



**ADR**  
Agencia de Desarrollo Rural



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH -2020)

Agencia de Desarrollo Rural – ADR

Bogotá D.C., Enero de 2020



El campo  
es de todos

Minagricultura

**CLAUDIA ORTIZ RODRÍGUEZ**

Presidente

**DIEGO EDISON TIUZO GARCÍA**

Secretario General (E)

**MANUEL ÁLVAREZ PULIDO**

Contratista Líder - Dirección Talento Humano

## TABLA DE CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

#### 1. MARCO LEGAL

#### 2. ALCANCE

#### 3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

##### 3.1. Lineamientos Plan Nacional de Desarrollo

##### 3.2 Lineamientos sectoriales- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

##### 3.3 Marco estratégico y Lineamientos Estratégicos Agencia de Desarrollo Rural

###### 3.3.1 Marco estratégico

###### 3.3.2 Lineamientos estratégicos

#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1. Objetivo general

##### 4.2. Objetivos específicos

#### 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

#### 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL

##### 6.1. Política de Talento Humano

##### 6.2. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

#### 7. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

#### 8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

#### 9. EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO:

#### 10. PLANEACIÓN 2019

## INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del postconflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de la Agencia de Desarrollo Rural, desarrollar estrategias para la Planificación del Talento Humano, partiendo de un estudio de las necesidades de capacitación, bienestar social e incentivos y salud y seguridad en el trabajo, para el mejoramiento del desempeño de competencias laborales y comportamentales, que soportan la importancia y pertinencia de la Planeación Estratégica del Talento Humano, como herramienta efectiva de gestión para apoyar el desempeño laboral y de esta manera contar con mecanismos objetivos para evaluar la contribución de gerentes públicos y empleados al cumplimiento de los objetivos misionales.

El Plan además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Fortalecer la capacidad institucional de la Agencia de Desarrollo Rural mediante la gestión del Talento Humano, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad de los servidores de la entidad y asegurar la prestación del servicio a los ciudadanos”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2019 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

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 a la Agencia de Desarrollo Rural, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones 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 servidores 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 que lo anterior sea posible, 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 la política 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 Formación y Capacitación – PIFC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

## 1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Dirección de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	PROCESO RELACIONADO EN LA ADR
<b>Decreto 815 de 2018</b>	Se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Manual de Funciones.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Se establecen directrices para la integración de los planes institucionales y estratégico al plan de acción por parte de las entidades del Estado.	Planeación del Talento Humano.
<b>Decreto 051 de 2018</b>	Se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015.	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales. Plan Institucional de Capacitación.

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	PROCESO RELACIONADO EN LA ADR
<b>Decreto 894 de 2017</b>	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y al Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Plan Institucional de Capacitación. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
<b>Resolución 390 de 2017</b>	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación.
<b>Decreto 2011 de 2017</b>	Se adiciona el Decreto 1083 de 2016, en lo relativo al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	Política de inclusión.
<b>Ley 1857 de 2017</b>	Modifica Ley 1361 de 2009, por medio del cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, adicionando y complementando las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2016	Situaciones administrativas. Provisión de empleos. Protección especial entre otros.
<b>GETH</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Instrumento de la política de gestión estratégica del talento humano para que los jefes de TH puedan orientar sus actividades.
<b>Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG</b>	Manual Operativo - Dimensión N°1	Herramienta para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Integración de los Sistemas de Gestión.
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Valores de los servidores públicos.

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	PROCESO RELACIONADO EN LA ADR
<b>Acuerdo 565 de 2016</b>	Establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño para los empleados de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación a los servidores.
<b>Resolución N° 001 de 2016</b>	Por medio del cual se adoptó el Manual de Funciones y Competencias Laborales.	Herramienta de gestión del talento humano.
<b>Decreto 418 de 2016</b>	Decreto por medio del cual se establece la Planta de Personal de la Agencia.	Provisión de Recursos Humanos.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Empleo Público; administración de personal; situaciones administrativas; capacitación; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleo; gerencia pública.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Instrumento de generación de empleo.
<b>Ley 1064 de 2006</b>	Reconoce a la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano ETDH como formador de competencias para el sector público.	Plan Institucional de Capacitación.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
<b>Ley 909 de 2004</b>	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)	Plan Anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos.

## 2. 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 (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente aplica a la población de la Agencia de Desarrollo Rural, (servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo el plan) de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

### ***3.1. Lineamientos Plan Nacional de Desarrollo***

- Agricultura por contrato
- Extensión agropecuaria
- Adecuación de tierras
- Ordenamiento territorial agropecuario
- Planes y proyectos integrales
- Asociatividad rural

### ***3.2. Lineamientos Sectoriales- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural***

#### ***Ordenamiento social y productivo de la tierra***

- Formalización de la propiedad rural
- Restitución de tierras

#### ***Inversión en provisión de bienes y servicios públicos***

- Bienes públicos sectoriales; adecuación de tierras.
- Bienes públicos no sectoriales; vivienda rural más digna.
- Servicios públicos sectoriales; extensión agropecuaria; agrologística; información para la planificación sectorial.

