

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025



**Agencia de
Desarrollo Rural**

Bogotá D.C., Enero

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO.....	4
Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	5
4. 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
☐ Formalización del empleo.....	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	8
6.3. Resultados Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica Talento Humano GETH	10
6.4. Resultados sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional- Departamental EDI-EDID 2023.....	14
6.5. Resultados Medición de Clima Laboral.....	15
7. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025.....	16
7.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	16
7.1.1 Objetivo general:.....	16
7.1.2 Objetivos específicos.....	17
7.2. Plan de Bienestar e Incentivos.....	17
7.2.1 Objetivo general.....	17
7.2.2 Objetivos específicos.....	17
7.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
7.3.1 Objetivo general:.....	18
7.3.2. Objetivos específicos.....	18
7.4 Plan Institucional de Formación y Capacitación.....	18
7.4.1 Objetivo general.....	18
7.4.2 Objetivos específicos.....	18
7.6 Evaluación de Desempeño Laboral	23

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7.7. Monitoreo del SIGEP	24
8. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	24
9. DOCUMENTOS ASOCIADOS	24
10. CONTROL DE CAMBIOS	25

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano tiene como objetivo innovar y diversificar las actividades relacionadas con la gestión humana, permitiendo que las organizaciones continúen avanzando hacia una administración pública más eficiente. Este enfoque busca fomentar una cultura organizacional sólida, respaldada por servidores públicos competentes, capaces de liderar, implementar y evaluar las políticas públicas, además de incentivar la participación ciudadana y centrarse en los grupos de valor (stakeholders).

A través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente en su dimensión de talento humano, reconocida como el núcleo del modelo, se busca consolidar y fortalecer de manera integral y coherente la estrategia de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la administración pública. Lograr una gestión estratégica de talento humano efectiva requiere alinear las prácticas de administración de personal con los objetivos institucionales y con el propósito fundamental de la entidad.

La Agencia de Desarrollo Rural (ADR), consciente de la importancia de fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para potenciar competencias, habilidades, calidad de vida, y la seguridad y salud de sus funcionarios, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH). Este plan actúa como una herramienta guía que establece la metodología para consolidar la GETH dentro de la entidad.

2. OBJETIVO

Definir los objetivos, estrategias y lineamientos para la gestión del Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), con el propósito de promover el desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores públicos a lo largo de su ciclo laboral, impulsando la excelencia en la prestación del servicio y la satisfacción ciudadana.

Objetivos específicos

- ✓ Recopilar información clave y relevante sobre el contexto de la Entidad en materia de talento humano, con el fin de identificar oportunidades de mejora y elementos fundamentales para el direccionamiento estratégico.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ Establecer lineamientos estratégicos para la Gestión del Talento Humano en la Agencia de Desarrollo Rural, asegurando su alineación con las necesidades y orientaciones estratégicas de la Entidad.
- ✓ Coordinar la formulación y ejecución de los distintos planes y programas que integran la Gestión del Talento Humano dentro de la Entidad.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural comienza con la identificación de necesidades en cada uno de sus componentes y culmina con el seguimiento y la evaluación de las actividades ejecutadas. En consecuencia, este plan es aplicable a los servidores públicos de carrera, de libre nombramiento remoción y provisionales, según corresponda y conforme a la normatividad vigente.

4. 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

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 parágrafo 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

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 Rama 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

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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
- Formalización del empleo

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

6.1. Caracterización de empleos planta de personal

Estado de provisión empleos de LNYR Total	
Empleos Provistos con servidores de LNYR	21
Empleos disponibles	5
TOTAL EMPLEOS LNYR	26

Estado de provisión empleos de CA Total	
Servidores en Periodo de Prueba	4
Servidores inscritos en CA – En titularidad	38
Servidores inscritos en CA - Encargo	13
Servidores en provisionalidad	14
Empleos disponibles	14
Cargos en vacancia temporal	5
TOTAL EMPLEOS CA	88

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 2024, la dimensión de Talento Humano obtuvo un puntaje de 74.1, en

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

la dimensión – GESCO la calificación fue de 53.1.

