



ADR

Agencia de Desarrollo Rural



PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO – PETH

Agencia de Desarrollo Rural - ADR

Bogotá, D.C. 2022



El campo
es de todos

Minagricultura

TABLA DE CONTENIDO

Guía de abreviaciones.....	2
INTRODUCCION	3
1. OBJETIVOS	3
2. POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO Y GETH.....	4
2.1. Política de Implementación de Gestión de Talento Humano	4
2.2 Política de Análisis y Gestión del Ciclo de vida del Servidor Público.....	4
2.3. Política de Orientación a las Rutas de Generación de Valor.....	4
2.4. Política de Integridad	4
2 CONTEXTO DE LA ENTIDAD	5
3.1. Caracterización de empleos y población de la planta de personal.....	5
3.2. Diagnósticos, Datos y estadísticas de Talento Humano de la ADR	5
3.2.1 Resultados Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG	5
3.2.2 Autodiagnóstico Matriz de GETH	5
3.2.3 Resultados encuesta Ambiente y Desempeño del DANE.....	6
3.2.4 Resultados Medición de Cima Laboral	6
3 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GESTIÓN TALENTO HUMANO DE LA ADR.....	7
3.1 Acciones Claves	8
4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
Anexo 1: Marco Legal	10

Guía de abreviaciones

GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano

PETH: Plan Estratégico de Talento Humano

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

PBII: Plan de Bienestar e Incentivos

PIFC: Plan de Formación y Capacitación

SG-SST: Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

GESCO: Gestión del Conocimiento

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

INTRODUCCION

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, consiente 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.

1. OBJETIVOS

General

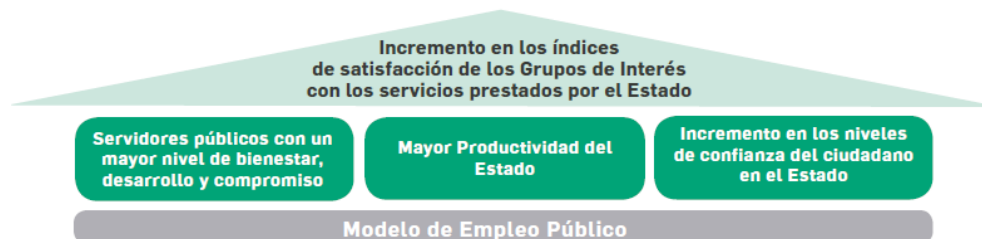
Establecer las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural - ADR, que permitirán fortalecer las competencias y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y la seguridad y salud de los servidores, a través de elaboración y ejecución de planes alineados con las necesidades y diagnósticos.

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.

2. POLÍTICAS DE EMPLEO PÚBLICO Y GETH

La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:



Teniendo en cuenta lo anterior, la Agencia de Desarrollo Rural ha definido las siguientes políticas para la GETH basadas en el MIPG, las cuales será la guía y orientación principal en materia de Talento Humano en la entidad.

2.1. Política de Implementación de Gestión de Talento Humano

Para la implementación de la GETH y de todos los procedimientos, planes y programas, desarrollar la metodología de las cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a una gestión estratégica del talento humano eficaz y efectiva:

- **1) Disponer de Información, 2) Diagnosticar y/o Evaluar la Gestión 3) Elaborar e Implementar Plan de Acción**

2.2 Política de Análisis y Gestión del Ciclo de vida del Servidor Público.

La GETH de la ADR contempla dentro de sus mecanismos de acción la comprensión de la curva de experiencia y/o los “*momentos mágicos*” del servidor público, para la formulación de los planes, programas y acciones dentro de la Agencia, en los siguientes componentes:

- **1) Ingreso 2) Desarrollo 3) Retiro**

2.3. Política de Orientación a las Rutas de Generación de Valor.

Las rutas de creación de valor que plantea el MIPG, son acogidas por la ADR dentro de su GETH, las cuales son la base para la focalización de acciones:

- **1) RUTA DE FELICIDAD** La felicidad nos hace productivos **2) RUTA DEL CRECIMIENTO**-Liderando el crecimiento **3) RUTA DEL SERVICIO**-Al servicio de los ciudadanos **4) RUTA DE LA CALIDAD**-La cultura de hacer las cosas bien **5) RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS** Conociendo el talento.

