



El campo
es de todos

Minagricultura

PLAN ESTRATEGICO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO TALENTO HUMANO

BOGOTA D.C.
2022

Ç



1. INTRODUCCIÓN

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

Es así como, 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.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de la dimensión de talento humano, por lo que se busca consolidar en las entidades del estado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.

El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades, es la herramienta de organización, estructuración y seguimiento a las actividades realizadas por el Grupo de talento Humano con el fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, en especial a las acciones derivadas por el aislamiento y distanciamiento social.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya



el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano comprende los componentes de bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, inducción y reinducción, finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

Por otro lado, es necesario contemplar el cambio de Gobierno Nacional y por ende de gabinete ministerial, lo que generara al interior del Ministerio un proceso de empalme con la nueva administración.

En atención a lo anterior, cada componente del Plan se ajustó hacia una metodología que contempla la realización de las actividades de manera presencial y virtual conforme las condiciones y restricciones que se implementen por el Gobierno Nacional y/o Distrital en la vigencia 2022.

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar planes, programas y estrategias para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores del MADR, en el marco de la dimensión del Talento Humano en MIPG, con el fin de contribuir al desarrollo integral, reconocimiento, bienestar, capacidades, competencias, motivación de los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- b) Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar.
- c) Fomentar y mejorar la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa, en concordancia con la estrategia institucional.
- d) Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar



y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

- e) Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

3. REFERENCIA NORMATIVA

- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado”.
- Decreto 1985 de 2013 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias.
- Ley 909 de 2004
- Ley 1010 de 2006 Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 de 2006, Por la cual se dictan 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.
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Trabajo”.
- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016. Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Acuerdo 816 de 2016. Lineamientos Sistemas propios para empleados ce carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Resolución 1111 de 2017 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.
- 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, Reglamento Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.
- Resolución 3546 de 2018. Regula las prácticas laborales
- 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”.
- Resolución 667 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”
- 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”

- Código de Integridad del Servidor Público 2019 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- Resolución 312 de 2019 Por la cual se definen Estándares mínimo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
- MIPG Manual Operativo Dimensión 1

4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LAS GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El propósito de la Política es permitir que las Entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Para lo cual el MIPG ha definido cinco etapas y que permitirán implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

4.1 Disponer de Información.

La entidad cuenta con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los funcionarios y colaboradores.

4.1.1 Caracterización de la población:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población - Planta, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, como el principal insumo para la administración del talento humano.

4.1.2 Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

| NÚMERO DE EMPLEOS DEL MADR | |
|----------------------------|--------|
| NIVELES | PLANTA |
| Directivo | 17 |
| Asesor | 18 |
| Profesional | 150 |



| | |
|--------------|------------|
| Técnico | 38 |
| Asistencial | 70 |
| TOTAL | 293 |

Con base en lo anterior y para control y seguimiento, el Grupo de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

4.2 Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021

4.2.1 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 93 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla:

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
|--|----|---|----|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 91 | Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 90 |
| | | Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 90 |
| | | Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 91 |
| | | Ruta para generar innovación con pasión | 94 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 90 | Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 89 |
| | | Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 90 |
| | | Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 90 |
| | | Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 92 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 90 | Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 92 |
| | | Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 88 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 90 | Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 89 |
| | | Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 91 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 88 | Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 88 |

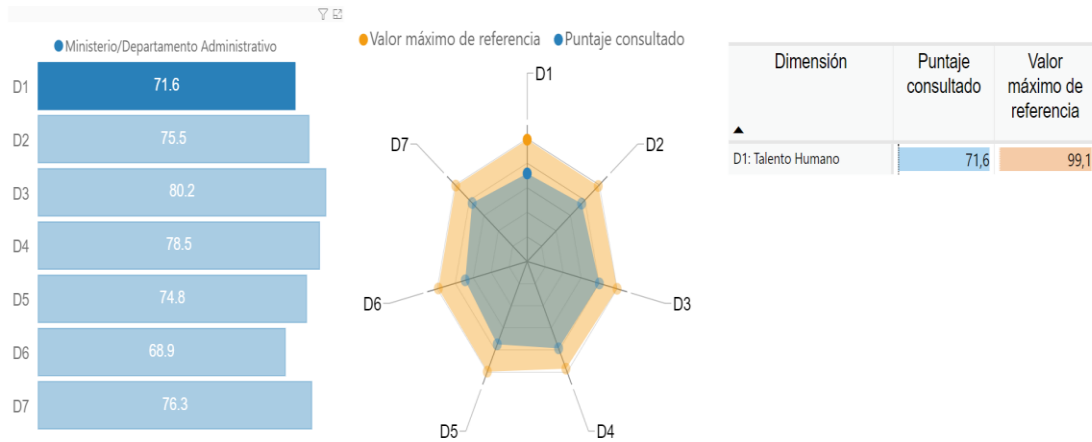
4.2.2 Medición Formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos

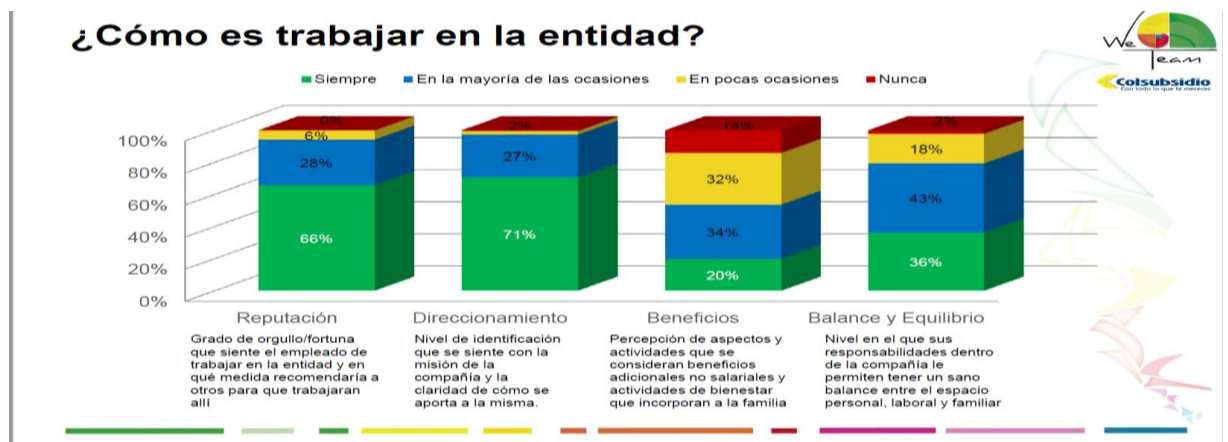


establecidos para ello. A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2022.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

