

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Talento Humano

8 de enero de 2026

Agencia de Desarrollo Rural

2026

Versión 01

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

ÍNDICE DE CONTENIDO

1	CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
2	INTRODUCCIÓN.....	4
3	OBJETIVO DEL PLAN	4
3.1	Objetivos Específicos	4
4	MARCO NORMATIVO	4
5	DEFINICIONES	5
6	ALCANCE.....	6
7	DESARROLLO DEL PLAN	6
7.1	Diagnóstico / Articulación / Línea base	6
	Evaluación de Desempeño Laboral.....	11
•	Provisión del Recurso Humano	12
•	Vacantes.....	12
•	Bienestar Social e Incentivos	12
•	Seguridad y Salud en el Trabajo	12
•	Capacitación, formación e inducción	12
•	Formalización del empleo	12
	Tabla 4. Caracterización de empleos planta de personal	12
	Objetivos Específicos.....	15
7.2	Estrategias y Acciones	15
7.3	Responsables	16
8	RECURSOS	16
9	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
9.1	Metodología de Seguimiento.....	17
9.2	Indicadores de Seguimiento.....	17
10	RESULTADOS ESPERADOS.....	17
11	GESTIÓN DE RIESGOS	17

1 CONTROL DE CAMBIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL

Tabla 1 Control de cambios plan en ejecución

CONTROL DE CAMBIOS PLAN EN EJECUCIÓN

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

VERSIÓN	FECHA	INSTANCIA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN
01	08/01/202	Comité institucional de evaluación y desempeño	Formulación del Plan

Tabla 2 Articulación Marco Estratégico

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	<p>ODS 1 – Fin de la Pobreza: mediante el fortalecimiento de ingresos de pequeños y medianos productores rurales.</p> <p>ODS 2 – Hambre Cero: a través del apoyo a proyectos productivos agropecuarios que mejoran la seguridad alimentaria.</p> <p>ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico: impulsando el desarrollo productivo rural y la asociatividad.</p> <p>ODS 12 – Producción y Consumo Responsables: promoviendo prácticas sostenibles en el sector agropecuario.</p>
Plan Nacional de Desarrollo (2022 - 2026)	<ul style="list-style-type: none"> • La Reforma Rural Integral. • El ordenamiento del territorio alrededor del agua. • El fortalecimiento de la economía popular y campesina. • La promoción de sistemas agroalimentarios sostenibles.
Plan Estratégico Sectorial (2022 -2026)	Transformación 1: Reforma agraria
Plan Estratégico Institucional (2023 - 2026)	Fortalecimiento institucional
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	<p>Dimensión Talento Humano del MIPG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación institucional. • Gestión con valores para resultados. • Evaluación de resultados. • Control interno. • Talento humano. • Transparencia y participación ciudadana.
Proceso Institucional	Transversal a todos los procesos.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

2 INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento de la administración pública, en la medida en que permite planear, desarrollar y potenciar las capacidades de los servidores públicos en coherencia con los objetivos institucionales. En este sentido, la innovación, diversificación y mejora continua de las prácticas de gestión humana se convierten en elementos clave para avanzar hacia una entidad más eficiente y orientada al cumplimiento de su misión y al servicio de los ciudadanos y grupos de valor.

Desde la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se promueve una intervención orientada a mejorar la efectividad de la gestión institucional, fortaleciendo la cultura organizacional, los valores institucionales y las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones. Estas acciones se desarrollan mediante estrategias y metodologías que permiten una mayor cobertura, participación y apropiación por parte de los servidores públicos.

Esta dimensión, reconocida como el eje central del MIPG, se implementa a través de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), la cual orienta a las entidades públicas hacia la consolidación de una administración más eficiente, teniendo en cuenta que son los servidores públicos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas y acciones institucionales.

En este contexto, la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) formula el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026, con el propósito de fortalecer el talento humano, optimizar los procesos internos y promover una cultura organizacional sólida. Este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, a partir del fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público —ingreso, permanencia y administración de personal—, como un eje fundamental para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

3 OBJETIVO DEL PLAN

Orientar la Gestión del Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), a través de la definición, articulación y seguimiento de lineamientos y acciones, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el direccionamiento estratégico institucional.

3.1 Objetivos Específicos

- Analizar la información disponible en materia de talento humano, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que sirvan como insumo para la planeación de acciones.
- Establecer lineamientos generales para la Gestión del Talento Humano, alineados con la normativa vigente y el direccionamiento estratégico de la Entidad.
- Realizar seguimiento a la implementación de los planes y acciones de talento humano, de acuerdo con las capacidades institucionales y los mecanismos de control definidos por la Agencia.