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:

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
I01	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	82.8
I02	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	85
I03	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	80
I04	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	50

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
I05	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	72.7
I06	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	75

En cuanto a la Política de Gestión del Conocimiento, se observan aspectos que deben ser fortalecidos que deben mantenerse en el tiempo, para dar sostenibilidad a las acciones, mientras que se requiere

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

la implementación de estrategias que impulsen la generación y producción del conocimiento.

No. INDICE	POLITICA GESTION DEL CONOCIMIENTO	PUNTAJE
58	PLANEACION DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	53,1
59	GENERACION Y PRODUCCION DEL CONOCIMIENTO	56,8
60	GENERACION DE HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACION DE CONOCIMIENTO	60,9
61	GENERACION DE UNA CULTURA PROPICIA PARA LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	40
62	ANALITICA INSTITUCIONAL PARA LA TOMA DE DECISIONES	41,9

6.3. Resultados Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica Talento Humano GETH

Para la vigencia 2024 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 e IMPLEMENTACION, de 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, se hace indispensable fortalecer las acciones entorno a la Ruta del Crecimiento, aspecto que obtuvo una puntuación de 78 y Ruta de Servicio aspecto que obtuvo una puntuación de 75.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	83
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	69
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ACCIONES DE MEJORAMIENTO:

A continuación, se genera acciones de mejoramiento para el año 2025, sobre las actividades de gestión (variables) que en la valoración obtuvieron un puntaje crítico.

Variable	Acción de mejora	Responsable	Recursos necesarios	Indicador de seguimiento
Recopilar y analizar la información proveniente de diagnósticos	Consolidar y automatizar la información de diagnósticos en una base de datos unificada para facilitar su análisis y generar planes de acción.	Área de Talento Humano	Sistema de información y capacitación del personal.	Porcentaje de diagnósticos analizados y con planes de acción definidos.
Proveer vacantes definitivas de forma temporal mediante encargos	Diseñar y aplicar un protocolo ágil y transparente para encargos temporales que priorice competencias del personal interno.	Dirección de Talento Humano	Sistema de evaluación y capacitación interna.	Tiempo promedio para cubrir vacantes temporales.
Proveer vacantes definitivas mediante nombramientos provisionales	Crear un sistema eficiente para garantizar que los nombramientos provisionales cumplan con el perfil requerido y con normativas.	Dirección de Talento Humano	Plataformas de reclutamiento y evaluación.	Cumplimiento del tiempo reglamentado para nombramientos provisionales.
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 (personas con discapacidad)	Realizar una campaña de sensibilización y un programa de inclusión para aumentar el porcentaje de personas con discapacidad en la entidad.	Liderazgo y Talento Humano	Presupuesto para inclusión laboral y sensibilización.	Porcentaje de vinculación alcanzado.