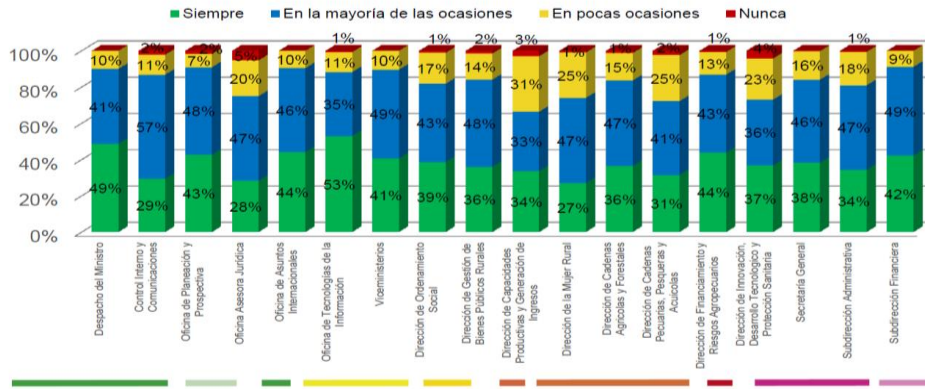


4.2.3 Resultado Medición Clima Organizacional





¿Cómo es el trabajo conjunto para conseguir la metas? Por área



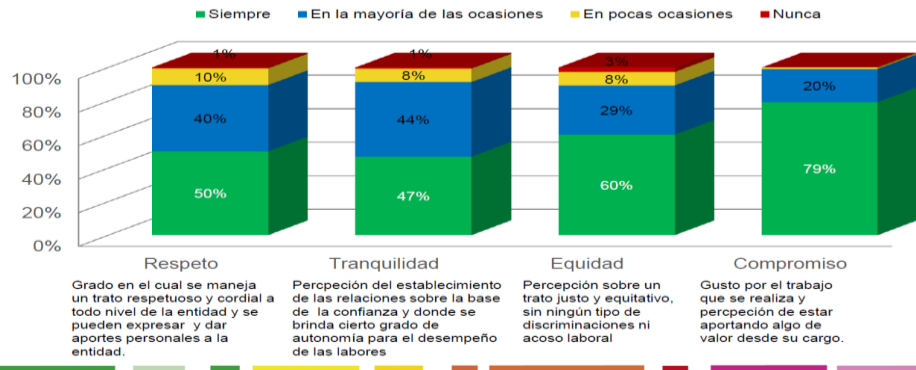
COMUNICACION
Nivel de conocimiento y acceso oportuno a la información relevante que se requiere para desempeñar el rol y mantenerse alineado con los objetivos del área y de la compañía

TRABAJO EN EQUIPO
Percepción de un ambiente donde se facilita la cooperación al interior del área y las sinergias interáreas en busca de un objetivo común

TOMA DE DECISIONES
Nivel en el que las decisiones se toman de manera planificada y oportuna buscando prever su impacto y garantizar la coherencia con los objetivos

MENTORING
Percepción sobre un estilo de liderazgo que inspire, motive y desarrolle a sus equipos y dando retroalimentación constructiva que ayude a la formación

¿Cómo es la cultura de la entidad?

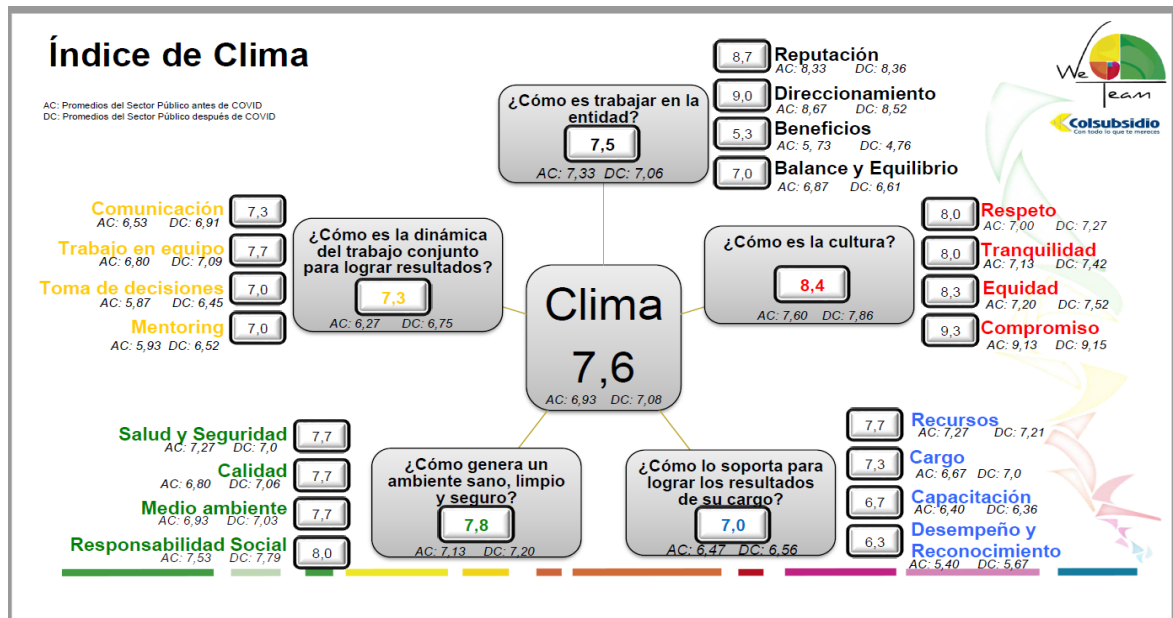


Respeto
Grado en el cual se maneja un trato respetuoso y cordial a todo nivel de la entidad y se pueden expresar y dar aportes personales a la entidad.