4 MARCO NORMATIVO

El presente marco normativo se construye a partir de la normativa vigente que regula la gestión del empleo público, la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), depurando disposiciones derogadas o desactualizadas, con el fin de garantizar coherencia normativa y viabilidad en la ejecución del Plan de Talento Humano 2026.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Tabla 3 Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Constitución Política	—	1991	Establece los principios que rigen la función pública, el empleo público y la responsabilidad de los servidores del Estado.
Ley	489	1998	Dicta normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública.
Ley	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley	909	2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece la carrera administrativa y el mérito.
Decreto Único Reglamentario	1083	2015	Reglamenta la gestión del talento humano y el empleo público en las entidades del Estado.
Decreto	1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015 y adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto	612	2018	Establece directrices para la integración de los planes institucionales y el Plan de Acción.
Decreto	815	2018	Regula la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos.
Política pública	—	Vigente	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG
Normativa interna ADR	—	Vigente	Actos administrativos internos relacionados con la gestión del talento humano, bienestar, capacitación, desempeño y seguridad y salud en el trabajo.

5 DEFINICIONES

ADR: Agencia de Desarrollo Rural. Entidad del orden nacional encargada de promover el desarrollo rural integral, conforme a su marco legal y misional. (Decreto de creación de la Agencia de Desarrollo Rural)

Ciclo de vida del servidor público: Conjunto de etapas que comprende la gestión del talento humano desde el ingreso, la permanencia y la administración del personal hasta el retiro del servidor público. (Departamento Administrativo de la Función Pública – Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, MIPG)

Gestión del Talento Humano: Conjunto de políticas, lineamientos, procesos y prácticas orientadas a planear, desarrollar, administrar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales. (Departamento Administrativo de la Función Pública – MIPG, Dimensión Talento Humano)

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que orienta la planeación, desarrollo, seguimiento y mejora continua de la gestión del talento humano en las entidades públicas. (Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión)

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Marco de referencia que integra políticas de gestión y desempeño institucional para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión de las entidades públicas. (Decreto 1499 de 2017)

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH): Instrumento de planeación que define los lineamientos, acciones y mecanismos de seguimiento para la gestión del talento humano de la Entidad, en concordancia con el MIPG y el direccionamiento estratégico institucional. (Departamento Administrativo de la Función Pública – Lineamientos de Planeación del Talento Humano)

Servidor público: Persona que presta sus servicios al Estado y ejerce funciones públicas, en los términos establecidos por la Constitución Política y la ley. (Constitución Política de Colombia, artículo 123)

SIG: Sistema Integrado de Gestión. Conjunto de políticas, procesos, procedimientos y herramientas adoptadas por la Entidad para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de su gestión. (Decreto 1499 de 2017 – MIPG)

Talento humano: Conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que aportan los servidores públicos al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales. (Departamento Administrativo de la Función Pública – MIPG, Dimensión Talento Humano)

6 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR) para la vigencia 2026 comprende la planeación, articulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones relacionadas con la gestión del talento humano, desde la identificación de necesidades hasta la verificación de las actividades desarrolladas, de acuerdo con las capacidades institucionales y la normativa vigente.

El presente plan es de aplicación institucional y está dirigido a todo el personal que presta sus servicios en la Agencia de Desarrollo Rural, incluyendo servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, así como contratistas, en lo que resulte aplicable y conforme a la naturaleza de su vinculación y al marco normativo que regula cada relación laboral o contractual.

7 DESARROLLO DEL PLAN

7.1 Diagnóstico / Articulación / Línea base

Resultados de medición FURAG

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la Agencia de Desarrollo Rural en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo con el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), instrumento administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual evalúa la implementación de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) correspondientes a la vigencia evaluada.

Tabla 1. Política Gestión Estratégica De Talento Humano

NO. INDICE	POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE 2023	PUNTAJE 2024
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	82,76	88,6
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	65	100
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	80,14	77,3
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	50	50
TOTAL, POLÍTICA		77,36	82,8

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Los resultados evidencian un incremento en el puntaje total de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al pasar de 77,36 en la vigencia 2023 a 82,8 en 2024, lo que refleja avances en la implementación de esta política en el marco del MIPG.

Se destaca el fortalecimiento de la planeación estratégica del Talento Humano (I01) y el cumplimiento de los criterios de selección meritocrática (I02), este último con un puntaje de 100 en la vigencia 2024. Por su parte, el indicador de desarrollo del talento humano (I03) presenta una disminución frente a la vigencia anterior, mientras que el indicador de desvinculación asistida y retención del conocimiento (I04) se mantiene sin variación, lo cual constituye un insumo para el análisis y el seguimiento por parte del Grupo de Talento Humano, con el fin de identificar oportunidades de mejora en futuras vigencias, de acuerdo con las capacidades institucionales.

Resultados Matriz Autodiagnóstico Gestión Estratégica Talento Humano GETH

Los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), organizados a partir de las Rutas de Creación de Valor, evidencian un nivel de avance favorable en la mayoría de los componentes evaluados, así como oportunidades de fortalecimiento en aspectos específicos.