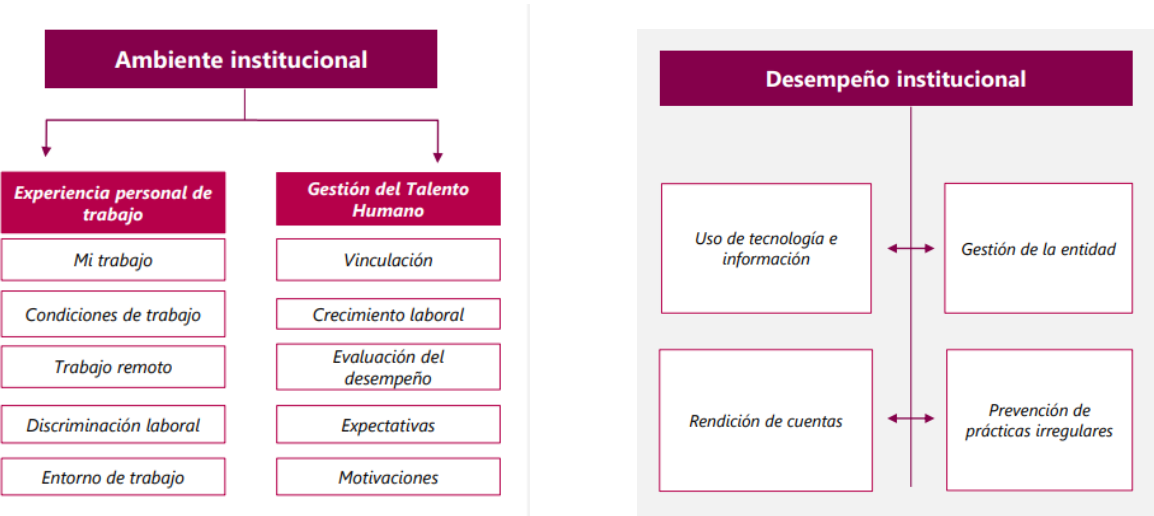
Cumplimiento de la Ley 2214 de 2022 (vinculación de jóvenes)	Diseñar un programa de acceso laboral para jóvenes, priorizando pasantías, empleos de aprendizaje y mentorías.	Talento Humano	Convenios con universidades y capacitación.	Porcentaje de jóvenes vinculados.
Evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	Implementar herramientas digitales para evaluar de manera continua el desempeño en servicio al ciudadano y generar retroalimentación.	Dirección de Servicio al Cliente	Herramientas digitales y capacitación del personal.	Número de evaluaciones periódicas realizadas.
Educación en artes y artesanías	Crear alianzas con instituciones culturales para ofrecer formación continua en artes y artesanías como parte del bienestar.	Bienestar Corporativo	Convenios y presupuesto para capacitación.	Número de programas implementados.
Estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante	Diseñar e implementar espacios de lactancia en la entidad pública, cumpliendo con los estándares normativos.	Dirección Administrativa y SST	Infraestructura y equipamiento adecuado.	Número de salas implementadas y certificadas.
Divulgar y participar del programa Servimos	Realizar actividades de sensibilización y comunicación para fomentar la participación activa en el programa.	Comunicaciones Internas	Material de difusión y recursos digitales.	Porcentaje de servidores participantes.
Tramitar las situaciones administrativas y estadísticas	Crear una herramienta automatizada para el registro y análisis de datos administrativos.	Talento Humano y TI	Software especializado y capacitación.	Actualización y precisión de los registros.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Implementar mecanismos de evaluación y desarrollo de competencias directivas	Diseñar programas de formación en liderazgo, toma de decisiones y desarrollo de personal.	Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Consultores externos y plataformas de aprendizaje.	Porcentaje de directivos capacitados.
Realizar entrevistas de retiro	Crear un formato estandarizado y confidencial para realizar entrevistas de retiro y analizar tendencias.	Talento Humano	Personal capacitado en entrevistas.	Porcentaje de entrevistas realizadas.
Plan de Desvinculación Asistida	Implementar un programa integral de apoyo a desvinculados que incluya asesoría socio laboral y emocional.	Talento Humano	Consultores especializados y presupuesto asignado.	Nivel de satisfacción de las personas desvinculadas.

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 entre los meses de julio a septiembre de 2023. En total participaron 28.086 servidoras servidores públicos del orden nacional.



 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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 esta 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.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



7. DESARROLLO PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

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:

Elaborar una planificación anual, técnica y económica que facilite programar la provisión de los empleos y garantizar la disponibilidad de personal capacitado para ejecutar con éxito la operación y alcanzar los objetivos de la Entidad.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7.1.2 Objetivos específicos

- Determinar los requerimientos de personal en cada una de las dependencias.
- Establecer las metodologías necesarias para identificar y cubrir las necesidades de personal, tanto cuantitativas como cualitativas.
- Planificar la provisión de los empleos con vacancia definitiva a través de concursos de méritos y la figura de Carrera Administrativa.
- Realizar una estimación de los costos asociados al personal y asegurar su financiación dentro del 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 de la Agencia de Desarrollo Rural, dentro del marco normativo aplicable, 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.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

7.3.1 Objetivo general:

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

7.3.2. Objetivos específicos

- Capacitar a todos los colaboradores 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.
- 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 Formación y Capacitación

7.4.1 Objetivo general

Promover el desarrollo integral de los servidores y servidoras de la Agencia de Desarrollo Rural, a través de la formación, entrenamiento y actualización, con el fin de fortalecer sus competencias funcionales y comportamentales, para impulsar 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 servidores y servidoras, así como la humanización del servicio público.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.
- Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional de la Agencia, desde el proceso de inducción, reintroducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

7.5 Formalización del empleo público

La Agencia de Desarrollo Rural – ADR fue creada por el Decreto Ley 2364 del 7 de diciembre de 2015, como una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Tiene su domicilio en Bogotá D. C. y ejerce sus funciones a nivel nacional, para lo cual cuenta con 13 Unidades Técnicas Territoriales en las regiones, según decisión de su Consejo Directivo.