Tranquilidad
Percepción del establecimiento de las relaciones sobre la base de la confianza y donde se brinda cierto grado de autonomía para el desempeño de las labores

Equidad
Percepción sobre un trato justo y equitativo, sin ningún tipo de discriminaciones ni acoso laboral

Compromiso
Gusto por el trabajo que se realiza y percepción de estar aportando algo de valor desde su cargo.



5. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.

5.1 Frente a la matriz de diagnóstico

| Requisito | Actividad a realizar |
|---|--|
| Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes | Proceso de vinculación |
| Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor | Digitalización de historias laborales |
| Dar continuidad al programa de bilingüismo en la entidad | Continuidad Programa de bilingüismo del MADR |
| Dar continuidad a la divulgación e implementación del programa Servimos en la entidad | Sensibilización programa Servimos |
| Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual | Transferencia del conocimiento |
| Incorporar actividades que promuevan la inclusión y diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad. | Verificación en la provisión, sensibilización |
| Incorporar actividades que contribuyan a mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad como parte de la planeación del talento humano | Plan de Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo |
| Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad | Creación del Comité, actos administrativos preparatorios, presentación |
| Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural | Actividades de sensibilización y pedagógicas |
| Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras | Rendición de gestión al interior de la Entidad |



| | |
|---|--|
| Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión. | Inclusión del tema de conflictos en la inducción |
| Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento. | Capacitación de coaching gerencial |
| Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Programa de Desvinculación Asistida | Procedimiento para retiro de funcionario |
| Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados | Procedimiento para retiro de funcionario |

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, es decir, su ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este plan busca potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas del autodiagnóstico de la Matriz GETH, y otras mediciones

Las acciones se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

| RUTA | VARIABLE | ACTIVIDADES | PROCESO | BENEFICIARIOS |
|--|--------------------|--|------------------|-----------------------------|
| RUTA DE LA FELICIDAD | Entorno Físico | Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. | SGSST | Funcionarios y Contratistas |
| | | Adelantar inspecciones físicas a la Entidad | SGSST | Funcionarios y Contratistas |
| | | Programar y ejecutar simulacro de evacuación de las instalaciones | SGSST | Funcionarios y Contratistas |
| | | Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente. | SGSST | Funcionarios y Contratistas |
| | | Capacitar a los funcionarios en Seguridad y Salud en el Trabajo | PIC | Funcionarios y Contratistas |
| | | Capacitación en sostenibilidad ambiental y residuos. | PIC | Funcionarios y Contratistas |
| | | Ejecutar las políticas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo | SGSST | Funcionarios y Contratistas |
| La felicidad nos hace productivos | Equilibrio de vida | Programas actividades de Bienestar | Bienestar | Funcionarios y Contratistas |
| | | Iniciar el proceso de Teletrabajo | Bienestar | Funcionarios |
| | | Programa de entorno laboral saludable | Bienestar/S GSST | Funcionarios y Contratistas |
| | | Actualizar el Plan Anual de Vacantes cada vez que exista una novedad | Vinculación | Funcionarios |