#### ***Generación de capacidades en ingresos para emprendimientos***

- Acceso de jóvenes rurales a educación y capacitación
- Asociatividad para emprendimientos rurales
- Servicios de comercialización para pequeños productores



## ***Transformación y ordenamiento de la producción agropecuaria***

- Ordenamiento de la producción agropecuaria, pesquera y acuícola
- Proyectos de transformación productiva agroindustrial
- Agricultura por contrato
- Investigación, desarrollo tecnológico e innovación agropecuaria.
- Defensa comercial para el aprovechamiento de los TLC

## ***Institucionalidad moderna y tecnificada***

**Objetivo:** Modernizar, tecnificar y consolidar la institución sectorial

El rector y orientador de la política es el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y las entidades especiales que ejecutan son la Agencia de Desarrollo Rural, la Agencia Nacional de Tierras, la Unidad de Restitución de Tierras y la Agencia de Renovación del Territorio.

### ***3.3. Marco estratégico y Lineamientos Estratégicos Agencia de Desarrollo Rural***

#### ***3.3.1 Marco Estratégico***

##### ***Misión***

La Agencia de Desarrollo Rural – ADR tiene como misión la promoción, estructuración, cofinanciación y ejecución de planes y proyectos integrales de desarrollo agropecuario y rural, y generar capacidades para mejorar la gestión del desarrollo rural integral con enfoque territorial para contribuir a la transformación del campo colombiano.

##### ***Visión***

En 2030 la ADR será reconocida por haber generado condiciones para la transformación del sector rural colombiano, logrando que los pobladores rurales mejoren su calidad de vida mediante actividades competitivas y sostenibles, y por haber forjado las capacidades para una eficiente gestión del desarrollo agropecuario y rural con enfoque territorial.

##### ***Principios***

- **Transparencia:** todos los actos de la Agencia, como objetivos, programas, procedimientos y resultados, se deberán comunicar, publicar y ofrecer acceso amplio y abierto a la información relacionada.
- **Orientación a resultados:** la Agencia orienta todos sus esfuerzos al cumplimiento de sus objetivos misionales con productividad en sus procesos internos, actuando con celeridad y con altos niveles de calidad y rendimiento, para lograr eficiencia, eficacia y efectividad en los resultados de sus intervenciones.

- **Capital humano especializado:** la Agencia es una organización especializada con altos estándares de profesionalismo, donde el capital humano es el recurso más valioso para cumplir con sus objetivos misionales y garantizar el uso eficiente de los recursos institucionales en todo el territorio nacional.
- **Trabajo en equipo:** el trabajo en equipo constituye el pilar fundamental para la organización de las dependencias de la Agencia y permite realizar actividades interdependientes en un ambiente de confianza y solidaridad, a partir de una cultura de acción colaborativa.

### **Valores**

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un “código general” o “código tipo” que denominó *Valores del Servidor Público-Código de Integridad*, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores quedando compendiados cinco (5) valores así:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Mediante Resolución N° 0656 de 2018 la Agencia de Desarrollo Rural adoptó el Código de Integridad del Servicio Público.

### **3.3.2 Lineamientos Estratégicos**

#### **Dinamización de la competitividad rural**

- Promover el desarrollo de capacidades para la generación sostenible de ingresos en la comunidad rural, a partir de la realización de intervenciones efectivas y acordes con la vocación agropecuaria de los territorios.
- Fortalecer la productividad y competitividad de las cadenas de valor y sistemas productivos del sector agropecuario a través del acompañamiento técnico e implementación del Subsistema Nacional de Extensión Agropecuaria.

### **Optimización del servicio público de adecuación de tierras**

- Aumentar la cobertura y calidad en la provisión del servicio público de adecuación de tierras.

### **Fortalecimiento de capacidades institucionales**

- Consolidar el modelo de gestión para optimizar el desempeño institucional de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y *humanos*.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. General**

Contribuir en el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, planeando, desarrollando y evaluando la gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y siempre bajo la perspectiva misional de la Agencia.

