



Instituto Colombiano Agropecuario- Ica
Plan Institucional de Desarrollo Administrativo
Vigencia 2012

1. POLITICA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ESTATAL.

Objetivo: Orientar el desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos, definiendo parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en el cumplimiento de los principios de la función administrativa.

ACCIONES	METAS	FECHA LIMITE	INDICADOR	LOGROS ALCANZADOS A MARZO 31 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A JUNIO 30 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A SEPTIEMBRE 30 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A DICIEMBRE DE 2012 (%)	DESCRIPCION DEL LOGRO Y/O RESULTADOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
VINCULACION										
Implementar y administrar el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, de acuerdo a directrices del DAFP y cronograma establecido en el ICA	Incorporar en el SIGEP tres (3) etapas: Manual de Funciones, Estructura Informal (Grupos Internos) y Distribución de Planta	31/12/2012	Número de etapas incorporadas / Número de etapas programadas	10,00%	30,00%	66,66%	100,00%	Se incluyó en el SIGEP las siguientes etapas: 1. Manual de Funciones y Competencias Laborales. 2. Grupos Internos de Trabajo (Estructura informal). 3. Distribución de Planta de Personal	Gerencia General Oficina Tecnologías de la Información Subgerencia Administrativa y Financiera Oficina Asesora Jurídica.	Gerencia General Subgerencia Administrativa y Financiera
ACUERDOS DE GESTION										
Concertar, Implementar y Evaluar Acuerdos de gestión para Gerentes Públicos.	Acuerdos de Gestión Requeridos para Gerentes Públicos, concertados, implementados y evaluados	3112/2012	Acuerdos de Gestión concertados, implementados / Acuerdos de Gestión concertados, implementados requeridos	0,00%	37,25%	50,00%	100,00%	Se suscribieron los acuerdos de gestión correspondientes a los gerentes públicos que se encuentran en la sede de oficinas nacionales y seccionales	Gerentes Públicos	Gerentes Públicos Asesor Gerencia General
SELECCIÓN										
Realizar los procesos meritocráticos para los empleos de libre nombramiento y remoción	100% de los procesos meritocráticos solicitados por la Gerencia General	31/12/2012	N° de Procesos meritocráticos realizados / N° de procesos meritocráticos solicitados	16,66%	50,00%	100,00%	100,00%	En el tercer cuarto trimestre 2012, se realizó un proceso (1) adicional meritocráticos solicitado.	Gerencia General, Subgerencia Administrativa y Financiera, Comité de Evaluación de Competencias, Departamento Administrativo de la Función Pública.	Subgerencia Administrativa y Financiera, Comité de Evaluación de Competencias



Instituto Colombiano Agropecuario- Ica
Plan Institucional de Desarrollo Administrativo
Vigencia 2012

1. POLITICA: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ESTATAL.

Objetivo: Orientar el desarrollo de las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos, definiendo parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en el cumplimiento de los principios de la función administrativa.

ACCIONES	METAS	FECHA LIMITE	INDICADOR	LOGROS ALCANZADOS A MARZO 31 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A JUNIO 30 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A SEPTIEMBRE 30 DE 2012 (%)	LOGROS ALCANZADOS A DICIEMBRE DE 2012 (%)	DESCRIPCION DEL LOGRO Y/O RESULTADOS	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
CAPACITACION										
Formular el Plan Institucional de Capacitación	Un (1) Plan Institucional de Capacitación formulado	30/03/2012	Plan formulado /plan programado	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	Se realizó la formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC	Subgerencias, Oficinas, Gerencias Seccionales	Subgerencia Administrativa y Financiera
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	Cien por ciento (100%) del Plan Institucional de Capacitación ejecutado	31/12/2012	Porcentaje de plan ejecutado	4,00%	38,00%	100,00%	100,00%	Se realizaron 39 cursos de capacitación con costo y 4 cursos sin costo para un total de 43 cursos realizados con la participación de 326 funcionarios capacitados.	Subgerencias, Oficinas, Gerencias Seccionales	Subgerencia Administrativa y Financiera
EVALUACION										
Formular el Plan de mejoramiento de Clima Organizacional	Un (1) plan de mejoramiento de clima organizacional formulado	30/03/2012	Plan formulado /plan programado	100%	100%	100%	100%	Se formuló el plan de mejoramiento del clima organizacional	Subgerencias, Oficinas, Gerencias Seccionales	Subgerencia Administrativa y Financiera
Seguimiento al Plan de Mejoramiento de Clima Organizacional	Dos (2) informes de seguimiento al Plan de Mejoramiento	31/12/2012	Informe realizado/informe programado.	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%	Se elaboraron dos informes sobre las actividades realizadas durante el primer semestre y segundo semestre en torno al Plan de Mejoramiento de clima organizacional	Subgerencia Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera
TOTAL LINEA DE POLITICA				32,95%	57,89%	80,95%	100,00%			