En la Ruta de la Felicidad, orientada al bienestar y equilibrio de los colaboradores, se destacan puntajes altos en la implementación de incentivos asociados al salario emocional y en la promoción de una vida equilibrada entre el trabajo y la vida personal. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en el fortalecimiento del entorno físico de trabajo.

La Ruta del Crecimiento, enfocada en liderazgo y desarrollo del talento, presenta resultados positivos en la consolidación de una cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento, así como en el liderazgo basado en valores. Se identifican oportunidades para seguir fortaleciendo prácticas de liderazgo orientadas al bienestar del talento humano.

En la Ruta del Servicio, los resultados reflejan avances en la promoción de una cultura orientada al servicio al ciudadano, aunque se evidencian oportunidades para reforzar acciones relacionadas con la generación de bienestar y el logro institucional.

La Ruta de la Calidad muestra un alto nivel de madurez, particularmente en la adopción de rutinas de trabajo orientadas a “hacer las cosas bien” y en la consolidación de una cultura de calidad e integridad.

Finalmente, la Ruta del Análisis de Datos evidencia un nivel de avance adecuado en el uso de información para el conocimiento del talento humano, constituyéndose en un insumo para continuar fortaleciendo la toma de decisiones basada en datos.

Tabla 2. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD	90	RUTA DE LA FELICIDAD	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	94
La felicidad nos hace productivos		La felicidad nos hace productivos	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
			- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO	89	RUTA DEL CRECIMIENTO	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	96

 Agencia de Desarrollo Rural	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
Liderando talento	Liderando talento	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO	RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
Al servicio de los ciudadanos	Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	77
RUTA DE LA CALIDAD	RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	94
La cultura de hacer las cosas bien	La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

De acuerdo con los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se identifican dos rutas con puntajes que evidencian oportunidades de mejora, frente a las cuales se prevé la definición e implementación de acciones específicas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano 2026:

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento, orientada al logro (80 puntos): Como acción de mejora, se realizará al menos una jornada de sensibilización dirigida a líderes y jefes de equipo, orientada a fortalecer prácticas de liderazgo que articulen el cumplimiento de resultados institucionales con el bienestar del talento humano. Esta acción se desarrollará mediante espacios formativos o de reflexión, en coherencia con los lineamientos del MIPG y de acuerdo con las capacidades institucionales.
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar (77 puntos): Como acción de mejora, se realizará la articulación entre el Plan de Bienestar y los objetivos institucionales, incorporando al menos una actividad de bienestar orientada al reconocimiento del logro y al fortalecimiento del equilibrio entre desempeño y calidad de vida de los servidores de la Entidad, de acuerdo con las capacidades institucionales.

Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (2025)

Asimismo, se integraron los resultados de la encuesta institucional de clima y cultura organizacional aplicada en 2025, que permite identificar factores asociados al ambiente laboral, la comunicación interna, los estilos de liderazgo, la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y otros elementos relacionados con el bienestar y desempeño de los servidores.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

A continuación, se presentan las gráficas correspondientes a los resultados de la medición de clima y cultura organizacional, las cuales permiten analizar la percepción de los servidores y constituyen un insumo para la formulación de acciones de mejora.

