

PLAN ESTRATÉGICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2024

SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Grupo interno de trabajo de Talento Humano

Bogotá D.C.
2024

1. Contenido

1. Contenido	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	5
3. MARCO ESTRATÉGICO	8
3.1 MISIÓN.....	8
3.2 VISIÓN	8
3.3 OBJETIVO GENERAL.....	8
3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
3.5 LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	9
4. DIAGNÓSTICO INICIAL TALENTO HUMANO.....	10
4.1 Caracterización de la planta de personal	10
4.2 Cumplimiento Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)	13
4.3 Resultados FURAG 2022.....	14
4.4 Resultados autodiagnóstico Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH)	15
4.5 Diagnóstico necesidades de Aprendizaje.....	19
4.6 Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional	21
4.7 Resultados aplicación batería sicosocial	24
4.8 Acuerdos Sindicales.....	27
4.9 Encuesta EDI del DANE.....	31
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	35
6. EVALUACIÓN DEL PLAN	41
6.1 Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano	41
6.2 Sistema de Gestión Institucional – SGI.	41
6.3 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).	41
7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	42
8. ANEXOS.....	43

1. INTRODUCCIÓN

En el dinámico contexto de las empresas públicas, la gestión eficiente del talento humano se erige como un pilar fundamental para el logro de objetivos y la mejora continua. La complejidad inherente a estas organizaciones demanda un enfoque estratégico que no solo aborde las competencias individuales, sino que también se alinee con la misión, visión y valores institucionales. Este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se concibe como un marco integral, diseñado para optimizar el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, promoviendo así la eficacia organizativa y el cumplimiento de los compromisos gubernamentales.

El presente documento se erige sobre el entendimiento de que el talento humano es la fuerza impulsora detrás de los logros de cualquier organización, y su correcta gestión se traduce en el fortalecimiento de la capacidad institucional. Es por ello que, a través de este plan, nos proponemos crear una cultura organizativa que valore el talento, promueva la diversidad y fomente la equidad, garantizando así un despliegue óptimo de habilidades que contribuyan al servicio público de excelencia.

En resumen, este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano emerge como un faro guía, delineando las acciones específicas que permitirán a la Entidad potenciar su capital humano y, en última instancia, alcanzar sus metas institucionales de manera sostenible y eficaz.

Este Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se erige también sobre los pilares del MIPG, buscando integrar de manera coherente y sinérgica las dimensiones de planeación y gestión, con especial énfasis en el talento humano. Reconociendo que el capital humano es el motor que impulsa la efectividad organizativa, nos proponemos en estas páginas articular acciones y estrategias que no solo respondan a los requisitos del MIPG, sino que también contribuyan al desarrollo sostenible y al logro de resultados significativos en el servicio público.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en el presente PETH, determina el diagnóstico inicial de la Entidad, detallando diferentes resultados obtenidos durante la vigencia 2023 y que permiten contar con un punto de partida para generar acciones de mejoramiento para la planeación de la vigencia 2024.

De igual forma contempla lo siguientes componentes:

- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social

- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este Plan inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes, antes mencionados y termina con el seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas en el mismo. Este plan busca cubrir a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes y extensivo a la población de colaboradores y terceros, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Gestión del Talento Humano, en cabeza de la Subdirección Administrativa y Secretaría General.

Una vez registrados los resultados, se determinará la planeación, evaluación y seguimiento de las actividades que aquí se determinen.

2. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema
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
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.
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los 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.
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.
Decreto 1985 de septiembre 12 de 2013	Por la cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias
Decreto 1986 de septiembre 12 de 2013	Por la cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
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)
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.
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.
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.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
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).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.

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.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.
Código de Integridad del Servidor Público	MADR crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de la entidad
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017.
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.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
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.
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
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
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.

Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales
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
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.
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
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
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba

3. MARCO ESTRATÉGICO

3.1 MISIÓN

Formular, coordinar y evaluar las políticas que promuevan el desarrollo competitivo, equitativo y sostenible de los procesos agropecuarios, forestales, pesqueros y de desarrollo rural, con criterios de descentralización, concertación y participación, que contribuyan a mejorar el nivel y la calidad de vida de la población rural colombiana.

3.2 VISIÓN

Ser una Entidad líder en la formulación, gestión y coordinación de las políticas agropecuarias, pesqueras, forestales y de desarrollo rural, que propendan por su armonización con la política macroeconómica y por una ejecución descentralizada, concertada y participativa.

3.3 OBJETIVO GENERAL

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

3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
2. Proporcionar 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, esparcimiento e integración familiar.
3. 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.
4. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

5. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de gestión estratégica del talento humano, incorporando lineamientos dados por el departamento administrativo de la función pública.

3.5 LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

- Mantener un entendimiento actualizado de la normatividad que aplique a la Gestión del Talento Humano de la función pública, con el fin de garantizar la implementación y atención a los requerimientos legales relacionados con nuestra gestión.
- Actuar siempre bajo los principios y valores institucionales establecidos en nuestro código de integridad, ejecutando actividades orientadas a mejorar el comportamiento ético de nuestros servidores y contratistas en función de los intereses públicos.
- Planificar la gestión del talento humano anualmente, vinculando actividades de capacitación, bienestar, plan de incentivos y demás que proporcionen un mejoramiento del clima laboral y que se encuentren enmarcadas dentro del presupuesto de la Entidad.
- Propender siempre por vincular a la Gestión del Talento humano las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces, tales como: La ruta de la felicidad; ruta del crecimiento; ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos.
- Garantizar las actividades de seguimiento a las acciones propuestas para la Gestión del Talento Humano, con el fin de cumplir efectivamente con la normatividad vigente, los planes de acción y mejoramiento determinados para nuestra gestión, las políticas y lineamientos de la Entidad.
- Medir el grado de satisfacción de las actividades realizadas, mediante la aplicación de instrumentos previamente determinados