2.4. Política de Integridad

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adaptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativa y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos.

2 CONTEXTO DE LA ENTIDAD

3.1. Caracterización de empleos y población de la planta de personal

Datos Generales Planta de Personal

Categoría de Empleos			Distribución de Planta		
Empleos de LNYR	26	23%	Bogotá	74	64%
Empleos de Carrera Administrativa	88	77%	Ciudades (13 UTT)	40	36%
TOTAL	114	100%	TOTAL	114	100%

Datos Caracterización Poblacional

Nivel académico servidores		Rango de Edades - Generaciones		Género	
Doctorado	1%	B- Boomers: + 55 años (1945-1964)	38%	Mujeres	50%
Maestría	8%	Generación X: Edades 55 – 39 (1965-1981)	41%	Hombres	50%
Especialización	59%	Generación Y: Edades 38 - 27 (1982-1994)	21%	Otros	0%
Universitarios	23%	Generación Z: Edades 26 – 18 (1995-2010)	0%		
Técnico	6%				
Bachiller	3%				

3.2. Diagnósticos, Datos y estadísticas de Talento Humano de la ADR

3.2.1 Resultados Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión - 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 en la dimensión de Talento Humano y en la gestión del conocimiento los resultados bajaron con relación al año anterior, probablemente por el impacto de la pandemia en el año 2020. Por su parte la Política de Integridad aumento 2 puntos.

CATEGORÍA	2018	2019	2020	Promedio del Sector
Dimensión Talento Humano	70.7	74.9	70.5	74.1
Política de Integridad	62.2	67.8	69.1	70.5
Gestión del Conocimiento	70.3	72.8	63.3	71.8

*Ver reporte completo en <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

3.2.2 Autodiagnóstico Matriz de GETH

En octubre del 2021 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).

CATEGORÍAS / CICLO	2020	2021
SERVIDOR		
Planeación	85.0	85.5
Ingreso	73.0	78,9
Desarrollo	82.1	82,4
Retiro	66.7	77,0
General Autodiagnóstico	81.0	82,4

RUTAS CREACIÓN DE VALOR	2020	2021
RUTA DE LA FELICIDAD	83	83
RUTA DEL CRECIMIENTO	80	81
RUTA DEL SERVICIO	84	83
RUTA DE LA CALIDAD	82	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	78	81

*Ver detalle en el autodiagnóstico publicado en:

<https://www.adr.gov.co/participa/gestion-del-talento-humano/>

3.2.3 Resultados encuesta Ambiente y Desempeño del DANE

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades. Se observa una caída en la percepción de favorabilidad de Bienestar Laboral. Es probable que esta caída en la percepción haya estado relacionada con la incertidumbre que se presentó en el 2019 sobre la situación de terminación o continuación de la planta temporal.