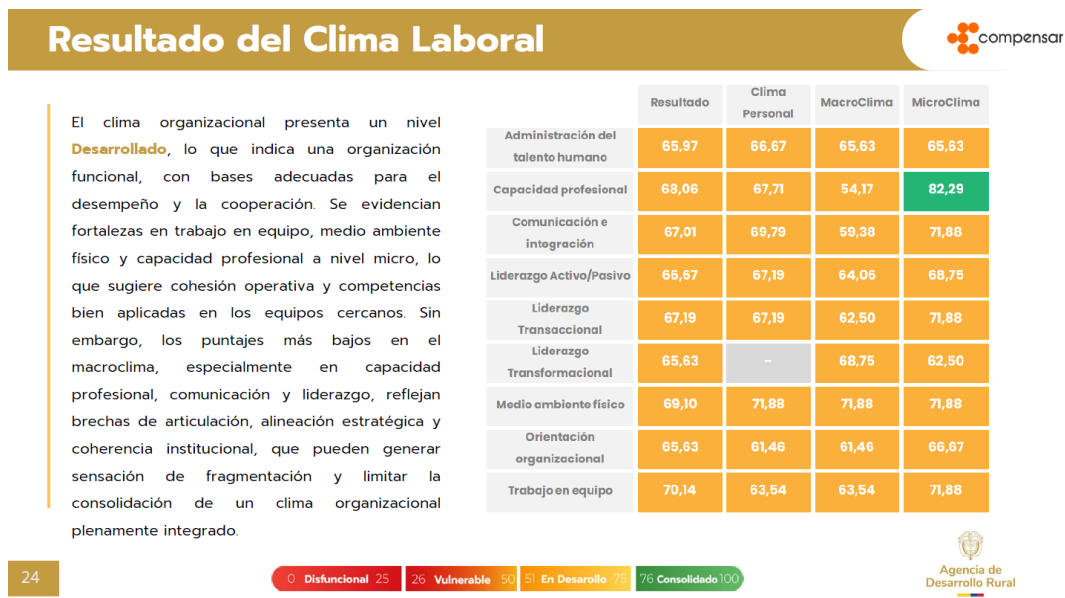
Gráfica 3. Cobertura

Resultados General | Cobertura

Área / Dependencia	Contratistas	Planta	Total
Dirección Administrativa y Financiera - Atención al ciudadano	1	0	1
Dirección Administrativa y Financiera – Gestión	8	0	8
Dirección Administrativa y Financiera - Gestión Documental	11	1	12
Dirección de Acceso a Activos Productivos	23	2	25
Dirección de Adecuación de Tierras	13	0	13
Dirección de Calificación y Financiación	11	0	11
Dirección de Comercialización	8	0	8
Dirección de Seguimiento y Control	6	0	6
Dirección de Talento Humano	7	4	11
Oficina de comunicaciones	12	2	14
Oficina de Control Interno	2	0	2
Oficina de Planeación	7	1	8
Oficina de Tecnologías de la Información	24	0	24
Oficina Jurídica	15	3	18
Presidencia	2	2	4
Secretaría General	25	2	27
UTT 1 – Santa Marta	3	0	3
UTT 2 – Cartagena	1	2	3
UTT 3 – Montería	1	1	2
UTT 4 – Cúcuta	1	1	2
UTT 5 – Medellín	10	3	13
UTT 6 – Manizales	13	0	13
UTT 7 – Tunja	2	5	7
UTT 8 – Ibagué	2	2	4
UTT 9 – Popayán	3	1	4
UTT 10 – Pasto	4	1	5
UTT 11 – Neiva	18	6	24
UTT 12 – Villavicencio	1	1	2
UTT 13 – Bogotá Cundinamarca	2	1	3
Vicepresidencia de Integración Productiva	17	2	19
Vicepresidencia de Proyectos	9	0	9

La gráfica anterior presenta la muestra considerada para la medición de clima y cultura organizacional, la cual estuvo conformada por 202 contratistas y 43 servidores de planta.

Gráfica 4. Resultado de Clima Laboral

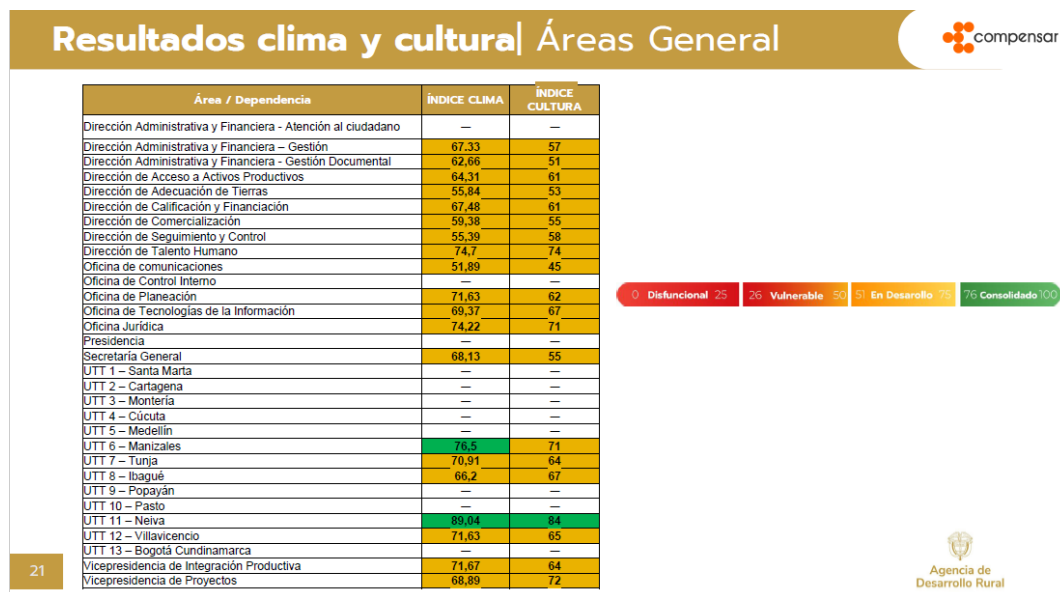


	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

De acuerdo al análisis, el clima laboral se ubica en un nivel de desarrollo, lo que indica condiciones mayoritariamente favorables para el desempeño, con percepciones positivas sobre el bienestar personal, la dinámica de los equipos y el funcionamiento institucional. Los resultados reflejan un entorno estable, con prácticas de liderazgo funcionales y relaciones laborales que favorecen la coordinación y el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, las diferencias entre el macro clima y el micro clima evidencian brechas en la articulación institucional, la comunicación y la participación, lo que puede afectar la percepción de coherencia organizacional y el compromiso colectivo. Estos aspectos señalan la necesidad de fortalecer procesos de gestión, alineación estratégica y espacios de interacción efectiva.