4. DIAGNÓSTICO INICIAL TALENTO HUMANO

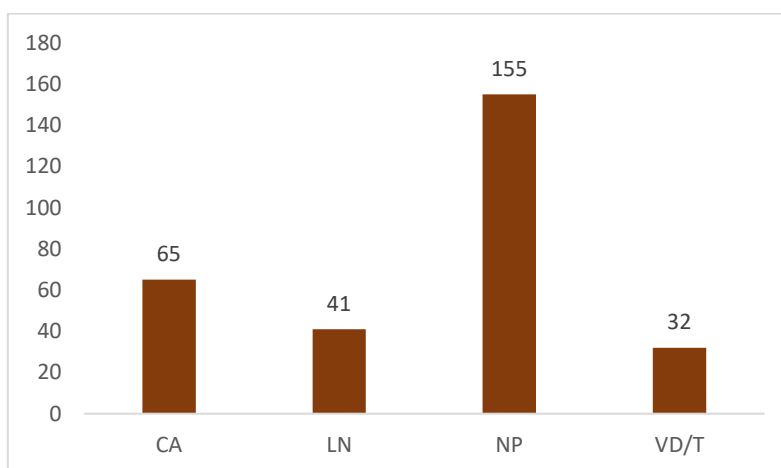
4.1 Caracterización de la planta de personal

En la Entidad tenemos una planta de personal de 293 empleos, distribuidos así:

Tabla 1: Planta global al 31 de diciembre de 2023

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD	VACANTES	TOTAL	% PARTICIPACIÓN
	(A)	(B)	(A+B)	(A/C)
Carrera Administrativa	65	24	89	30%
Provisionalidad	155		155	53%
Libre nombramiento y remoción	41	8	49	17%
Totales (C)	261	32	293	100%

Fuente: Planta de personal Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

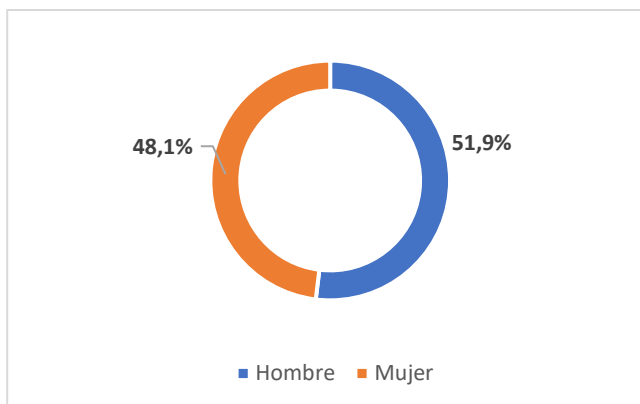


CA: Carrera Administrativa LN: Libre Nombramiento / NP: Nombramiento Provisional / VD/T: Vacante definitiva / temporal

Distribución de funcionarios por Género:

Tabla 2: Distribución de funcionarios por género

Género	Total	% Participación
Hombre	135	51,9%
Mujer	125	48,1%
Total general	260	100,0%



Distribución de empleos por nivel y tipo de vinculación:

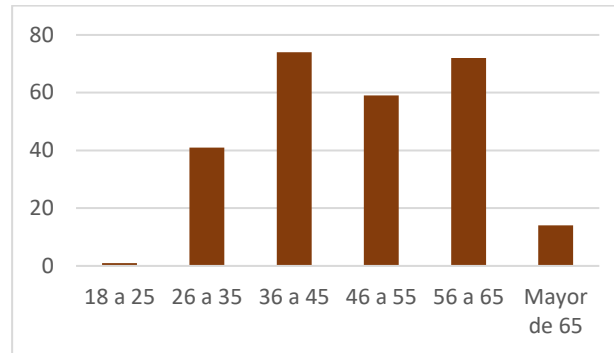
Tabla 3: Distribución de empleos por nivel y tipo de vinculación al 31 de diciembre de 2023

Nivel	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento	Provisional	Vacantes	Total general
Asesor	2	13		1	16
Asistencial	15	4	50	1	70
Directivo		18		1	19
Profesional	38	5	82	25	150
Técnico	10	1	23	4	38
Total general	65	41	155	32	293

Distribución de funcionarios por edad:

Tabla 4: Distribución de funcionarios por edad al 31 de diciembre de 2023

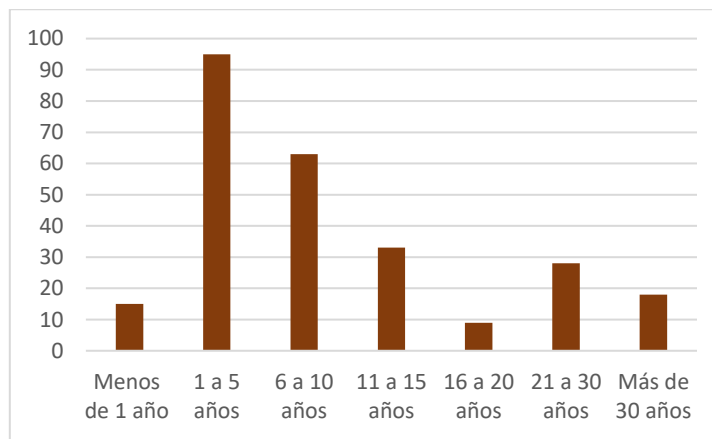
18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	Mayor de 65	Total General
1	41	74	59	72	14	261
0%	16%	28%	23%	28%	5%	100%



