




Agencia de Desarrollo Rural


La semilla del **cambio**

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	2 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	4
Objetivos específicos.....	4
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO	5
5. COMPONENTES	8
• Provisión del Recurso Humano	8
• Bienestar Social e Incentivos	8
• Seguridad y Salud en el Trabajo	8
• Capacitación	8
6. DIAGNOSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
6.1. Caracterización de empleos planta de personal	8
6.2. Resultados de medición FURAG	9
6.3. Resultados Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica Talento Humano GETH	10
6.4. Resultados sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional- Departamental EDI- EDID 2023	11
6.5. Resultados Medición de Clina Laboral.....	12
7. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	13
7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	13
7.1.1 Objetivo general:.....	13
7.1.2 Objetivos específicos	14
7.2. Plan de Bienestar e Incentivos	14
7.2.1 Objetivo general.....	14
7.2.2 Objetivos específicos	14
7.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	14
7.3.1 Objetivo general:.....	14
7.3.2. Objetivos específicos	15
7.4 Plan Institucional de Capacitación	15
7.4.1 Objetivo general.....	15
7.4.2 Objetivos específicos	15
7.5 Evaluación de Desempeño Laboral	15
7.6. Monitoreo del SIGEP	16

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	3 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	17
9. DOCUMENTOS ASOCIADOS	17.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	4 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana y el enfoque en los grupos de valor (steak holders).

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, considerada esta como el corazón del modelo, se busca consolidar y fortalecer de manera unificada y coherente la estrategia en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de la administración pública. Para llevar a cabo una verdadera gestión estratégica de talento humano, se exige la alineación de las prácticas de la administración de personal, con los objetivos institucionales y con el propósito fundamental de la entidad.


La Agencia de Desarrollo Rural ADR, consciente de la necesidad de fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, con el fin de potenciar y mejorar las competencias, habilidades, la calidad de vida, así como la seguridad y salud de sus funcionarios, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, como herramienta orientadora que contiene la metodología que permitirá consolidar la GETH al interior de la Entidad.

2. OBJETIVO

Establecer los objetivos, estrategias y directrices para la gestión del Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, con el fin de contribuir al desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores públicos durante su ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio y la satisfacción de los ciudadanos

Objetivos específicos

- ✓ Consolidar información clave y relevante del contexto de la Entidad, en materia de talento humano, para identificar oportunidades de mejora y elementos claves para el direccionamiento estratégico.
- ✓ Definir los lineamientos estratégicos de la Gestión del Talento Humano para la Agencia de Desarrollo Rural, alineados con las necesidades y orientaciones estratégicas de la Entidad.
- ✓ Alinear la formulación y ejecución de los diferentes planes y programas que componen la Gestión del Talento Humano dentro de la Entidad.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	5 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad vigente.

4. MARCO NORMATIVO


Tabla 1. Marco normativo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	6 de 17


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros. hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	7 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	8 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión del Recurso Humano
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

6. DIAGNOSTICO PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


6.1. Caracterización de empleos planta de personal

Tabla 2. Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción
Estado de provisión empleos de LNYR Total

Empleos Provistos con servidores de LNYR	23
Empleos disponibles	3
TOTAL EMPLEOS LNYR	26

Tabla 3. Provisión empleos de Carrera Administrativa
Estado de provisión empleos de CA Total

Servidores en Periodo de Prueba	2
Servidores inscritos en CA – En titularidad	52
Servidores inscritos en CA - Encargo	61
Servidores en provisionalidad	12
Empleos disponibles	15
TOTAL EMPLEOS CA	88