Teniendo como fundamento el artículo 35 del mencionado Decreto Ley 2364 de 2015, el Gobierno Nacional, en desarrollo de las facultades previstas en el artículo 189 de la Constitución Política y en la Ley 489 de 1998, adoptó la planta de personal para el funcionamiento de la ADR, a través del Decreto 418 del 7 de marzo de 2016, creando 114 empleos de carácter permanente.

Debido a que la planta de personal permanente resulta insuficiente para atender la misionalidad de la Agencia, la entidad adelantó los trámites para la creación de una planta de personal temporal, la cual fue aprobada mediante el Decreto 1839 de 2016, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018; plazo que fue prorrogado mediante decreto 2459 de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2019.

- Desde la finalización de la planta de personal temporal, la entidad se ha visto avocada a recurrir a la contratación por prestación de servicios para continuar atendiendo su misionalidad.
- En la Tabla 1 se presenta la variación de los contratos de prestación de servicios durante las vigencias 2021 a 2024 (con corte a junio 30).

Tabla 1. Comportamiento contratos de prestación de servicios por área

Dependencias estructura actual	Servicios profesionales					Apoyo a la gestión					Planta actual
	2021	2022	2023	2024	Prom	2021	2022	2023	2024	Prom	
Presidencia	8	13	9	10	10	2	2	1	1	2	3
Oficina de Comunicaciones	14	14	40	44	28	1	2	4	1	2	4
Oficina de Control Interno	11	10	11	13	11	1	1	1		1	4
Oficina de Planeación	17	17	20	26	20	-	-	1	1	1	5
Oficina de Tecnologías de la Información	21	19	29	26	24	5	7	7	6	6	3
Oficina Jurídica	16	21	25	28	23	1	1	2	3	2	6
Unidades Técnicas Territoriales	161	165	173	344	211	48	57	34	21	40	38
Secretaría General											
Dirección Administrativa y Financiera	40	60	13	71	46	24	29	2	10	16	16
Dirección de Talento Humano	11	17		14	14	1	1		1	1	5
Despacho	6		60	10	25	2		46	3	17	5
Vicepresidencia de Gestión Contractual	22	34	46	58	40	5	7	9	3	6	4
Vicepresidencia Integración Productiva											
Dirección de Acceso a Activos Productivos	30	27	63	128	62	1	1	3	3	2	2
Dirección de Adecuación de Tierras	70	56	82	128	84	4	3	13	9	7	2
Dirección de Asistencia Técnica	22	21	56	59	40	1	1	2	1	1	2
Dirección de Comercialización	16	15	24	26	20	3	2	-		2	2
Despacho	18	20	35	74	37	4	3	5	3	4	1
Vicepresidencia de Proyectos											
Dirección de Calificación y Financiación	45	41	37	89	53	3	3	4	2	3	6
Dirección de Participación y Asociatividad	25	30	54	80	47	4	4	7	2	4	3
Dirección de Seguimiento y Control	46	59	48	54	52	-	1	1	3	1	2
Despacho	17	13	27	29	22	2	2	3	4	3	1
	616	652	852	1.311	868	112	127	145	77	120	114

Fuente: Vicepresidencia de Gestión Contractual. Fecha de corte junio 30 de 2024.

Existen algunas dependencias que presentan patrones en números de contratistas que se requieren entre vigencias, con lo cual se afianza el número de cargos a crear para reducir los diferentes riesgos que se derivan de la prestación de servicios recurrentes en cada vigencia.

En la tabla anterior no se identifican aquellos contratistas que son recurrentes entre diferentes vigencias, por la importancia de las obligaciones contractuales que ejecutan y por la insuficiencia de la planta de personal, lo cual constituye como contratos con vocación de ser formalizados.