Antigüedad de funcionarios en la Entidad

Tabla 5: Antigüedad de funcionarios en la Entidad al 31 de diciembre de 2023

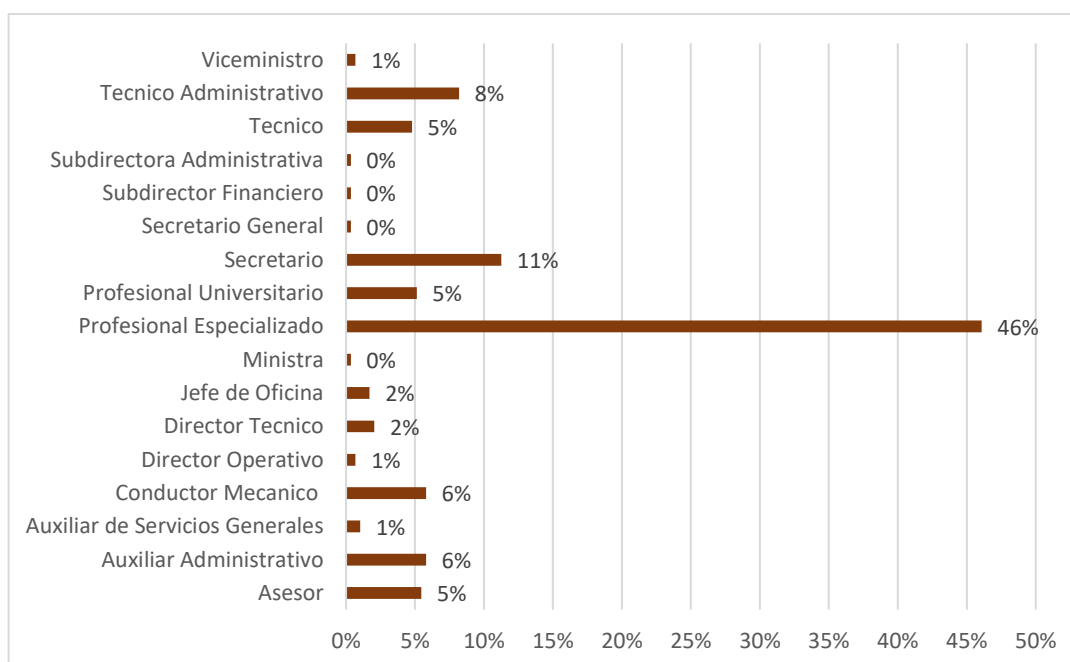
Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 30 años	Más de 30 años	Total General
15	95	63	33	9	28	18	261
6%	36%	24%	13%	3%	11%	7%	100%



Distribución de empleos por cargos

Cargos	Empleos	% Participación
Asesor	16	5%
Auxiliar Administrativo	17	6%
Auxiliar de Servicios Generales	3	1%
Conductor Mecánico	17	6%
Director Operativo	2	1%
Director Técnico	6	2%
Jefe de Oficina	5	2%
Ministra	1	0%

Profesional Especializado	135	46%
Profesional Universitario	15	5%
Secretario	33	11%
Secretario General	1	0%
Subdirector Financiero	1	0%
Subdirectora Administrativa	1	0%
Técnico	14	5%
Técnico Administrativo	24	8%
Viceministro	2	1%
Total general	293	100%



4.2 Cumplimiento Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

El porcentaje de funcionarios que al 31 de diciembre de 2023, realizaron la actualización de la hoja de vida en SIGEP II, de conformidad con lo reporte emitido por el sistema SIGEP II denominado “Monitoreo de Actualización de Hoja de Vida” y la planta de personal es del 99%, de acuerdo con el siguiente cuadro:

No FUNCIONARIOS PLANTA	FUNCIONARIOS QUE ACTUALIZARON HV	PORCENTAJE FUNCIONARIOS ACTUALIZARON
261	258	99%

Para la vigencia 2024, se continuará en la gestión para que los funcionarios mantengan actualizada la hoja de vida de los funcionarios

4.3 Resultados FURAG 2022

El índice de desempeño institucional para el sector administrativo en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2022, para el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural fue del 78,2 tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



Para la dimensión 1 del MIPG - Talento Humano, la cual está integrada por las políticas de Gestión estratégica del Talento Humano e Integridad, se obtuvieron los siguientes resultados:



A continuación se detalla las calificaciones por los ítems principales:

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
101	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	82,3

I02	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	61,7
I03	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	60,5
I04	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	0,0

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
I05	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	27,3
I06	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	45,5

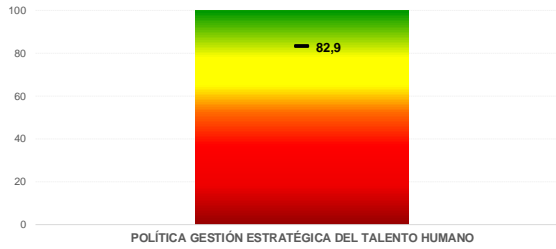
Teniendo en cuenta que esta es una medición de la vigencia 2022, se puede evidenciar en el autodiagnóstico de MIPG que se ha avanzado en los diferentes ítems, por lo que se tendrán en cuenta las acciones a seguir en el autodiagnóstico de la vigencia 2023.