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	9 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓD.	GR.	SEDE	OBSERVACIONES
2. Presidencia	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	LNRY
2.5. Oficina de Control Interno	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	LISTA DE ELEGIBLES
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo A No. 2	PROFESIONAL	Gestor	T1	11	Cartagena	VACANTE TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA TERMINA EN MARZO
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo A No. 7	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Tunja	LISTA DE ELEGIBLES
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo B No. 8	DIRECTIVO	Director Técnico de Agencia	E4	1	Ibagué	LNRY
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo A No. 9	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Popayán	EQUIVALENCIA LISTA DE ELEGIBLES
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo A No. 11	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Neiva	LISTA DE ELEGIBLES
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo B No. 12	DIRECTIVO	Director Técnico de Agencia	E4	1	Villavicencio	LNRY
3.5.1. Unidades Técnicas Territoriales Tipo C No. 13	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	EQUIVALENCIA LISTA DE ELEGIBLES
4.1. Dirección de Calificación y Financiación	PROFESIONAL	Analista	T2	06	Bogotá	DISPONIBLE
4.1. Dirección de Calificación y Financiación	PROFESIONAL	Analista	T2	06	Bogotá	DISPONIBLE
4.2. Dirección de Seguimiento y Control	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	LISTA DE ELEGIBLES
6. Secretaría General	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	DISPONIBLE
6.1. Dirección Administrativa y Financiera – Gestión Financiera	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	DISPONIBLE
6.1.2. Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	LISTA DE ELEGIBLES
6.1.2. Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano	PROFESIONAL	Analista	T2	06	Bogotá	DISPONIBLE
6.2. Dirección de Talento Humano	TÉCNICO	Técnico Asistencial	O1	12	Bogotá	DISPONIBLE


6.2. Resultados de medición FURAG

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte. Según los resultados del índice de desempeño institucional octubre 2023, la dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 70,4, en la dimensión – GESCO la calificación fue de 69,1.

Con relación a las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad, se necesario adelantar acciones de fortalecimiento en materia de implementación de Código de Integridad y conflictos de intereses, según los siguientes resultados:

Tabla 4. Resultados Política Gestión Estratégica De Talento Humano

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
I01	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	91,7
I02	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	86,7
I03	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	98,2
I04	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	100,0

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	10 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Tabla 5. Resultados Política de Integridad

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
105	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	52,2
106	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	56,9


En cuanto a la Política de Gestión del Conocimiento, se observan aspectos muy fortalecidos que deben mantenerse en el tiempo, para dar sostenibilidad a las acciones, mientras que se requiere la implementación de estrategias que impulsen la generación y producción del conocimiento.

Tabla 6. Resultados Política de Gestión del Conocimiento

NO. INDICE	POLITICA GESTION DEL CONOCIMIENTO	PUNTAJE
157	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	97,5
158	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO	57,6
159	GENERACIÓN DE HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO	73,2
160	GENERACIÓN DE UNA CULTURA DE PROPICIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	100,0

6.3. Resultados Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica Talento Humano GETH

Para la vigencia 2023 se realizó el Autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano, sugerido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual indicó que el área de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural podría encontrarse en nivel de CONSOLIDACION (puntaje superior a 80), en las distintas rutas de creación de valor. Es importante continuar trabajando para sostener la implementación, pues como proceso el reto consiste precisamente en apropiar e interiorizar lo que se implementa como mejora. No obstante,

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	11 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada


se hace indispensable fortalecer las acciones entorno al liderazgo basado en valores, aspecto que obtuvo una puntuación de 78.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

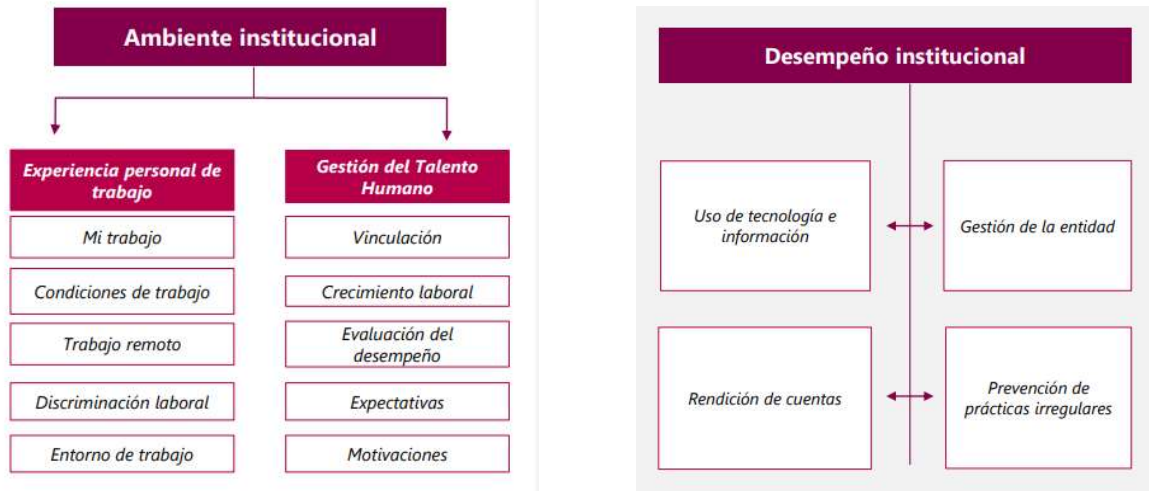
6.4. Resultados sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional- Departamental EDI- EDID 2023