### **4.2. Específicos**

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Establecer el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Desarrollar y/o fortalecer competencias laborales y comportamentales del talento humano al servicio de la Agencia de Desarrollo Rural, que contribuyan a incrementar la efectividad en sus prácticas laborales y al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
- Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades detectadas en el diagnóstico y que contribuyan en la calidad de vida de los servidores, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de motivación y compromiso en el que hacer de sus funciones
- Llevar a cabo el proceso de Evaluación a los servidores con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Continuar con el proceso de Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST, con el fin de brindar una mejor calidad de vida a los funcionarios y contratistas de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, por medio del estudio de las condiciones de trabajo y medio ambiente e identificando los factores de riesgo que atentan contra la integridad física de estos, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales, para disminuir la potencialidad de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mejorar la calidad de vida del personal en la entidad.

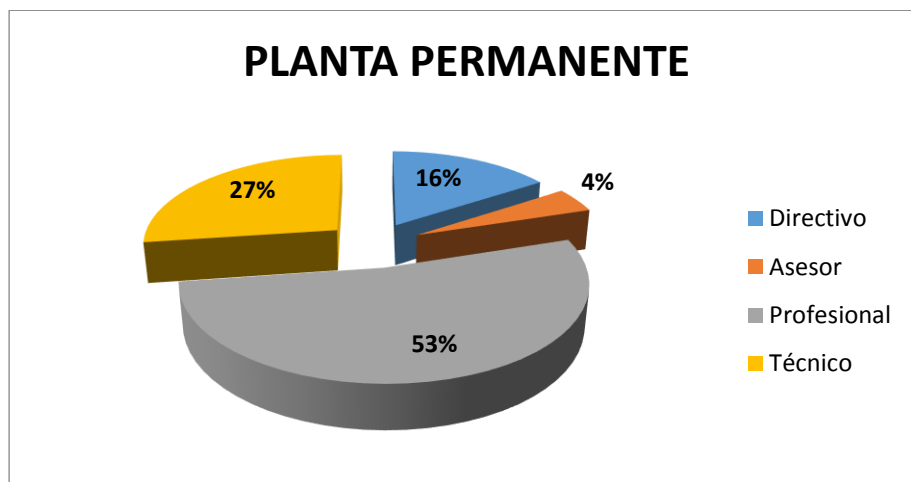
## 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de empleos permanentes de la Agencia de Desarrollo Rural es de 114 empleos (Decreto 418 del 07 de marzo de 2016), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

**Tabla. Empleos Planta de personal permanente Agencia de Desarrollo Rural por niveles**

PLANTA PERMANENTE			
NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL
DIRECTIVO	18		18
ASESOR	5		5
PROFESIONAL	1	59	60
TÉCNICO	2	29	31
TOTAL	26	88	114

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

## 6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL

### 6.1. Política de Talento Humano

La Agencia de Desarrollo Rural a través de su política de Talento Humano, pretende fortalecer y contribuir en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. La Dirección de Talento Humano estructurará, ejecutará, evaluará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, estrategias, planes y programas dirigidos al fortalecimiento del talento humano de la ADR, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

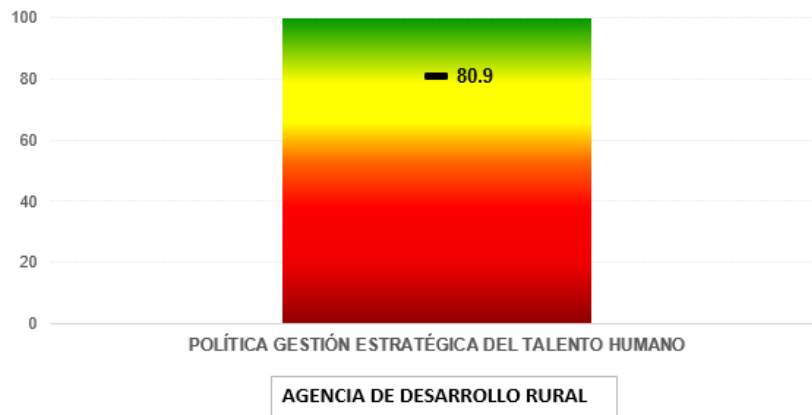
### 6.2. Diagnóstico interno de la gestión de talento humano

La Dirección de Talento Humano depende directamente del Despacho de la Secretaría General, y es la encargada de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Una vez realizado el auto diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la Matriz GETH se evidencia una calificación de 80,9, sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”.