De forma general, de la vigencia 2023 a 2024 la variación en materia de contratación de servicios se incrementó en un 39% (ver Ilustración 1) al pasar de 997 a 1.388 (con corte a junio 30 de 2024).

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Ilustración 1. Variación contratos de prestación de servicios (2021 a 2024)



Fuente: Vicepresidencia de Gestión Contractual. Fecha de corte junio 30 de 2024.

El incremento en el número de contratos suscritos en la presente vigencia obedece a las acciones que adelanta esta Entidad, frente al desarrollo de oportunidades para el campo y los actores de la Economía Campesina, Familiar y Comunitaria.

En el marco del cumplimiento de los compromisos del Acuerdo de Paz a la Agencia se incrementó el presupuesto asignado por el Gobierno Nacional, así:

Para el año 2023 la Agencia tuvo una apropiación presupuestal de \$694.122 millones de los cuales \$92.025 millones corresponde al presupuesto de funcionamiento, \$643 millones a aportes al fondo de contingencia (servicio a la deuda) y \$601.453 millones al presupuesto de inversión.

Para la vigencia fiscal de 2024, a la Agencia se le liquidó una apropiación presupuestal de \$1.001.732 millones de los cuales \$106.840 millones corresponden al presupuesto de funcionamiento y \$894.893 millones al presupuesto de Inversión.

El fortalecimiento en su presupuesto para la vigencia 2024, hizo necesaria el apalancamiento en la figura de contratación de servicios ante la exigua planta de personal conformada por 114 cargos y los compromisos a atender.

Para la vigencia 2024, mediante el decreto 2295 de diciembre de 2023, a la Agencia de Desarrollo Rural le fueron apropiados \$54.261.797.455 (rubro 03 03 01 999 Otras transferencias distribución

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

previo concepto DGPPN) los que iban a ser empleados para el fortalecimiento de sus capacidades en materia de Talento Humano (Formalización del Empleo) y los cuales no fueron incluidos en el anteproyecto de presupuesto 2025 (ver Tabla 2).

Tabla 2. Anteproyecto de Presupuesto General de la Nación 2025

Código	Código Sector	Tipo Gasto	Cta Prog	Subc Subp	Objg Proy	Ord Spry	Sord	Desg	Fuente	Rec.	Sit	Nombre del Rubro	Anteproyecto
17-18-00	17	A	01	01	01				Nación	10	C	Salario	15.304.523.816
17-18-00	17	A	01	01	02				Nación	10	C	Contribuciones inherentes a la nómina	5.731.721.934
17-18-00	17	A	01	01	03				Nación	10	C	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	1.931.523.506
17-18-00	17	A	02						Nación	10	C	Adquisición de bienes y servicios	17.258.432.760
17-18-00	17	A	03	04	02	012			Nación	10	C	Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad (no de pensiones)	61.654.950
17-18-00	17	A	03	10					Nación	10	C	Sentencias y conciliaciones	3.696.892.480
17-18-00	17	A	08	01					Nación	10	C	Impuestos	250.000.000
17-18-00	17	A	08	04	01				Nación	10	C	Cuota de fiscalización y auditaje	2.000.000.000
17-18-00	17	C							Nación	10	C	Inversión	254.865.929.904
17-18-00	17	C							Propios	20	S	Inversión	1.127.705.339

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En ese orden de ideas y frente al recorte de los recursos liquidados para la ampliación de la planta de personal para la vigencia 2025, la formalización del empleo público con equidad se limitará al cumplimiento de los literales a. y d. de la Circular Externa 100-005-2022, que establece que la formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta:

- la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia;
- la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan
- la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia; y,

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

7.6 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.

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.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

7.7. 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 de 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 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:

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.

 Agencia de Desarrollo Rural	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
01	23/01/2025	Aprobado en Comité institucional de Gestión y Desempeño del 23 de Enero 2025

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Diana María Ortiz Juliao Cargo: Contratista Dependencia: Dirección Talento Humano	Nombre: Diana María Ortiz Juliao Cargo: Contratista Dependencia: Dirección Talento Humano	Comité institucional de Gestión y Desempeño