| | | | | | |
|---|--------------------------|---|---|-----------------------------|-----------------------------|
| | | Fortalecimiento trabajo en casa | Bienestar | Funcionarios y Contratistas | |
| | Salario emocional | Programas pausas activas y ejercicios dirigidos | Bienestar/S GSST | Funcionarios y Contratistas | |
| | | Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales | SGSST | Funcionarios y Contratistas | |
| | | Plan de Incentivos para los mejores servidores | Bienestar | Funcionarios | |
| | | Programa Servimos | Bienestar | Funcionarios y Contratistas | |
| | Innovación con pasión | Fomentar actividades físicas y de salud | Bienestar | Funcionarios y Contratistas | |
| | | Implementar la Política de Integridad, y difundir el Código de Integridad | Bienestar | Funcionarios y Contratistas | |
| | | Capacitación en temáticas de innovación | PIC | Funcionarios | |
| | | Actualización y análisis trimestral sobre retiro de funcionarios | Retiro | Funcionarios | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación | PIC | Funcionarios | |
| | | Realizar la Evaluación en el desempeño | EDL | | |
| | | Construcción de planes de mejoramiento | EDL | | |
| | Bienestar del talento | Diseñar estrategia de inducción para los funcionarios y contratistas que se vinculen a la Entidad | PIC | Funcionarios | |
| | | Diseñar la estrategia de reintroducción para funcionarios y contratistas | PIC | | |
| | | Promover la actividad para la conmemoración del día del Servidor Público | Bienestar | Funcionarios y Contratistas | |
| | Liderazgo en valores | Promover el Código de Integridad | Bienestar | | |
| | | Capacitar o fomentar entrenamiento en temáticas relacionadas con el Buen Gobierno | PIC | Funcionarios y Contratistas | |
| | Liderando talento | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los funcionarios | Vinculación | Funcionarios y Contratistas |
| | | | Coordinar actividades semestrales con ARL | Bienestar | Funcionarios y Contratistas |
| Generar una estrategia para brindar apoyo emocional para afrontar el cambio por retiro | | Retiro | Funcionarios | | |
| Suministrar los insumos requeridos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos | | EDL | | | |
| Dar continuidad al programa de bilingüismo | | PIC | | | |
| Trabajar en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento | | Retiro | | | |



| | | | | |
|---|--|---|------------------------------|-------------------------------|
| | | de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados | | |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | Cultura basada en el servicio | Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos | Talento Humano | Funcionarios y contratistas |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | Hacer siempre las cosas bien | Realizar el proceso de dotación para los funcionarios | Bienestar | Funcionarios |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios presenten la declaración de bienes y rentas | Vinculación y permanencia | Funcionarios |
| | | Administrar la nómina | Nómina | Funcionarios |
| | | Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción y actualización en carrera administrativa a la CNSC. | Vinculación | Funcionarios |
| RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | SIGEP | Funcionarios |
| | | Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina. | Vinculación / Nómina | Funcionarios |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | Vinculación / Permanencia | Funcionarios |
| | | Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas. | Certificación Bono Pensional | Funcionarios y exfuncionarios |

5.2 Ejes temáticos

A. Transformación del Estado:

- Vacaciones Aplicativo
- Fortalecimiento alternancia
 - Acompañamiento a los funcionarios de la Entidad: Capacitaciones en el manejo del tiempo.
 - Fortalecimiento del Programa de Entorno Laboral Saludable en familia: Seguimiento condiciones de salud, prevención riesgo psicosocial, fomento de actividad física.



B. Gestión del cambio a una nueva cultura organizacional

- Mejora del clima laboral conforme la medición 2021
- Apropiación del código de integridad
- Implementación de estrategias de transferencia del conocimiento
- Fomento por el autocuidado

C. Gestión del conocimiento e innovación

- Generar cultura de compartir experiencias de actualización o adquisición de conocimiento
- Red de enseñanza y aprendizaje

5.3 PLANES Y PROGRAMAS 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán para alcanzar las metas establecidas por el Ministerio.

6.1 Plan de Capacitación:

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente, de acuerdo con los recursos asignados.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las evaluaciones del desempeño laboral, evaluación de competencias, diagnóstico de necesidades. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

6.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, nos enfocaremos en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, entre otros) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Salud mental
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.



Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los funcionarios una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Teletrabajo: Para la vigencia 2022 se dará continuidad al proceso de implementación del Teletrabajo.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras.

6.3. Plan de Incentivos.

Busca reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que sean seleccionados para en la vigencia 2021 en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. Así mismo, presentar la propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

- Convocar a las diferentes dependencias de la Entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por los equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. La elección y el procedimiento se realizará conforme los artículos 2.2.10.14, 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.
- Mejor equipo
- Semana Nacional del Blog

6.4 Plan de Vacantes

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Sin embargo, la información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de las vacantes de la Planta de Personal de la Entidad a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación.

6.5 Plan de Previsión de Recursos

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales



específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias

6.6 Programa de Bienestar

La estrategia estará orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del MADR y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el programa de bienestar se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público.

Así mismo, se cuentan planteadas actividades encaminadas a fortalecer los resultados de la medición del clima organizacional.

6. Evaluación

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG, mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS
Coordinadora Grupo Talento Humano