#### Calificación total

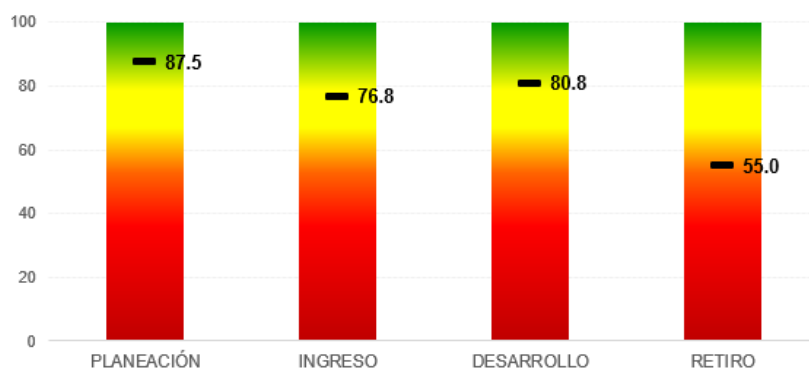


#### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Este resultado, señala que la implementación de la Gestión del Talento Humano ha avanzado pero requiere mejoras. Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño de los servidores de la Agencia, pero aún existen brechas importantes a nivel estratégico.

### Calificación por componentes



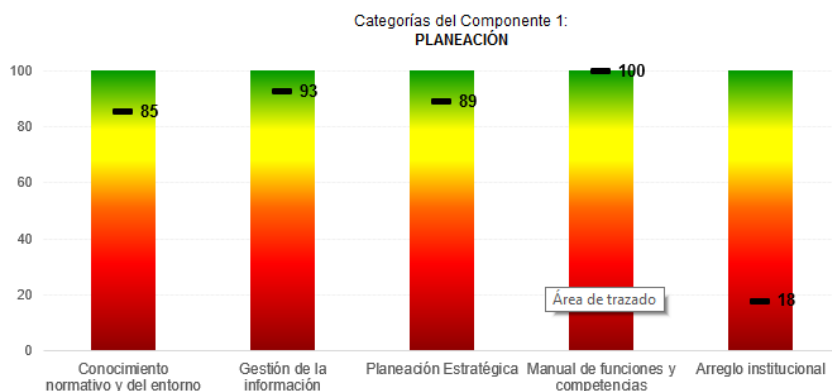
Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico.

En la anterior gráfica se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los cuatro grandes componentes que conforman la política.

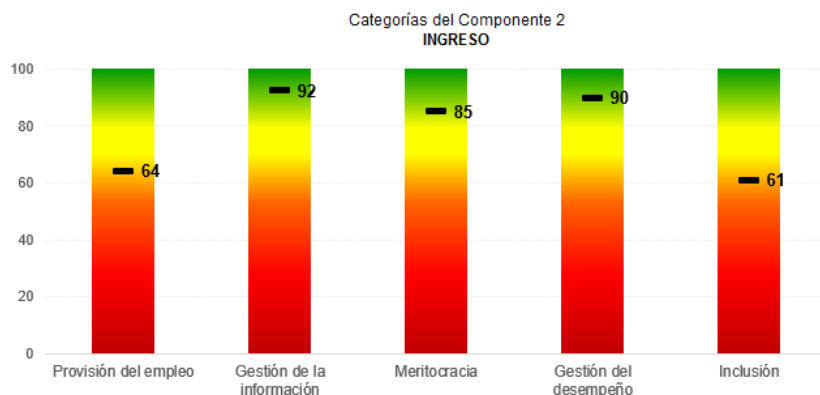
Se puede apreciar la necesidad de priorización de los componentes relacionados con las acciones de asistencia para el retiro de los servidores de la entidad.

Un comportamiento alto frente a los procesos de planeación y un comportamiento medio en los procesos de ingreso y desarrollo.