En conjunto, los resultados evidencian que el clima laboral de la Entidad es favorable, dado que los puntajes obtenidos se ubican en rangos positivos de la escala de medición, en la cual un mayor puntaje representa una mayor favorabilidad. No obstante, al situarse aún en la zona de mejora, se identifica que el clima organizacional se encuentra en proceso de desarrollo y requiere la implementación de acciones focalizadas y sostenidas que permitan cerrar brechas internas y avanzar hacia un nivel de mayor consolidación.

Grafica 5. Resultado de Cultura



De acuerdo a análisis remitido, se indica que la cultura organizacional de la ADR revela una configuración diferenciada según el tipo de vinculación, lo que sugiere la coexistencia de dos dinámicas internas con velocidades, prioridades y estilos de relación distintos. Los contratistas tienden a operar dentro de una cultura más cohesionada, proactiva y orientada al cambio, caracterizada por altos niveles de empoderamiento, claridad estratégica y capacidad de respuesta. Esta configuración favorece la adaptabilidad, la innovación y la alineación funcional con los objetivos misionales, especialmente en contextos que requieren agilidad y orientación al cliente. En contraste, los servidores públicos se insertan en una cultura más estructurada, con bases sólidas en sistemas de gobierno, dirección estratégica y cumplimiento normativo. Aunque esta configuración aporta estabilidad institucional y claridad operativa, también presenta debilidades en participación, apertura al cambio y visión compartida, lo que puede generar rigidez, fragmentación y resistencia a la transformación.

Esta dualidad interna sugiere que la cultura organizacional opera con dos velocidades: una más flexible, empoderada y orientada a la acción; y otra más estable, jerárquica y centrada en el control. Si bien ambas aportan valor, su desalineación puede generar tensiones, brechas de comunicación y dificultades para consolidar una identidad institucional común.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Evaluación de Desempeño Laboral

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) es un instrumento permanente de gestión que permite valorar las contribuciones individuales y comportamentales de las servidoras y los servidores públicos, así como su impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), la evaluación de los servidores de carrera administrativa se realiza mediante el Sistema Tipo de Evaluación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), a través de la plataforma dispuesta para tal fin y conforme a la normatividad vigente.

Para los gerentes públicos de la entidad, la evaluación del desempeño se efectúa a través del Acuerdo de Gestión, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). De igual forma, la evaluación del Jefe de Control Interno se desarrolla conforme a la metodología definida por el DAFP, que incluye un esquema de evaluación 360° y los responsables establecidos para dicho proceso.

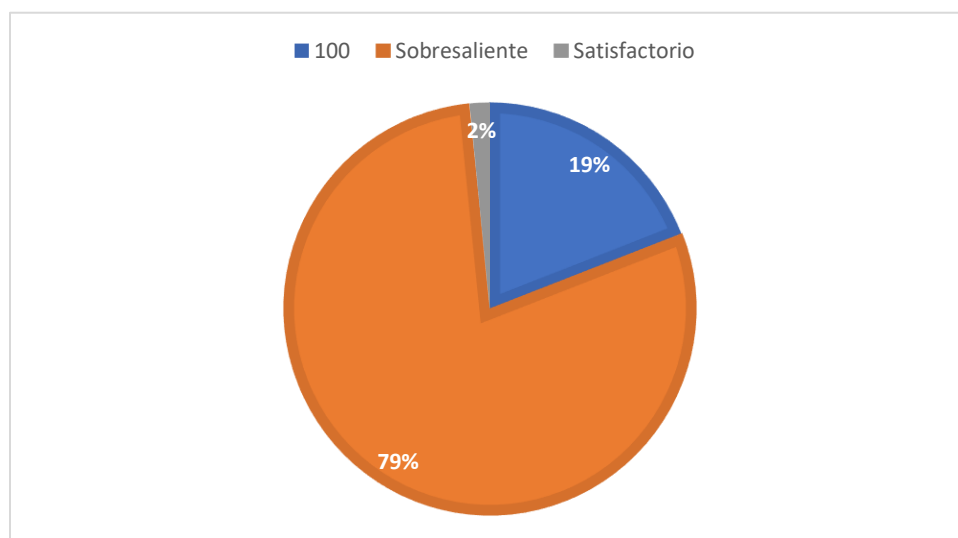
Finalmente, los servidores vinculados en empleos de libre nombramiento y remoción, así como los cargos del nivel asesor, son evaluados mediante la herramienta de Evaluación a la Gestión, en la cual se concertan los compromisos laborales y comportamentales en coherencia con el Plan Institucional y los objetivos del área.

Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral:

Análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Rural, para el periodo correspondiente del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025:

- Servidores Calificados: 51
- Promedio de Calificación General: 99.5
- Servidores Calificados en 100 puntos: 12 (19%)
- Servidores Calificados en Nivel Sobresaliente: 50 (79%)
- Servidores Calificados en Nivel Satisfactorio: 1 (2%)

Gráfica 1: Resultados Evaluación de Desempeño Laboral



El Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir de componentes que permiten una gestión integral del recurso humano, orientada al fortalecimiento institucional y al mejoramiento del desempeño organizacional. Estos componentes comprenden la provisión del recurso humano, el bienestar social e incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la capacitación y la formalización del empleo, los cuales, de manera articulada, buscan garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo del servidor público, el cumplimiento de los objetivos

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

misionales y la consolidación de una cultura organizacional alineada con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

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

- Provisión del Recurso Humano
- Vacantes
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación, formación e inducción
- Formalización del empleo

A partir de estos componentes, se realiza la caracterización de la planta de personal y el análisis del estado de provisión de los empleos, lo cual permite identificar la distribución del talento humano, las modalidades de vinculación y las vacantes existentes tanto en la planta de la LNYR como en la carrera administrativa. Este ejercicio constituye un insumo fundamental para la toma de decisiones en materia de provisión, capacitación, bienestar y formalización del empleo, al facilitar la identificación de necesidades y brechas que orientan la formulación de acciones estratégicas para la vigencia 2026.

Tabla 4. Caracterización de empleos planta de personal

Estado de provisión empleos de LNYR	
Empleos Provistos con servidores de LNYR	24
Empleos disponibles	2
TOTAL EMPLEOS LNYR	26
Estado de provisión empleos de CA	
Servidores inscritos en C.A – En titularidad	44
Servidores inscritos en C.A - Encargo	8
Servidores en provisionalidad	14
Empleos disponibles	22
TOTAL EMPLEOS C.A	88

Acciones en cumplimiento

Durante la vigencia 2019, la Agencia inicia la gestión para la ampliación de la planta de personal y el rediseño de la estructura organizacional, para lo cual logró ante el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el traslado de recursos de inversión a recursos de funcionamiento, para financiar la propuesta de ampliación y rediseño de la planta de personal.

En el 2020, el estudio técnico y la propuesta de rediseño fue estudiada, modificada y presentada al Consejo Directivo, que dio el aval definitivo para que fuera radicada la solicitud ante los entes competentes, a finales del año 2020.

El estudio técnico final, arrojó un cálculo aproximado de más de 530 empleos necesarios e identificó un aproximado de 22 procesos importantes a ser mejorados e incluidos dentro del mapa de procesos, acordes con el modelo de operación planteado en dicho estudio.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

En septiembre del 2021, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, emitió concepto favorable para viabilidad del rediseño y creación de 197 empleos adicionales, para un total de 311 empleos, para esta primera fase.

Para finalizar en el 2022, el estudio técnico recibe viabilidad presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y se radica formalmente al DAFP. Sin embargo, esta entidad emite diferentes observaciones y con el cambio de Gobierno ocasionaron un nuevo ajuste a la luz de los nuevos lineamientos.

Sin duda para la ADR es imperativo la ampliación de la planta de personal, sobre todo en el fortalecimiento de las sedes territoriales y los empleos destinados a las ciencias agrícolas y pecuarias en la formulación de proyectos. Se espera durante el 2026 conseguir este objetivo.

Desarrollo Del Plan Estratégico De Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Desarrollo Rural, se formula en concordancia con los lineamientos establecidos por la Función Pública y se desarrolla a partir del ciclo de vida del servidor público, comprendiendo las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Este enfoque permite articular de manera integral los elementos que conforman la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión institucional y al mejoramiento del desempeño organizacional.

La implementación del Plan se orienta a la atención prioritaria de las oportunidades de mejora identificadas a partir de los resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH y de las demás mediciones internas consideradas en el proceso de planeación. En este sentido, las acciones definidas buscan cerrar las brechas existentes entre la situación actual y el estado esperado, mediante la ejecución de estrategias efectivas que promuevan el desarrollo integral del talento humano, en coherencia con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo.

Plan Anual de Vacantes

Objetivo general

Identificar las necesidades de personal y programar la provisión de los empleos vacantes tanto definitivos como temporales y garantizar la disponibilidad de talento humano idóneo, competente y en capacidad de contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales de la Entidad.

Objetivos Específicos

- Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ADR.
- Identificar escenarios de generación de vacantes durante la vigencia, determinando la ruta para la provisión de empleos.
- Realizar la actualización oportuna de las vacancias definitivas en el Sistema para el apoyo a la Igualdad, Mérito y Oportunidad – SIMO.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Objetivo general

Planear la provisión de empleos para la vigencia 2026 de manera técnica y económica atendiendo las necesidades de personal de la Agencia de Desarrollo Rural teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos, capacidades, competencias de los aspirantes.