4.4 Resultados autodiagnóstico Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH)

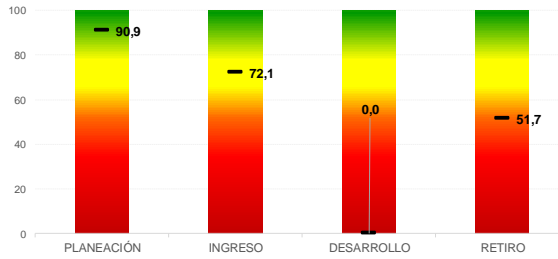
Una vez realizado el autodiagnóstico de MIPG se obtiene para la vigencia 2023 una calificación total de 82.9, y se observan las evaluaciones por cada uno de sus componentes a continuación:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

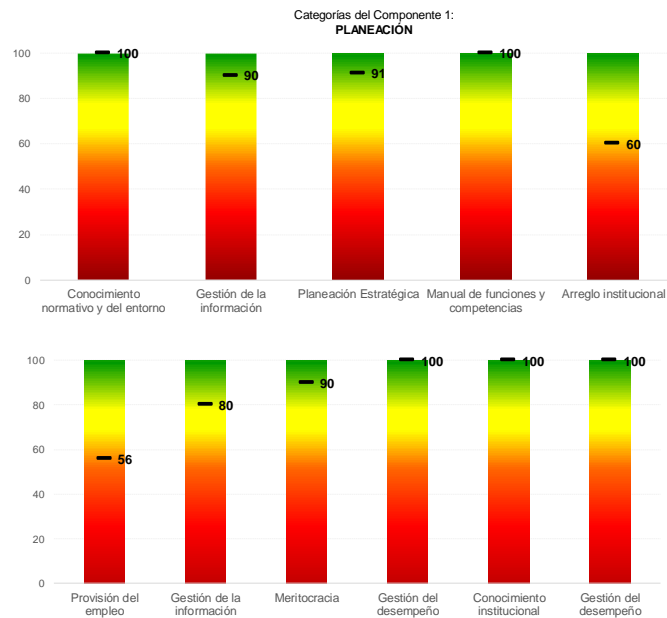
1. Calificación total:



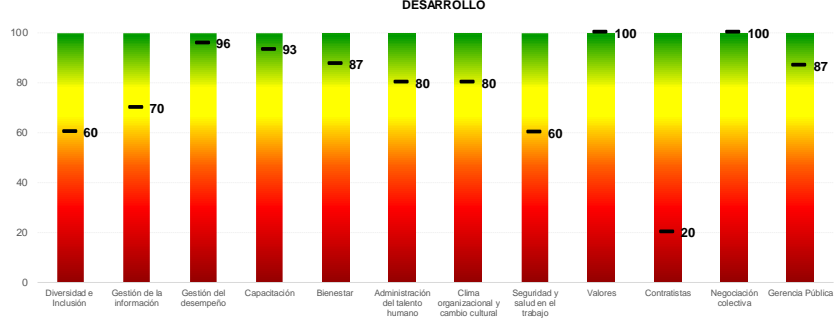
2. Calificación por componentes:



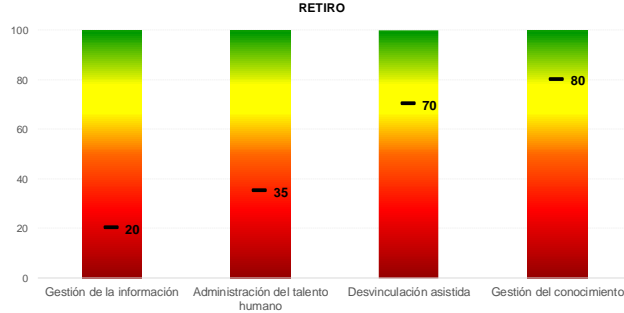
3. Calificación por categorías:



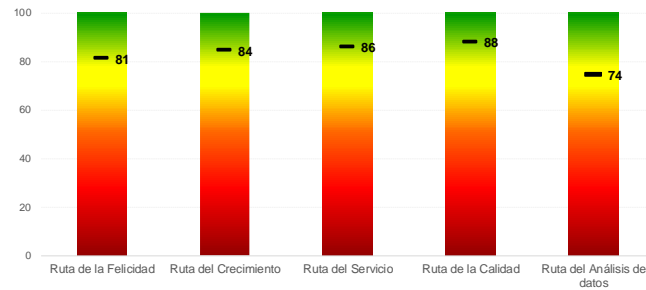
Categorías del Componente 3:



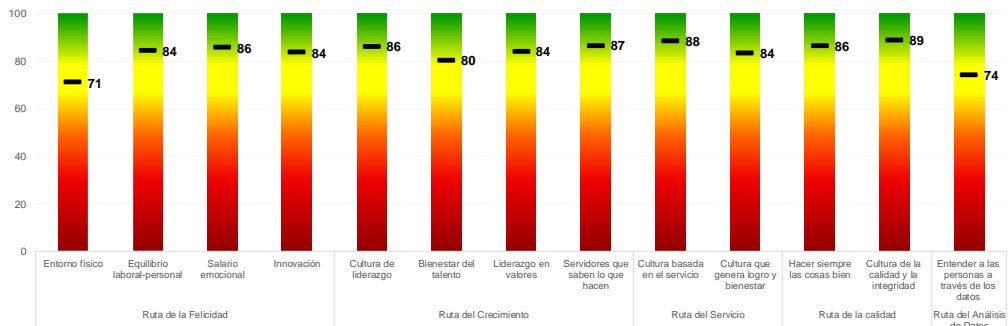
Categorías del Componente 4:



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	84
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	88	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74

Por consiguiente, se trabajará en lo siguiente:

- Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)
- Promoción y prevención de la salud
- Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas
- Desarrollar la estrategia de teletrabajo en la entidad
- Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.
- Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

4.5 Diagnóstico necesidades de Aprendizaje

Para realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación se realizó una encuesta a los funcionarios vinculados a la Entidad, los cuales se agruparon en los 6 ejes temáticos determinados y se consolidaron con los siguientes resultados:

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Reparación a las víctimas	Unidad de Víctimas – MinInterior
	Construcción de paz	Unidad de Víctimas – MinInterior
SABER HACER	Desigualdad y la exclusión social	ESAP – Función Pública – Dirección de la Mujer Rural y Aliados Estratégicos
	Lenguaje concordante y no discriminación	ESAP – Función Pública y Aliados Estratégicos
SABER SER	Resolución/mitigación de conflictos	ESAP – Función Pública y Aliados Estratégicos