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) tiene como objetivo Conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses. La recolección de información se realizó durante los meses de julio a septiembre de 2023. En total participaron 28.086 servidoras servidores públicos del orden nacional.

<chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcgiclfndmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/pres-EDI-2023.pdf>

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	12 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada




6.5. Resultados Medición de Clima Laboral

La medición de Clima Laboral se realizó durante los meses de septiembre y octubre de 2023, a través del proveedor de la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el propósito de evaluar las percepciones y significados compartidos sobre las políticas, prácticas y procesos de la Agencia, y las características de los valores de la organización dentro de los grupos de trabajo y de la Agencia, y contó con la participación de 453 personas entre servidores públicos y colaboradores de la Agencia.

Según la escala de interpretación del instrumento CLIO aplicado por la Caja de Compensación Familiar Compensar, el índice global de Clima para la vigencia 2023 se define como Clima Propicio, con un puntaje global de 86.25. Obteniendo un puntaje de 90.80 en el clima personal, 86.68 en microclima y 80.58 en macroclima. Además, se evidenció que la dimensión de Medio ambiente físico se encuentra en un nivel conveniente, siendo está la dimensión con el puntaje más bajo dentro de la medición (74.6).

Dentro de las recomendaciones dadas por el proveedor se encuentran, el fortalecimiento del proceso de teletrabajo, intervención en el diseño y ergonomía de los espacios de trabajo, el fortalecimiento en la estrategia de reconocimiento de la Agencia promoviendo y celebrando los logros individuales y colectivos cotidianos, trabajar en los procesos de comunicación interna e incentivar nuevas formas de liderazgo.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	13 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada



7. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024


El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

7.1.1 Objetivo general:

Realizar la planeación anual, técnica y económica que permita programar la provisión de los empleos y establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente la operación y propósitos de la Entidad.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	14 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

7.1.2 Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal en cada una de sus dependencias.
- Definir las metodologías para identificar y cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal.
- Programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva, mediante concurso de méritos y por medio de la figura de Carrera Administrativa.
- Establecer la estimación de los costos del personal y el aseguramiento de su financiación en el presupuesto asignado.

7.2. Plan de Bienestar e Incentivos

7.2.1 Objetivo general

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público


7.2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar actividades que atiendan las necesidades reportadas por las servidoras y servidores públicos, encaminadas a mantener su equilibrio y bienestar individual, familiar y laboral.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

7.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.3.1 Objetivo general:

Mantener condiciones de trabajo adecuadas para el personal vinculado a la Agencia de Desarrollo Rural, conforme a la legislación vigente, con la participación de todos los colaboradores, en todas las sedes de la entidad.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	15 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

7.3.2. Objetivos específicos

- Capacitar a todo el personal vinculado en los aspectos básicos de seguridad y salud en el trabajo,
- Fomentar el reporte de riesgos, actos y condiciones inseguras de manera participativa en todos los niveles y sedes de la Agencia.
- Evaluar, diagnosticar e intervenir de manera efectiva el Riesgo Psicosocial al interior de la entidad
- Realizar el seguimiento a los indicadores establecidos identificando oportunidades de mejora en el desarrollo de los programas estipulados
- Realizar seguimiento a las condiciones locativas de las diferentes sedes de la Agencia a nivel nacional.