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de personal en cada una de las dependencias de la ADR para el 2026.
- Verificar las metodologías que cubran las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal.
- Establecer la estimación de costos del personal y asegurar su financiación en el presupuesto asignado.
- Proyectar la provisión de empleos en vacancia definitiva mediante concurso de méritos y encargo o provisionalidad según corresponda.

Programa de Bienestar e Incentivos

Objetivo general

Promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores de la Agencia de Desarrollo Rural, mediante acciones orientadas a fortalecer su calidad de vida laboral, el clima organizacional, la motivación y el reconocimiento, en coherencia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos y con las prioridades institucionales.

Objetivos Específicos

- Diseñar y ejecutar acciones de bienestar social que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud física y emocional, y el fortalecimiento del clima organizacional, de acuerdo con las necesidades identificadas y los lineamientos del DAFP.
- Promover espacios de integración, participación y sentido de pertenencia, que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional y a un ambiente laboral respetuoso, colaborativo y saludable.
- Implementar mecanismos de reconocimiento institucional que valoren el compromiso, la dedicación y los aportes de las servidoras y los servidores públicos, fomentando la motivación y el mejoramiento continuo en el desempeño laboral.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo general:

Garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST, de la Agencia de Desarrollo Rural, mediante la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y la promoción de la salud de todos los colaboradores, de acuerdo con los requisitos legales colombianos vigentes.

Objetivos Específicos

- Administrar de manera efectiva los recursos financieros y humanos para la ejecución de las actividades planeadas.
- Identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos prioritarios en los procesos de la ADR y establecer los controles requeridos para reducir el riesgo a niveles aceptables.
- Ejecutar los programas de capacitación y entrenamiento en riesgos prioritarios definidos en el cronograma anual.
- Implementar las acciones correctivas, preventivas y de mejora derivadas de las investigaciones de accidentes y enfermedades, así como de los hallazgos encontrados en la implementación del sistema.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

- Efectuar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, junto con un sistema de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, para mitigar la aparición de enfermedades laborales y reducir el ausentismo.
- Fortalecer la capacidad de respuesta de la Agencia ante situaciones de emergencia, desastre o contingencia, mediante la actualización del Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, para salvaguardar la vida, los activos y la continuidad operativa.

Plan Institucional de Formación y Capacitación

Objetivo general

Promover el desarrollo integral de los servidores y servidoras de la Agencia de Desarrollo Rural mediante procesos de formación, capacitación y actualización, orientados al fortalecimiento de conocimientos y habilidades, que contribuyan al desempeño de sus funciones, al desarrollo profesional y laboral.

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.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2026 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, re inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

7.2 Estrategias y Acciones

Las estrategias definidas para el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se concentran en la implementación progresiva y articulada de acciones que permitan optimizar la gestión del personal y responder de manera efectiva a las necesidades actuales de la Agencia de Desarrollo Rural (ADR). En este marco, el Plan orienta sus acciones hacia la consolidación de procesos claros y oportunos de provisión y formalización del empleo, el fortalecimiento de las capacidades técnicas y comportamentales de los servidores, y la generación de condiciones laborales seguras y favorables. Asimismo, se prioriza la ejecución de iniciativas focalizadas, derivadas del análisis de la planta de personal y de los resultados de las evaluaciones internas, que contribuyan a mejorar la eficiencia institucional, apoyar la toma de decisiones y asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales durante la vigencia 2026, mediante un seguimiento permanente que permita evaluar el avance de las acciones y realizar los ajustes necesarios.

Tabla 4 Matriz de seguimiento de estrategias y acciones

MATRIZ ESTRATEGIAS Y ACCIONES							SEGUIMIENTO	
ALINEACIÓN ESTRATÉGICA/ POLÍTICA MIPG ASOCIADA	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	RESULTADO	INDICADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	AVANCE CUANTITATIVO	AVANCE CUALITATIVO
MIPG/Dimensión del Talento Humano	Dirección de Talento Humano	Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de seguimiento	Informe	01/01/2026	31/12/2026	Trimestral	Informes

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
Mes/ Actividad	Ene	Febo	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
Informe de Seguimiento			1			1			1			1	N/A

Adicionalmente, el párrafo siguiente, se debe incluir en todos los Planes:

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional - PAI de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Finalmente, es importante indicar que los informes de seguimiento realizados a este plan serán publicados en la en la página web de la entidad.

7.3 Responsables

Para la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026, la Secretaría General y la Dirección de Talento Humano serán las instancias responsables de su coordinación, ejecución, seguimiento y control. La Secretaría General ejercerá la orientación y supervisión general del Plan, asegurando su articulación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la planeación estratégica institucional.

Por su parte, la Dirección de Talento Humano será responsable de liderar la gestión operativa, técnica y metodológica del Plan Estratégico de Talento Humano, incluyendo la planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y registro de las acciones asociadas a los diferentes componentes del Plan, tales como provisión del recurso humano, capacitación, bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y formalización del empleo, así como el reporte de avances a través de los instrumentos de evaluación institucional y ante los entes competentes.

