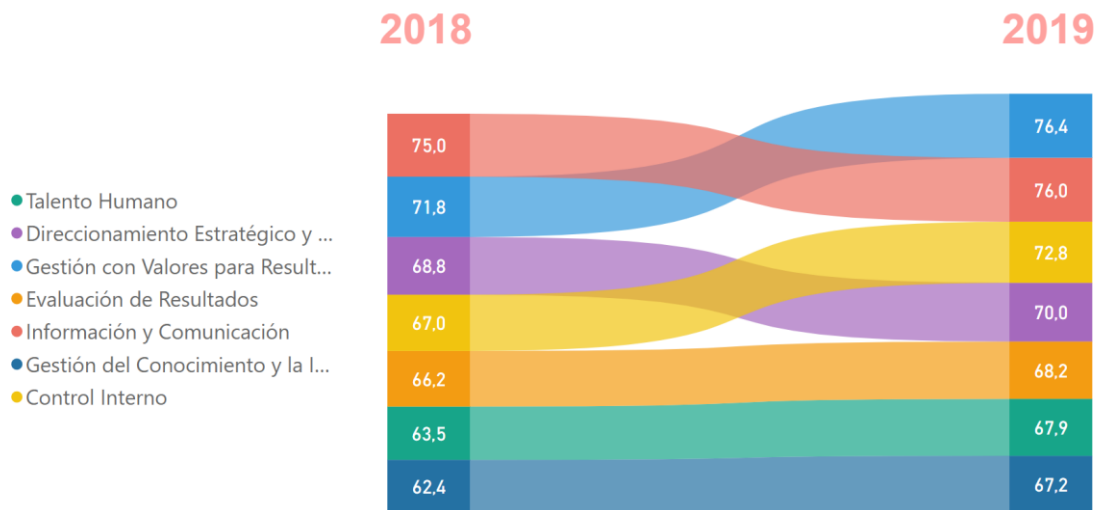
Realizado el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado y Planeación y Gestión – MIPG, se obtuvo una calificación del 72,9% lo que ubica a la política de Talento Humano en el nivel de madurez o consolidación, como se puede observar en las siguientes gráficas. Aspecto que indica que la entidad requiere de la formulación de estrategias para fortalecer integralmente la política de Talento Humano y algunos de sus componentes.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

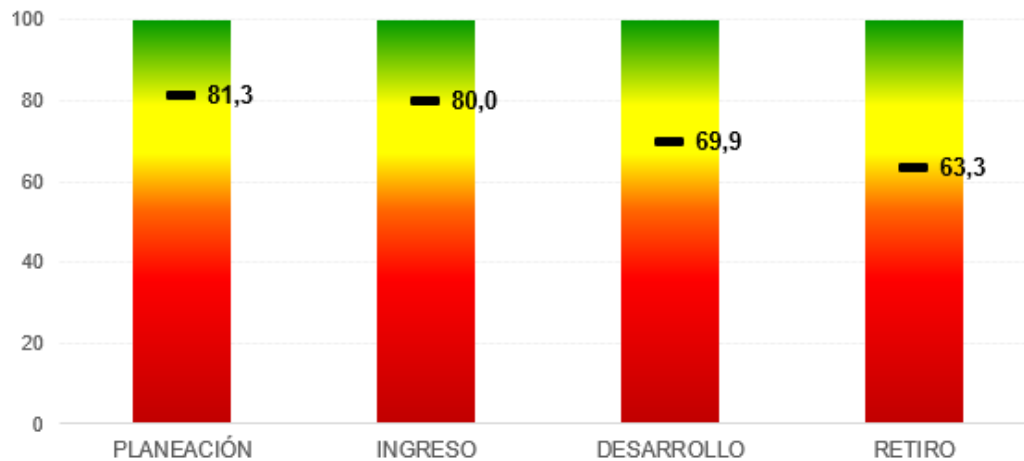
1. Calificación total:



Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, el DAFP, como entidad líder, desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, el cual consolida en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Para la vigencia 2019, arrojó los siguientes resultados:



Como puede observarse, si bien la política de Talento Humano obtuvo un incremento en el resultado, pasando del 63.5 al 67.9 en 2019, se requiere un esfuerzo mayor para lograr alcanzar niveles de desempeño óptimo.



Ahora bien, al realizar la comparación con la vigencia 2019, se aprecia una mejora en cada una de las rutas o componentes de la política, especialmente en la ruta de planeación que era la ruta con puntaje más bajo al inicio de la vigencia 2019 la cual pasó de 63,2 a 81.3.

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 para el Instituto por el Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP.

Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2021-02-02 13:53:38

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta la identificación del empleo de acuerdo con la planta de personal de la entidad (denominación, código y grado salarial) para los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Considerar las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo para los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Tener en cuenta la experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo para los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.

10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar la provisión de empleos vacantes dentro de la planeación del talento humano.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
16	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.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre política de servicio al ciudadano.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre temas de archivo y gestión documental.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de salen de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
22	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.
23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.
25	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un protocolo para atender los casos de acoso laboral y sexual.
26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel profesional, técnico y asistencial que se encuentren en vacancia definitiva.
28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.
33	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.
34	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y facilitar diferentes formas de comunicación dentro de la entidad, para que su talento humano cuente con información clara y precisa, y a su vez, pueda expresarse fácil y oportunamente, compartir su conocimiento, proponer soluciones, entre otras.