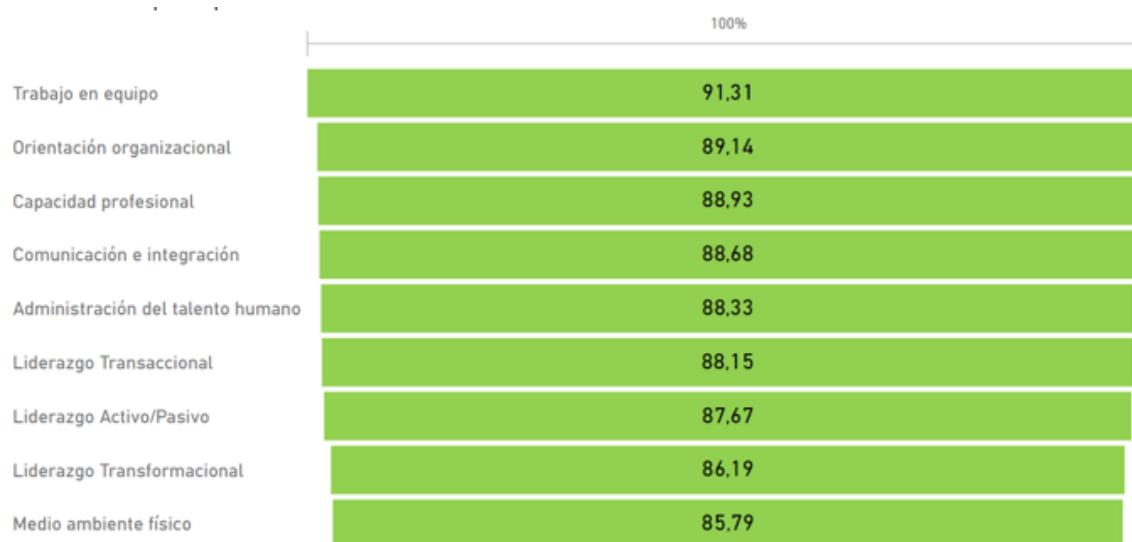
CATEGORÍA	2017	2018	2019
Favorabilidad Ambiente Institucional	78.2	79.4	→82.2
Favorabilidad Desempeño Institucional	65.6	78.9	76.7
Favorabilidad Credibilidad en las Reglas (CRREG)	80.6	79.2	82.2
Favorabilidad Credibilidad en las Políticas (CREPOL)	71.7	79.7	→81.2
Favorabilidad Suficiencia de Recursos y Previsibilidad (RECPREV)	71.0	76.3	81.4
Favorabilidad Suficiencia de Gestión por Resultados (GESRT)	68.8	78.2	76.8
Favorabilidad Rendición de Cuentas (RENCT)	69.4	86.5	85.5
Favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)	77.4	78.6	→68.8
Favorabilidad Prevención Prácticas Irregulares (PRIRRE)	60.5	75.2	→79.8

*Ver detalle en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>

3.2.4 Resultados Medición de Clima Laboral

En el mes de noviembre del 2021 se realizó la última encuesta de clima laboral, en donde participaron 101 servidores, lo que indica una cobertura del 73% de la población total. Entre las dimensiones evaluadas se destacan las siguientes: 1) Administración del Talento Humano 2) Capacidad Profesional 3) Comunicación e Integración, 4) Estilos de Dirección 5) Medio Ambiente Física 6) Trabajo en equipo 7) Orientación Organizacional.

El índice General de Clima Laboral es de 88,35, el cual indica un lugar propicio para trabajar con mejoras para perfeccionar. De igual forma, el nivel de orgullo y Top of Mind se encuentran en 97,30 y 92,91 respectivamente.



*Ver detalle en el autodiagnóstico publicado en: <https://www.adr.gov.co/participa/gestion-del-talento-humano/>

3 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS GESTIÓN TALENTO HUMANO DE LA ADR



2. Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, así como la práctica de una cultura íntegra y flexible a los cambios, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos de la entidad.

3. Afianzar el proceso de Evaluación de la gestión y desempeño de los servidores, como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.

4. Fortalecer el sistema de gestión y seguridad en el trabajo con el fin de preservar el estado de bienestar físico, mental y social de los servidores y colaboradores de la agencia de desarrollo rural.

3.1 Acciones Claves

<p>1. Optimizar la eficiencia y modernización de tecnología en la administración de personal y la gestión del talento humano, que permita la obtención de flujos de información oportunos y veraces, para gestionar trámites, vincular al personal y obtener datos en tiempo real.</p>		
Procesos/Planes/programas	Acciones Claves	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plan Anual de Vacantes - PAV ✚ Plan de Previsión de RRHH • Procedimiento de Administración del Talento Humano. • Procedimiento Administración de Nómina 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimizar los procedimientos y trámites para mejorar la prestación del servicio de GTH. 2. Aprovechar el uso de nuevas tecnologías y sistemas que permitan mejorar la GTH. 3. Realizar el poblamiento de la planta de acuerdo con las metodologías definidas y la normatividad. 4. Actualizar información SIGEP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de Provisión de empleos 2. Porcentaje ejecución del PAV 3. Número de mejoras realizadas a los procesos o planes de mejora.
<p>2. Contribuir con espacios aprendizaje y de gestión y creación de conocimiento de los servidores, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias; así como capitalizar el conocimiento y la innovación en la Agencia.</p>		
Procesos/Planes/programas	Acciones Claves	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plan de Formación y Capacitación – PIFC • Programa de Inducción y Reinducción – Entrenamiento en puesto de Trabajo. ✚ Gestión del Conocimiento – GESCO 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer en la oferta de formación, los talleres experienciales para el desarrollo de habilidades blandas y el porcentaje de asistencia y participación. 2. Aprovechar la capacidad de la herramienta <i>E-Learning</i> para la capacitación y el entrenamiento en puesto de trabajo. 3. Incentivar la producción de ideas y los espacios para compartir y transferir conocimiento; así como incentivar la capacitación en innovación. 4. Diseñar mapa de conocimiento por proceso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de ejecución de PIFC. 2. Porcentaje de avance de ejecución GESCO -