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Políticas Públicas en la gestión socio-territorial	ESAP - Función Pública – MADR – Centro Educativos - y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Mejoramiento de la comunicación	ESAP - Función Pública – MADR – Centros Educativos – SENA y Aliados Estratégicos
	Cambio climático	Centros Educativos – MADR- CAR y Aliados Estratégicos
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible	ESAP-DNP-Función Pública – Centros Educativos- SENA y Aliados Estratégicos
	Comunicación asertiva y no violenta	ESAP-DNP-Función Pública – Centros Educativos- SENA y Aliados Estratégicos

Eje 3. EJE3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Violencias basadas en género	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Mérito e inclusión y diversidad	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos

SABER SER	Respeto por la diversidad	ESAP – MinInterior- Dirección de la Mujer Rural – MADR y Aliados Estratégicos
-----------	---------------------------	---

Eje 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Big Data	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
	Cuarta Revolución Industrial	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Seguridad Digital	TICS MADR – MINTIC – ESAP y Aliados Estratégicos
SABER SER	Excel básico	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
	Excel avanzado	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos

Eje 5. PROBIDAD, ÉTICA, E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Código de Integridad – Valores del Servicio Público	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia	SENA – Centros Educativos – ESAP – Función Pública – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos – ARL
SABER SER	Principios de la Función Pública	ESAP – Función Pública

Eje 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Gestión documental	MADR
	Actualización herramientas ofimáticas (Excel básico y Avanzado)	TIC- MINTIC y Aliados Estratégicos
SABER HACER	Resiliencia, Tolerancia	ESAP – Función Pública – Dirección de la Mujer MADR
	Inteligencia emocional	ESAP – SENA – ARL – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos

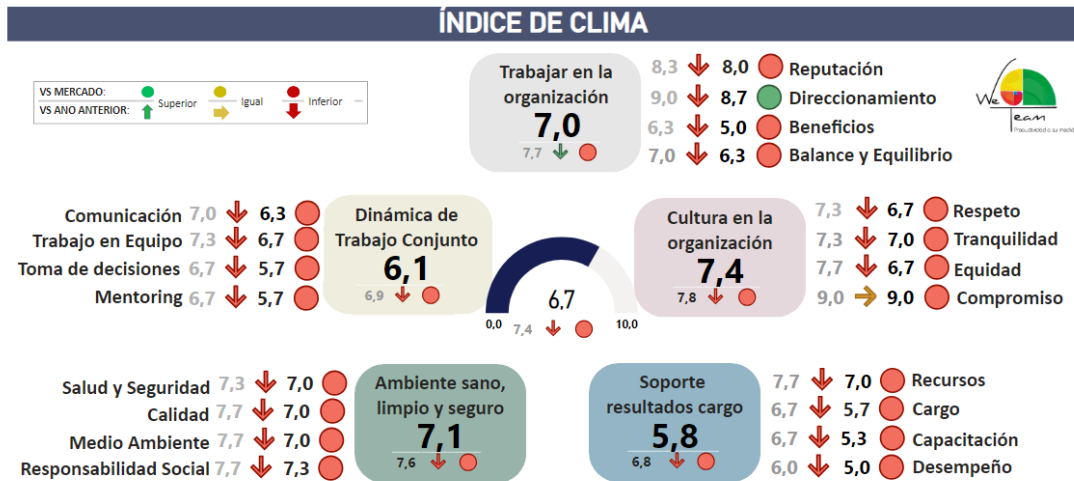
SABER SER	Trabajo en equipo	ESAP – Centros Educativos – Función Pública – SENA – Caja de Compensación Familiar y Aliados Estratégicos
-----------	-------------------	--

Estas necesidades aunadas con la evaluación por competencias y las necesidades determinadas por cada dependencia, se desarrollan en el Plan Institucional de capacitación vigencia 2024.

4.6 Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional¹

Entre los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023 se aplicó a los funcionarios de la Entidad la encuesta de Clima Organizacional por parte la empresa We-Team / Colsubsidio, con los siguientes resultados generales:





Se presentó descenso de 8,59 a 7,98 en el nivel general de Satisfacción en relación con el 2021 y el descenso fue aún mayor en la satisfacción con las Condiciones de trabajo donde se pasó de 8,48 a 7,50. Los dos niveles de satisfacción están por debajo del promedio que tenemos para todas las organizaciones.

Entre los comentarios podemos ver que se manifiesta principalmente insatisfacción en cuanto los siguientes temas:

- Instalaciones es la más repetitiva (Estado del edificio, baños, el largo tiempo que lleva dañado el ascensor y mucha gente en ocasiones para los espacios)
- Oportunidades para poder ascender
- Insatisfacción salarial
- Distribución de funciones y organización de funciones.

Por generación vemos que la satisfacción disminuye con la edad, y para los menores de 40 desciende hasta 7,2. Para estas generaciones jóvenes los temas en los que más se alejan del promedio a la baja son la posibilidad que el cargo les brinda de desarrollarse, y el que les evalúen por su desempeño y reciban reconocimiento. Lo que más valoran los Baby Boomers es que el trabajo les permite tener un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral a diferencia de las otras generaciones.

En NPS adaptado tuvo un gran descenso, casi a la mitad, pues era del 50,3% y bajó a 26,7%. Se contaba en el 2021 con 60% de entusiastas, lo cual estaba cerca del promedio que tenemos para todas las organizaciones, y un 10% detractores que estaba ligeramente por debajo del promedio. Para el 2023 se duplicaron los detractores a 21.1% y los entusiastas bajaron un 12%

Recomendaciones:

Importante tener en cuenta para las actividades de bienestar que en este momento que casi un 80% tiene hijos de los cuales el 63% tienen más de 18 años y solo un 23% tiene menos de 12 años, así como que un 53% tiene mascotas y que la casi el 80% se moviliza en transporte público.