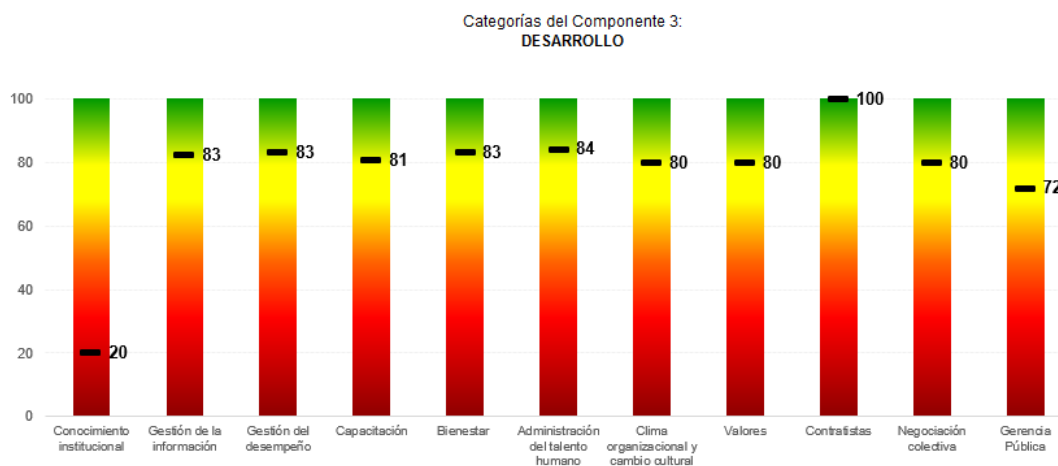
### a) Clasificación por categorías



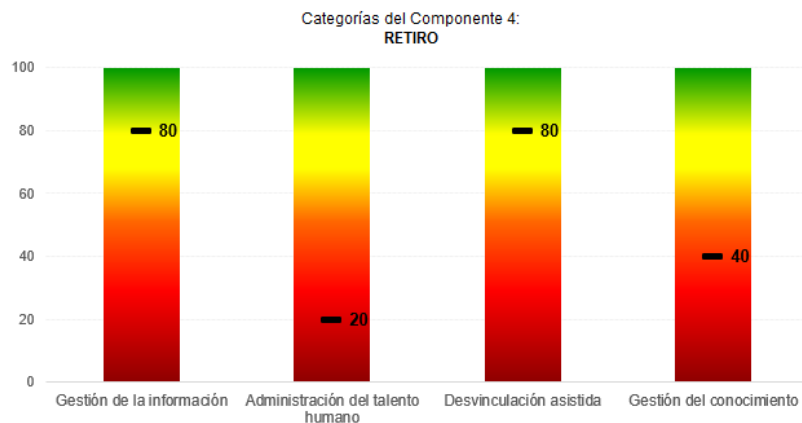
Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico



Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico

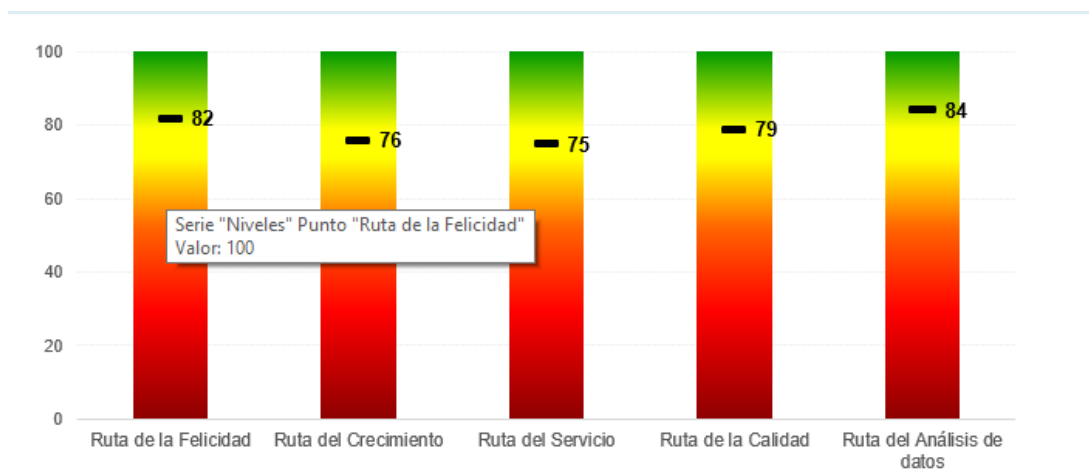


Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico



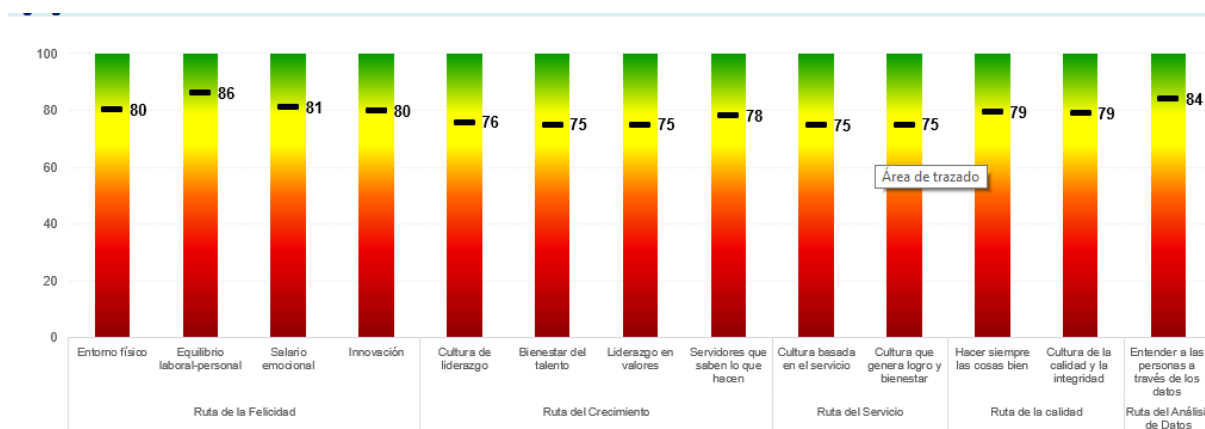
Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico

## b) Calificación por rutas de creación de valor



Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico

## Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Fuente: Matriz de Gestión Estratégica MIPG- Autodiagnóstico



### **6.2.1. Diagnóstico según actividades de gestión**

Para la formulación del Programa de Bienestar Social e Incentivos – 2020, se partió del diagnóstico basado en los resultados de las encuestas de clima organizacional y el diligenciamiento de la Ficha para el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos realizadas a los servidores de la Agencia.