<p>2. Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, así como la práctica de una cultura íntegra y flexible a los cambios, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos de la entidad.</p>		
Procesos/Planes/programas	Acciones Claves	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plan de Bienestar e Incentivos - PBII • Programa de Desvinculación Asistida. • Intervención Clima y Cultura Laboral ✚ Gestión Política de Integridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfocar la planeación de actividades con sentido, enfocada a las características etarias de la población y al concepto de felicidad y bienestar. 2. Diseñar mecanismos de medición de las actividades de bienestar y el impacto en la satisfacción de los servidores. 3. Actualizar e innovar en los medios de comunicación utilizados para divulgar mensajes, actividades y campañas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de ejecución del PBII 2. Índice Clima Laboral. 3. Porcentaje de ejecución del Plan de Integridad.
<p>3. Afianzar el proceso de Evaluación de la gestión y desempeño de los servidores, como herramienta de gestión para el cumplimiento de las metas institucionales.</p>		
Procesos/Planes/programas	Acciones Claves	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de Evaluación a Servidores. • Cultura de medición de resultados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar una cultura de retroalimentación en la Entidad y de medición de resultados, con el fin de propiciar el rol de liderazgo de supervisores de contratos y Jefes o coordinadores de equipo. 2. Implementar la evaluación a la gestión de los servidores provisionales de la Entidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de evaluaciones realizadas a los servidores.
<p>4. Fortalecer el sistema de gestión y seguridad en el trabajo con el fin de preservar el estado de bienestar físico, mental y social de los servidores y colaboradores de la agencia de desarrollo rural.</p>		
Procesos/Planes/programas	Acciones Claves	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo • Programa de Vigilancia Epidemiológica • Programa de Higiene Industrial • Programa de Medicina Preventiva 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfocar las acciones para la implementación del Programa de Seguridad Vial. 2. Implementar acciones para la gestión del Riesgo Psicosocial. 3. Establecer mesas de trabajo continuas con el equipo de bienestar y capacitación para realizar actividades unificadas que generen impacto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de ejecución SG-SST.

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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

Por otro lado, se cuenta con mecanismo de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano: FURAG-MIPG.

Anexo 1: Marco Legal

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	PROCESO RELACIONAD EN LA ADR
Decreto 815 de 2018	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
Decreto 612 de 2018	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
Decreto 051 de 2018	Se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015.	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales. Plan Institucional de Capacitación
Decreto 894 de 2017	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
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Se presenta una actualización en materia de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan de Formación y Capacitación
Decreto 2011 de 2017	Se adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relativo al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector Público.	Política de inclusión
Ley 1857 de 2017	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.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015	Situaciones administrativas. Provisión de empleos. Protección especial entre otros.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Instrumento de la política de gestión estratégica del talento humano
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Manual Operativo - Dimensión N°1	Herramienta para gestionar adecuadamente el talento humano
Decreto 1499 de 2017	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

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 Rama Ejecutiva Colombiana.	Valores de los servidores públicos
Acuerdo 6176 de 2018	Establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño para los empleados de carrera y en periodo de prueba.	Evaluación a los servidores
Decreto 1072 de 2015	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.
Decreto 1083 de 2015	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.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Instrumento de generación de empleo.
Ley 1064 de 2006	Reconoce a la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano ETDH como formador de competencias para el sector público.	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1010 de 2006	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.
Ley 909 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)	Plan Anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos.

Aprobado por: Cesar Augusto Castaño Jaramillo – Secretario General