Si bien ha disminuido en un 10% el porcentaje de hogares que reportan disminución de sus ingresos en el último año, se sugiere analizar si se puede incluir una formación en finanzas personales, donde se aborde el tema de inteligencia financiera para que ajusten los gastos en función de los ingresos y que puedan conocer y comparar diferentes opciones de financiación.

En cuanto a Salud Mental vemos que a nivel general hay mayor percepción de ansiedad que de depresión, si bien los niveles superan el 20%, y como se sabe a nivel mundial hoy en día se habla que la verdadera pandemia es la de salud mental, esto adicional a que los constantes cambios en los cargos directivos suelen ser factores generadores de estrés. Se recomienda hacer un programa muy intenso de difusión sobre la ruta para conseguir asesoría y ayuda, de manera que todos tengan muy claro la forma en la que pueden acceder a asesoría psicológica si lo requieren, sin tener que preguntarle a nadie

Blindar: el orgullo de trabajar en el Ministerio, mediante una campaña de endomarketing que ponga en un slogan motivador la misión del Ministerio, lo que hace por el país y las comunidades, con datos de los logros más importantes, con testimonios de funcionarios orgullosos y con una imagen muy jovial y moderna. También que se evidencie la formalidad de su sistemas de gestión de calidad y la formalidad de su contratación.

Potenciar: una cultura de respeto y construcción de relaciones con base en la confianza, que se haga mediante un programa donde en actividades de formación e integración se cocreen valores alrededor de estos temas. Desarrollar programa de bienestar y beneficios de carácter no monetario diferenciados por generaciones. Revisar si dentro de los beneficios se puede explorar la posibilidad de algunas opciones de trabajo remoto.

Fortalecer: principalmente la parte de las instalaciones, pues la sensación de dejación y de falta de mantenimiento va generando unos sentimiento permanentes e inconscientes de falta de valoración. Revisar las distribuciones de funciones y el diseño de cargos mediante talleres de visión del cargo donde se trabajen los frentes de trabajo, sus entregables y el tiempo que se dedica a cada uno. Hacer una formación para líderes que tenga varios módulos donde en uno a nivel directivo se cocrea el estilo de liderazgo propio del Ministerio, y luego a todos los lideres se forma en este estilo, adicionando temas de para toma y comunicación de decisiones, liderazgo multigeneracional, fomento de la cooperación y retroalimentaciones del desempeño constructivas y constantes.

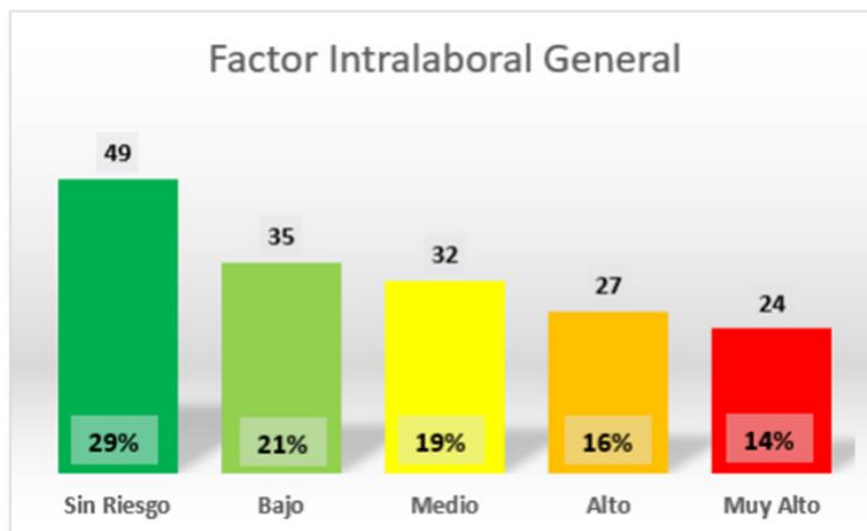
4.7 Resultados aplicación batería sicosocialⁱⁱ

En el mes de diciembre de 2023, se aplicó por parte de la empresa EVALUA SALUD la batería de riesgo sicosocial, con el objetivo de Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés en la población colaboradora del MINISTERIO DE AGRICULTURA y con el fin de:

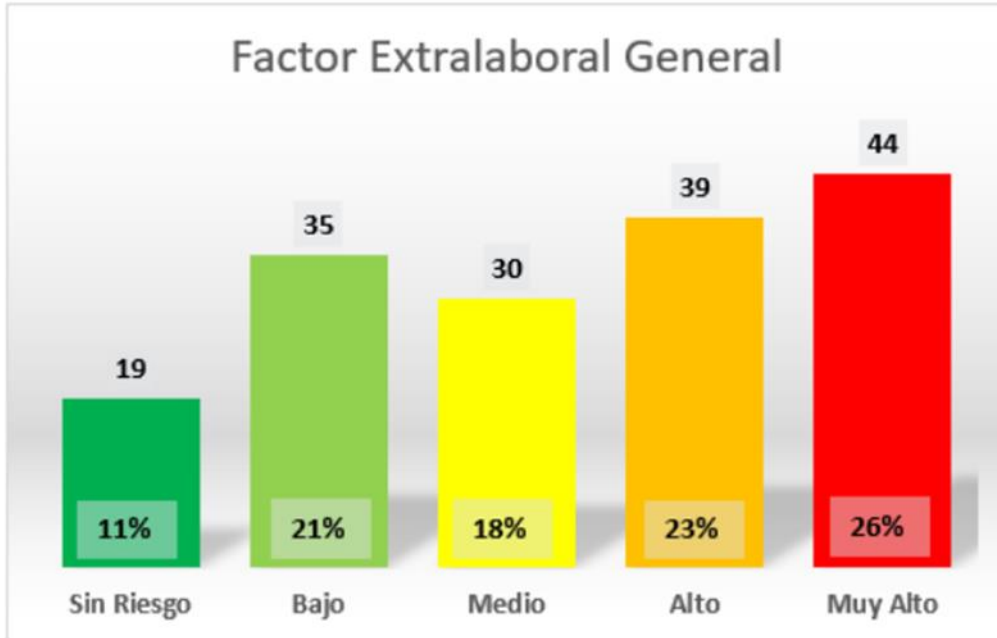
- Identificar nivel de riesgo al interior de la organización con el fin de realizar prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial.
- Facilitar el proceso de implementación de un sistema de prevención en materia de riesgos psicosociales para los funcionarios del ministerio de agricultura.
- Formular acciones de intervención que permitan mitigar los factores de riesgo psicosociales evidenciados en el estudio.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