Asimismo, para el diseño del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) – 2020, se aplicó el instrumento “Ficha para el registro de necesidades de Capacitación y Formación” y para implementación y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST se tuvo en cuenta la evaluación de la Matriz de peligros y la Evaluación de los requisitos mínimos de SST establecidos bajo el Resolución 1111 de 2017, derogada por la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

Mediante la gestión del Talento Humano, se busca el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen procedimientos que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos procedimientos se definen a continuación:

- **Procedimiento de Administración de Talento Humano:** El cual tiene como objetivo gestionar el ingreso de personal idóneo y competente para ocupar los empleos vacantes de la planta de personal mediante el cumplimiento del perfil solicitado, los requisitos y las competencias, establecidas en el manual de funciones, de la entidad y las normas que rigen la materia, junto con el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de la planta de personal de la Agencia de Desarrollo Rural, conforme a lo establecido a las normas legales vigentes.
- **Procedimiento de Desarrollo del Talento Humano:** El cual tiene como objetivo crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, a través de programas orientados al mejoramiento de su nivel de vida; así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, e incrementar el sentido de pertenencia del Servidor hacia la Agencia de Desarrollo Rural.
- **Procedimiento de evaluación de Servidores:** EL cual tiene como objetivo gestionar el proceso de evaluación de los Servidores Públicos que conforman la Planta de Personal de la Agencia de Desarrollo Rural – ADR, de acuerdo con los parámetros establecidos en la normatividad vigente.
- **Procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El cual tiene como objetivo el de implementar las acciones que le corresponden a la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, como entidad empleadora, para prevenir la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo con el fin de preservar un estado de bienestar social, físico y mental, a nivel individual y colectivo, que mejore las labores desarrolladas por los servidores y colaboradores.
- **Procedimiento de Administración de Nómina:** El cual tiene como objetivo garantizar que la liquidación de la nómina, seguridad social y de las prestaciones sociales de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, se realice de acuerdo con la normatividad vigente de manera oportuna y confiable.

## 7. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020

El Plan Estratégico Del Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Rural, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

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 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.

Al final del primer semestre de 2020, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Rural, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
<b>D1</b>	Talento Humano
<b>D2</b>	Direccionamiento y Planeación
<b>D3</b>	Gestión para Resultados
<b>D4</b>	Evaluación de Resultados
<b>D5</b>	Información y Comunicación
<b>D3</b>	Gestión del conocimiento
<b>D7</b>	Control Interno

Fuente: Elaboración propia

La planeación de los recursos humanos inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación de servidores y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado.

Para mejorar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural se establecen las siguientes estrategias:

**IMPLEMENTAR LA GESTIÓN DE CAMBIO TODA VEZ QUE EL CAMBIO ES LA CAPACIDAD QUE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL DEBE DESARROLLAR PARA CUMPLIR CON SU MISIONALIDAD, SER COMPETITIVA Y AUMENTAR SU PRODUCTIVIDAD.**

Para la implementación de esta estrategia, la entidad incluye políticas, programas y actividades dentro de los Planes de Formación y Capacitación, bienestar e incentivos y Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo, que impactan directamente la Gestión del cambio, siendo esta entendida como el conjunto de variaciones de orden estructural que sufre la Agencia de Desarrollo Rural y que se traduce en un nuevo comportamiento organizacional.

Para lograr dicho cambio todos los planes mencionados anteriormente estarán vinculados al Plan Nacional de Desarrollo, a los lineamientos estratégicos de la entidad a su misión y a sus objetivos, esto permitirá dirigir las comunicaciones, las métricas, el seguimiento y control hacia la necesidad del cambio, la implicación y hacia la cultura de experimentación e innovación.

Lo anterior requiere un esfuerzo no sólo de los líderes, sino también de los empleados. Estas personas preparadas para el cambio están en las organizaciones para las que trabajan, son personas pasionales, que creen en el trabajo, personas proactivas dispuestas a mejorar cada día sus competencias, actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades.

**REALIZAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA LA VINCULACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, CON EL FIN DE PROPORCIONAR PERSONAL COMPETENTE Y COMPROMETIDO CON LA ENTIDAD:**

Para la implementación de esta estrategia, la entidad realiza la actualización del Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre las vacancias definitivas de la planta de personal para programar la provisión de empleos.

Así mismo se actualiza el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las diferentes áreas en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se hará la revisión de los criterios para acceder a la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente.

Se continúa con el monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

**OPTIMIZAR EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS CON EL FIN DE CONTAR CON UN CAPITAL HUMANO COMPETENTE, ALTAMENTE CALIFICADO, PARA DAR RESPUESTA AL ENFOQUE Y LAS FUNCIONES ASIGNADAS A LA ENTIDAD POR EL DECRETO 2364 DE 2015:**

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de Formación y Capacitación, que tiene como objetivo general:

Realizar las capacitaciones a los servidores públicos que participan en los diferentes procesos de la ADR, con el fin de fortalecer los conocimientos, valores, competencias funcionales y comportamentales, y así mejorar sus condiciones socio-laborales logrando elevar los niveles de eficiencia y eficacia para beneficio de la entidad.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de Formación y Capacitación tiene los siguientes:

- Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.
- Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Promover los objetivos institucionales, dotando a los servidores de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar Conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores en la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción y provisionales de la Agencia de Desarrollo Rural.

Las capacitaciones que hacen parte del PIFC 2020, serán contratadas, otras serán gestionadas con entidades públicas y privadas y las demás serán impartidas por facilitadores internos.

En cuanto a la inducción a los nuevos servidores el cual tiene como objetivo principal iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores de los servidores a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PIFC. Esta inducción debe desarrollarse en un tiempo de sesenta (60) horas, y debe realizarse al inicio de su labor, debiendo dejar constancia de dicha inducción, mediante el listado de asistencia.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada uno de los jefes inmediatos o por quien sea delegado, los mismos deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, entre otros. El servidor deberá entregar a la Dirección de Talento Humano el formato “Lista de chequeo entrenamiento en puesto de trabajo”, debidamente diligenciado, el cual reposará en su historia laboral.

La Re Inducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural y se dejará evidencia mediante el listado de asistencia.

Para la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la vigencia 2020, se cuenta con recursos por valor de CUATROCIENTOS SETENTA MILLONES OCHENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS M/CTE \$ 470.089.500.

La evaluación del PIFC se realizará utilizando indicadores de eficiencia. La evaluación de la gestión del PIFC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos, ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

El PIFC será socializado a todos los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, a través de la página web de la entidad y el envío de correos masivos institucionales.

**FORTALECER EL PROCESO DE EVALUACIÓN A SERVIDORES, COMO UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN, QUE SIRVE DE INSUMO EN LA TOMA DE DECISIONES A FAVOR DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS SERVIDORES, Y ASÍ MISMO, ESTABLECER PLANES DE MEJORAMIENTO ENCAMINADOS A FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES, LO QUE CONTRIBUIRÁ EN GRAN MEDIDA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.**

Se entregará el “Informe de Evaluación a Servidores Públicos” en el mes de abril de 2020 el cual contiene el análisis de los resultados de las evaluaciones de los servidores de la entidad del año 2019, con el objeto de realizar un análisis cuantitativo y cualitativo que permitan establecer el Plan de Incentivos Institucionales, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

**MANTENER Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA AGENCIA DE DESARROLLO RURAL – ADR, CON EL FIN DE PRESERVAR UN ESTADO DE BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y SOCIAL DE LOS SERVIDORES Y COLABORADORES, A NIVEL INDIVIDUAL Y COLECTIVO, QUE MEJORE LA PRODUCTIVIDAD DE LAS LABORES DESARROLLADAS EN LA ENTIDAD.**

- Prevenir la generación de enfermedades laborales y la disminución de accidentes de trabajo evitando daños a equipos, materias primas o los generados por ausentismo laboral.
- Dar continuidad a la implementación y funcionamiento de lo que constituye el SG-SST :

- a) **Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo:** continuar con la elaboración de los exámenes médicos ocupacionales, desarrollar programas de vigilancia epidemiológica, desarrollar actividades de prevención, investigación de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial).
- b) **Subprograma de Seguridad e Higiene Industrial:** Actualizar la matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo, realizar mediciones higiénicas, realizar inspecciones periódicas de seguridad, medir indicadores de accidentalidad, suministrar Elementos de Protección Individual – EPI, organizar y desarrollar un plan de emergencia y promover acciones de prevención y actividades de sensibilización).
- c) Realizar el apoyo a los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST y de convivencia laboral, para el cumplimiento de sus actividades

### **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El Bienestar en la Agencia de Desarrollo Rural se da como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro los objetivos de la Agencia.