8 RECURSOS

La ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026 se financiará con los recursos de funcionamiento asignados a la Dirección de Talento Humano, de conformidad con el presupuesto aprobado para la vigencia. Dichos recursos estarán destinados a la planeación, desarrollo y seguimiento de las acciones definidas en los diferentes programas y componentes del Plan, en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable al sector público.

9 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se realizará de manera sistemática, con el propósito de verificar el cumplimiento de las estrategias, acciones y metas definidas, así como de identificar oportunamente oportunidades de mejora. Este proceso permitirá asegurar la coherencia entre la ejecución del Plan y los objetivos estratégicos institucionales.

La Dirección de Talento Humano será la responsable de consolidar, analizar y evaluar la información relacionada con la ejecución de las acciones del Plan, y de elaborar los informes de seguimiento correspondientes para la Secretaría General. A su vez, la Secretaría General revisará y validará dichos informes, verificando su alineación con la planeación institucional, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los criterios del MIPG y los resultados reportados en los instrumentos de medición institucional, tales como el FURAG.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONAL	Código	F-SIG-014
		Versión	01

Para el desarrollo de este proceso se emplearán mecanismos y herramientas de control como la Matriz de Seguimiento de Estrategias y Acciones del Plan Estratégico de Talento Humano, los reportes periódicos de ejecución, los resultados de los autodiagnósticos institucionales y las evidencias documentales que soporten el cumplimiento de las acciones programadas.

9.1 Metodología de Seguimiento

Los siguientes indicadores permiten medir de manera objetiva el nivel de avance del Plan de Talento Humano durante la vigencia:

9.2 Indicadores de Seguimiento

Tabla 5 Indicadores de Seguimiento

INDICADORES DE SEGUIMIENTO					
OBJETIVO / ACCIÓN	INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN / RESPONSABLE
Plan de Talento Humano	Cumplimiento de los Planes y Programas de Talento Humano	$(\text{Número de planes de Talento Humano con seguimiento realizado} / \text{Número total de planes de Talento Humano articulados al PETH}) \times 100$	93%	Trimestral	Informe

10 RESULTADOS ESPERADOS

Se espera el cumplimiento efectivo del Plan de Talento Humano, garantizando que al finalizar la vigencia se haya ejecutado igual o superior al 93%.

11 GESTIÓN DE RIESGOS

Diligencie la matriz de riesgos identificados asociados al plan, describa impacto, probabilidad, medidas de tratamiento y responsables, de conformidad con la MA-SIG-003 Metodología Integral de Riesgos de la Entidad.

Tabla 6 Gestión de Riesgos

GESTIÓN DE RIESGOS				
RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Posibilidad de nombrar y posesionar ciudadanos sin el cumplimiento De los requisitos del Manual de Funciones y Competencias debido a presiones indebidas, impidiendo realizar la selección de personal efectiva e imparcial, para el favorecimiento de un tercero.	Alto	Baja	Reducir el riesgo-Evitar el Riesgo-compartir o transferir el riesgo	Dirección de Talento Humano

GESTIÓN DE RIESGOS

RIESGO IDENTIFICADO	IMPACTO	PROBABILIDAD	MEDIDAS DE TRATAMIENTO	RESPONSABLE
Posibilidad de afectación reputacional, debido a la fuga de conocimiento y capital intelectual, a causa de ausencia en la entrega de información de los colaboradores que se retiran de la Entidad por la constante rotación del personal a través de las actas de entrega	Alto	Medio	Reducir el riesgo-Evitar el Riesgo-compartir o transferir el riesgo	Dirección de Talento Humano
Baja participación de los servidores en las actividades formativas programadas.	Alto	Alta	<ul style="list-style-type: none"> Realizar recordatorios para el proceso de inscripción. Informar a los jefes inmediatos la priorización de la participación según disponibilidad operativa. Ofrecer modalidades virtuales. 	Secretaría General / Dirección de Talento Humano / Jefes de Dependencia
Limitación o retraso en el proceso de contratación.	Alto	Medio	<ul style="list-style-type: none"> Informar sobre su prioridad e importancia del proceso. Explorar opciones gratuitas ofrecidas por entidades públicas aliadas. 	Secretaría General / Dirección de Talento Humano
Riesgo de baja participación del personal en las actividades del plan	Alta	Alta	Campaña de sensibilización	Dirección de Talento humano
Percepción negativa hacia las actividades del plan por parte de los funcionarios	Medio	Medio	Retroalimentación continua a los funcionarios	Dirección de Talento Humano
Riesgo de dificultades logísticas para la ejecución de actividades	Medio	Baja	Seguimiento continuo a las necesidades de contratación y desempeño del contratista	Dirección de Talento Humano