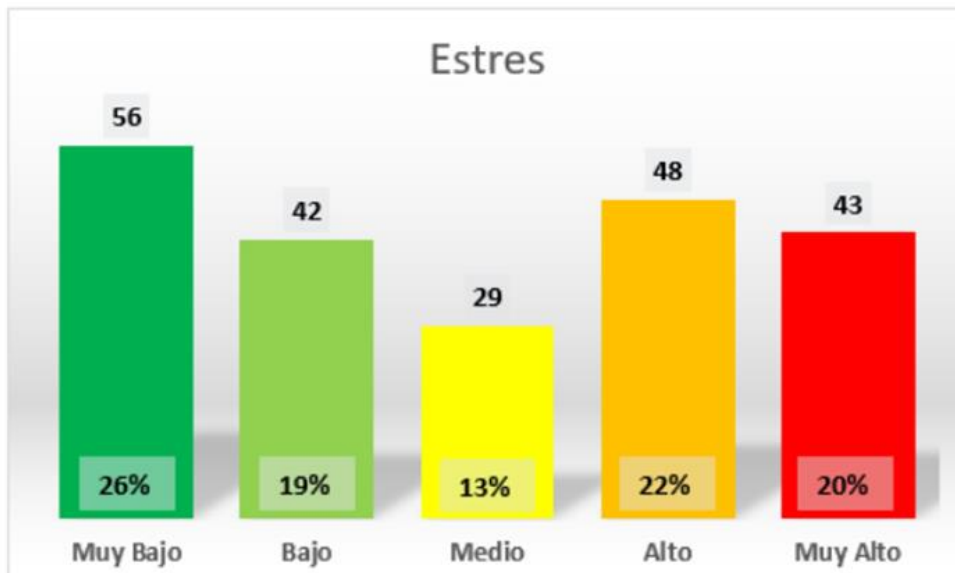
RESULTADO GENERAL RIESGO INTRALABORAL FORMA A MINISTERIO DE AGRICULTURA



**RESULTADO GENERAL RIESGO EXTRALABORAL FORMA A
MINISTERIO DE AGRICULTURA**



RESULTADO NIVELES DE ESTRÉS MINISTERIO DE AGRICULTURA



De acuerdo con los resultados, el estudio arrojó las siguientes recomendaciones:

- a) Realizar capacitaciones y talleres referentes a: manejo del estrés, comunicación asertiva, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, autocuidado, liderazgo e inteligencia emocional de autogestión preventiva, hábitos y estilo de vida saludables, lo cual les permitirá a los trabajadores adquirir herramientas útiles y prácticas para el manejo de situaciones que contribuyen a disminuir los síntomas asociados al estrés. Cabe resaltar, que cada persona emite un reporte de síntomas particular, que debe ser analizado dentro del contexto del Sistema de vigilancia Epidemiológico Psicosocial; con el objetivo de dar respuesta individual, pertinente y oportuna a las necesidades notificadas.
- b) Hacer seguimiento a los indicadores de ausentismo e incluirlos en programas de prevención y manejo del estrés. Campaña sobre autocuidado de salud mental y riesgos del estrés laboral.
- c) Implementar programa basado en Inteligencia de las Emociones donde se les permita a los colaboradores desarrollar actividades enfocadas en prevención sobre el manejo del estrés y síndrome de burnout.
- d) Realizar una caracterización y/o actualizar el perfil socio demográfico, para así identificar las condiciones de vivienda, entorno y seguridad que tienen los funcionarios, y establecer planes de mejora sobre dichos hallazgos.
- e) Es necesario continuar realizando un Programa medible en el tiempo dirigido al Riesgo Psicosocial integral que inicie desde la Promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, que permita un abordaje holístico del ser, dirigido al bienestar integral del trabajador y por ende a una mejor productividad
- f) Referente a los factores de riesgo psicosociales INTRALABORALES, es necesario retomar todos los aspectos tenidos en cuenta en la Resolución 2646 de 2008. Estos factores no solo van direccionados al acoso laboral; por lo tanto, la gestión organizacional y las estrategias que se planean y ejecutan a nivel empresarial deben gestionar el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, evitando así la aparición de respuestas físicas y mentales que generen ausentismo, incapacidades y enfermedades laborales que afecten tanto el rendimiento del empleado como la productividad de la empresa.
- g) Si bien todos los factores de riesgo psicosociales EXTRA-LABORALES no pueden ser controlados por la empresa, sí se pueden hacer ajustes en aras de mejorar las condiciones laborales, como horarios laborales flexibles, promover diferentes actividades para el aprovechamiento del tiempo libre.
- h) En cuanto al riesgo psicosocial INDIVIDUAL, es importante hacer vigilancia de las características de personalidad de los trabajadores, tanto de los antecedentes personales como familiares de enfermedades físicas y mentales. El uso de exámenes de ingreso es un punto de partida para determinar en qué estado llega el futuro empleado y si es pertinente su ingreso.