Con el fin de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor y en lo posible de su familia, aplicando integralmente las directrices de bienestar social, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, éstas deben estar enmarcadas dentro de dos componentes que son los Programas de Protección de Servicios Sociales y los Programas de Calidad de Vida Laboral, cada uno con diferentes programas así

#### **- Área de Protección de Servicios Sociales incluye las actividades de tipo:**

- a. Deportivos, Recreativos y Vacacional
- b. Artísticos y Culturales
- c. Promoción y prevención de salud
- d. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
- e. Promoción de programas de Vivienda

#### **- Área de Calidad de Vida laboral, se encuentran los relacionados con:**

- a. Clima laboral
- b. Cultura organizacional
- c. Preparar a los Pre pensionados para el retiro del servicio
- d. Salario emocional
- e. Fortalecimiento del trabajo en equipo

El programa de Bienestar social se refiere a las necesidades de los servidores sobre las condiciones de vida laboral y comprende actividades de integración y recreación, fomento de la actividad física y el deporte entre otros.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del Programa de Bienestar.

Son beneficiarios del Plan de Bienestar, todos los servidores públicos de la entidad que pertenecen a la ADR y sus familias, tienen derecho a participar en todas las actividades contempladas en el plan de Bienestar de la vigencia 2020.

Se entenderá por familia el cónyuge o Compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años.

Los recursos destinados para la ejecución del Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2020 corresponden a: \$305.000.000oo

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se socializa a todos los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, a través de la página web de la entidad y a través de correos masivos institucionales.

Las actividades programadas para la vigencia 2020, se encuentran dentro del marco del “PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – 2020.

## 8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

**a) Nombre de las Rutas de Creación de Valor con menor puntaje:**

Ruta del Crecimiento-Liderando Talento y Ruta del servicio-Al servicio de los ciudadanos.

**b) Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:**

-Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

-Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

-Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

**c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:**

**VARIABLES RESULTANTES**

**ALTERNATIVAS DE MEJORA**

<b>Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.</b>	Llevar registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano.
<b>Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años</b>	Realizar la reinducción a más tardar cada dos años con la participación del 100% de los servidores.

Fuente: Elaboración propia

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz de Auto Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2020.

## 9. EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) **Matriz de seguimiento:** Permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.
- b) **Sistema de Gestión Institucional – SGI.** A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.
- c) **FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.



## 10. PLANEACIÓN 2020

	Plan de provisión de Recursos Humanos	Ejecución del Plan de Provisión de Recursos Humanos	100%	(Número de vacantes provistas / Número de vacantes existentes * 100)	PLanear y establecer el cronograma de provisión de Recursos humanos	Enero	1	Dirección de Talento Humano
					Ejecución del Plan de provisión de Recursos Humanos	Diciembre	100%	
Gestión del Talento Humano	Plan Anual de Vacantes	Realización del reporte en el SIMO	100%	(Número de vacantes reportadas / Número de vacantes existentes * 100)	Planear y establecer el cronograma para el reporte en el SIMO	Enero	1	Dirección de Talento Humano
					Ejecución del cronograma del Plan Anual de Vacantes	Septiembre	100%	
	Plan Estratégico de Talento Humano	Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	100%	(Actividades realizadas / Actividades planeadas) * 100	Formular el Plan Estratégico de Recursos Humanos	Enero 31	100%	Dirección de Talento Humano
					Ejecutar el Plan Estratégico de Recursos Humanos	Diciembre 31	100%	
	Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC implementado	Implementación del Plan de Capacitación	100%	(Actividades realizadas / Actividades planeadas) * 100	Formular Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC	Enero 31	1	Dirección de Talento Humano
					Ejecutar Plan Institucional de Formación y Capacitación PIFC	Diciembre 31	100%	
	Plan de Bienestar e Incentivos implementado	Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos	100%	(Actividades realizadas / Actividades planeadas) * 100	Formular Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Enero 31	1	Dirección de Talento Humano
					Ejecutar Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Diciembre 31	100%	
	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo implementado	Implementación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	100%	(Actividades de implementación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo realizadas / Actividades planeadas) * 100	Formular el Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Enero 31	1	Dirección de Talento Humano
					Implementar y divulgar el Programa Higiene y seguridad Industrial	Junio 28	100%	Dirección de Talento Humano
					Implementar y divulgar el Programa de medicina preventiva y del trabajo de ADR	Julio 31	100%	Dirección de Talento Humano
					Implementar y divulgar el Plan Estratégico de Seguridad Vial en la sede central y en las Unidades Técnicas Territoriales UTT's	Septiembre 30	100%	Dirección de Talento Humano
					Implementar y divulgar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial	Diciembre 31	100%	Dirección de Talento Humano

Fuente: Oficina de Planeación. Plan de Acción Anual