7.4 Plan Institucional de Capacitación

7.4.1 Objetivo general


Fortalecer el desarrollo de las competencias, habilidades y actitudes de los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, con el fin de elevar su desarrollo profesional e impactar en la calidad del servicio y el cumplimiento de la misión de la agencia.

7.4.2 Objetivos específicos

- Orientar la capacitación de los servidores públicos de la ADR en el marco de los 6 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030 que integre la ética personal, profesional y la responsabilidad social que promuevan el desarrollo integral de los funcionarios así como la humanización del servicio público.
- Cimentar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público de la Agencia, centrada en la ética, el servicio público y el respeto por los derechos humanos.
- Fortalecer el desarrollo de competencias gerenciales del cuerpo directivo, brindando herramientas para el ejercicio adecuado de sus funciones y la promoción de las buenas prácticas en la gestión pública.

7.5 Evaluación de Desempeño Laboral

La Evaluación del Desempeño Laboral EDL, como herramienta de gestión objetiva y permanente, busca valorar e identificar las contribuciones individuales y comportamentales de los servidores y servidoras públicos, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	16 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

La Agencia de Desarrollo Rural, adelanta las EDL de sus servidores y servidoras de carrera administrativa, por medio del modelo del Sistema Tipo de Evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la plataforma dispuesta por la Comisión para tal fin, según condiciones de ley.

De otra parte, el Acuerdo de Gestión, presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, es el mecanismo de evaluación para los gerentes públicos de la entidad, siendo éstos los Vicepresidentes de las áreas misionales, Vicepresidente de Gestión Contractual, Secretario General y Directores Técnicos de Agencia de las Unidades Técnicas Territoriales.


El Departamento Administrativo de la Función Pública, establece los lineamientos para la evaluación del desempeño y de las competencias de los Jefes de Control Interno de la Rama Ejecutiva, del orden nacional; disponiendo de una metodología de evaluación 360° y definiendo como responsables dentro del proceso de evaluación del Jefe de Control Interno: El Presidente de la Agencia, Secretario General, Vicepresidente del área misional de la entidad, colaborador del Jefe de Control Interno y por último autoevaluación del Jefe de Control Interno, Los tiempos y condiciones de evaluación son definidos e informados a la entidad por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por último, los Jefes de Oficina de Agencia del Nivel Asesor y los empleos de Libre Nombramiento y Remoción son evaluados por medio de la herramienta denominada Evaluación a la Gestión, en la cual se concertan con el jefe inmediato y se consigan los compromisos laborales y conductuales de acuerdo con el Plan Institucional de la Agencia, los compromisos del área y funciones del servidor público.

7.6. Monitoreo del SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Dado que el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano, resulta fundamental actualizar periódicamente la información. Por tanto, este sistema será monitoreado, para garantizar la depuración de la información de manera que el sistema refleje la realidad al día de la planta de personal de la entidad. De acuerdo al siguiente Indicador: porcentaje de servidores públicos con hojas de vida y

	PROCESO: NOMBRE DEL PROCESO AL QUE PERTENECE SEGÚN MAPA DE PROCESOS	Código	F-SIG-014
	NOMBRE DEL DOCUMENTO ESTRATÉGICO	Versión	01
		Página	17 de 17

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

vinculación completa al SIGEP.

8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Rural son los siguientes:

Tabla 7. Mecanismos de evaluación

Mecanismo	Periodicidad
Seguimiento Plan de Acción (Medición de Indicadores de cada plan)	Mensual
Autodiagnóstico GETH	Anual
Autodiagnóstico Código de Integridad y Conflicto de Intereses	Anual
Autodiagnóstico GESCO	Anual
Informes de Gestión de cada plan y programa	Anual
Calificación Nivel de implementación SG-SST	Anual
Diagnóstico Clima Laboral	Bianual

9. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Se relacionan tablas, ilustraciones, listados, formatos u otros documentos mencionados en el contenido.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Angélica Gutiérrez Cargo: Gestor T1 Grado 10 Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Diana María Ortiz Juliao Cargo: Contratista Líder Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Javier Alex Hurtado Malagón Cargo: Secretario General Dependencia: Secretaría General