Con base en los resultados adquiridos en la medición del desempeño institucional a través de FURAG y del Autodiagnóstico de la vigencia 2019-2020, el Grupo de Talento Humano formula las siguientes actividades estratégicas en la que hará mayor énfasis lograr objetivo “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 2021

Objetivo Institucional	Marco Estratégico	Actividad/Meta	Entregable
Desarrollar el Talento Humano	Plan estratégico del Talento Humano ejecutado	Formular y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en cumplimiento de la Política de Talento Humano del MIPG	PLAN ESTRATEGICO FORMULADO Y APROBADO
		Formular y desarrollar el Plan Bienestar e Incentivos	Resolución de Incentivos adoptada
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan de Capacitación Aprobado e informes de ejecución
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Plan de Capacitación Aprobado e informes de ejecución
		Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud del Trabajo- Informes se seguimiento trimestral
		Acompañar las etapas de convocatoria para la provisión de vacantes a través de concurso con la CNSC –Nación 3	Estrategia comunicaciones convocatoria Informes de seguimiento
		Proveer las vacantes de Planta de Personal de manera transitoria a través de derecho preferencial a encargo	Plan de Vacantes, Encargos y Nombramientos en provisionalidad
		Formular y aplicar la medición de clima laboral de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015	Resultados medición de Clima Laboral
		Implementar el aplicativo de nómina de manera coordinada con la Oficina de Tecnologías de la información	Aplicativo de Nómina Implementado
		Realizar la actualización del Estatuto de Capacitación	Estatuto de capacitación actualizado
		Implementar Plan de Choque actualización información aplicativo SIGEP	Avance cumplimiento aplicativo SIGEP
		Adelantar la negociación sindical	Acuerdos de Negociación
		Implementar la estrategia de trabajo en casa	Estrategia ejecutada
		Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida para pensionados dentro de la planeación del talento humano en la entidad.	Programa de desvinculación formulado
		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)	Informe semestral cumplimiento evaluación del desempeño
Realizar la actualización de los procedimientos y formas del proceso de talento humano	Procedimientos actualizados		
Rediseñar estrategia de vinculación de pasantes			
Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Resolución y procedimiento adoptado		

Adicionalmente, el Plan Estratégico de Talento Humano, integra los siguientes subplanes, los cuales en desarrollo de la vigencia se irán incorporando, de acuerdo con la metodología que la ley establece para cada uno así:



- **Plan Anual de Vacantes y de previsión del recurso humano:**

El Plan Anual de Vacantes tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA con el fin de establecer directrices y programar su provisión.

El objetivo del plan es identificar las necesidades del talento humano requerido en el ICA, con relación a la planta de personal vigente, facilitando el proceso de la provisión de los empleos que se encuentran en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal.

Plan de Previsión del Recurso Humano:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como propósito definir los lineamientos para la previsión del talento humano en el Instituto, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y aprovechamiento de las competencias de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

El objetivo del plan es contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión de la entidad y se constituye en una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de provisión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de las personas que el Instituto requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, para cumplir su misionalidad.

- **Plan Institucional de Capacitación:**

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 conocimiento

- **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 2019, mediante instrumentos de batería de riesgo psicosocial aplicada a nivel nacional, a través de 6 psicólogos especialista en SST contratados por macroregión y lo referido el Programa de Entorno Laboral Saludable, con la estrategia publico 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.

- **Plan De Bienestar:**

Las actividades de bienestar 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. El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro:

I Trimestre 15%	II Trimestre 20%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 40%
Dar a conocer los lineamientos (plan de bienestar social y modalidad de contratación).	Gestionar el plan de bienestar social e Incentivos	Diseñar y analizar la encuesta Sociodemográfica	Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.
Construir el Plan de Bienestar específico de acuerdo con los lineamientos dados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos y presupuesto asignado	Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.	Diseñar la encuesta de diagnóstico de necesidades, la cual se remite a la comisión de personal para las respectivas observaciones a realizar.	Realizar seguimiento bimestral a los indicadores del PIB.
Revisar y aprobar la construcción del Plan de Bienestar de acuerdo con los lineamientos dados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos	Realizar seguimiento bimestral a los indicadores del PIB	Ejecutar las actividades del plan de bienestar (planear, organizar y ejecutar) programadas para el trimestre.	Entregar Informes e indicadores.
			Aplicar encuesta diagnóstica de necesidades para la próxima vigencia (encuesta de bienestar social)

			Realizar el análisis del diagnóstico de necesidades en cada regional y Sede de la Dirección General para la próxima vigencia
--	--	--	--

Plan de incentivos:

El Plan Anual de Incentivos tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos y de carrera administrativa del ICA, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de los equipos de trabajo, con el fin de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El desarrollo de este componente está directamente ligado con el Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, el cual hace parte integral de este plan y su seguimiento general se realiza con base en el siguiente cuadro.

I Trimestre 15%	II Trimestre 20%	III Trimestre 25%	IV Trimestre 40%
Construir el proyecto de la resolución del Plan de Incentivos d	Socializar y realizar convocatoria para la participación en los mejores equipos de trabajo.	Presentar los proyectos	Seleccionar y divulgar resultados
Aprobar Plan de Incentivos	Implementar estrategias plan de incentivos y salario emocional	Implementar estrategias plan de incentivos y salario emocional	Reconocer a los Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y a los Mejores Equipos de Trabajo, en el Acto protocolario del Aniversario