4.8 Acuerdos Sindicales

En octubre de 2023, se realizó la socialización del Acuerdo Sindical entre todos los funcionarios, y a continuación se relacionan de forma resumida los acuerdos y su seguimiento al 31 de diciembre de 2023.

Artículo	Tema	Vigencia / plazo	Seguimiento
Tercero	Permiso sindical a los empleados públicos durante el término de la Negociación colecta	Durante la negociación	Cumplido
Cuarto	Garantía a comisión negociadora	Durante la negociación	Cumplido
Parágrafo	Socialización del acuerdo sindical y cumplimiento por medio de los canales internos	vigencia del acuerdo	Cumplido
Sexto	Permisos sindicales para miembros de la junta directiva	vigencia del acuerdo	Cumplido
Parágrafo 2	Notificar por correo electrónico a cada trabajador la aprobación del permiso	En los permisos sindicales	Cumplido
Parágrafo 3	Permisos sindicales remunerados	En los permisos sindicales	Cumplido
Séptimo	Sede sindical: Dotar una sede dentro de la sede central con 4 puestos	vigencia del acuerdo	Cumplido
Parágrafo 1	Asignar un practicante de estado joven	vigencia del acuerdo	Pendiente
Octavo	Esquemas de seguridad: Solicitar a la UNP estudio de seguridad para miembros de la junta que sean amenazados	Cuando haya lugar	No requerido a la fecha
Novena	Profesionalización y distribución de cargas: Adelantar los estudios técnicos tendientes al rediseño del sector y reestructuración de la entidad	vigencia del acuerdo	En proceso para la vigencia 2024
Parágrafo	La Entidad revisará las cargas laborales de los servidores, buscando provisión de los cargos vacantes	vigencia del acuerdo	En proceso para la vigencia 2024

Décimo	Educación y capacitaciones: Celebrar convenios para capacitación y formación de los servidores, para becas y descuentos especiales y apoyará la celebración de convenios entre organizaciones sindicales y universidades públicas o privadas para la ejecución de recursos del MADR	vigencia del acuerdo	En proceso para la vigencia 2024
Décimo primero	Acceso a becas y créditos del ICETEX: gestionar becas y créditos especiales para funcionarios sindicalizados, con prioridad el nivel asistencias	3 meses siguientes a la firma del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Parágrafo 1	para quienes quieran realizar estudios como incentivo no pecunario se tendrá en cuenta el artículo 33 del decreto 1567 de 1998	vigencia del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Parágrafo 2	A quien se le otorgue permiso de estudio podrá además de compensar, reponer a través de la transferencia del conocimiento, aportar en la elaboración de la política pública o productos específicos de investigación	vigencia del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Décimo segundo	Participar en la elaboración y formulación de planes, programas y proyectos de la Entidad	vigencia del acuerdo	Cumplido
Décimo tercero	Incentivos por supervisión de contratos o convenios: reconocer incentivos no pecunarios a asociados a sintraminagro que ejerzan supervisión	vigencia del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Parágrafo	La designación de supervisiones debe ser equitativa, los contratos de alto valor deben estar en cabeza del director	vigencia del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Décimo cuarto	Otorgar estímulos no pecunarios a los servidores por cada 5 años de servicio en la entidad		Se revisará en la vigencia 2024
Décimo quinto	El sindicato podrá designar hasta 4 servidores que tengan derecho a la dotación, para validar las	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024

	condiciones de contratación de la dotación		
Décimo sexto	la Entidad deberá gestionar transporte para los funcionarios	vigencia del acuerdo	Se revisará en la vigencia 2024
Décimo séptimo	Reconocer compensación no pecunaria para servidores que realicen trabajo humanitario	vigencia del acuerdo	No requerido a la fecha
Décimo octavo	Reconocer trabajo en casa, teletrabajo o alguna modalidad equivalente a favor de los funcionarios que participen en COPASST, brigadas, auditorías, entre otras	vigencia del acuerdo	Se ha venido concediendo trabajo en casa a quienes lo han requerido
Décimo noveno	Se reconocerá el Día de la Familia y se gestionará con la caja de compensación familiar eventos y/o actividades para el día de la familia	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Parágrafo 1	La entidad fortalecerá y mejorará los horarios laborales para facilitar el servidor atender casos familiares	vigencia del acuerdo	Cumplido
Parágrafo 2	Conmemorar el día internacional de la familia (15 de mayo) donde se promuevan emprendimientos familiares de los servidores y de las familias rurales y campesinas del sector	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Vigésimo	Licencias por luto: Seguir concediendo los 5 días de luto y en los casos de distancias geográficas 3 días de permiso remunerado	vigencia del acuerdo	Cumplido
Vigésimo primero	El MADR gestionará con la caja la ampliación del portafolio de servicios respecto a auxilios o funcionarios sindicalizados que tengan calamidades por muerte de familiares	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Vigésimo segundo	Recreación, cultura y deporte: Gestionar entre las partes estímulos pecunarios y no pecunarios para recreación, cultura, capacitación y deporte lo cual se debe incluir en el plan de bienestar de la entidad	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024

Vigésimo tercero	Bienestar: el MADR gestionará la ampliación progresivamente de un % del rubro de bienestar e incentivos. Fortalecer con la caja programas de vivienda, salud, recreación, aprovechamiento del tiempo libre para los empleados y sus familias	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Vigésimo cuarto	Bienestar familiar: El MADR gestionará para los servidores y sus familias descuentos, planes especiales, tarifas preferencias o gratuitas, ingreso a escenarios, parques, monumentos históricos, museos, parques deportivos, recreativos, temáticos, bibliotecas, entre otros lugares turísticos distritales	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Vigésimo quinto	Teletrabajo y trabajo en casa: las partes concertarán de conformidad con la normatividad el teletrabajo y el trabajo en casa para servidores	vigencia del acuerdo	En proceso para la vigencia 2024
Vigésimo sexto	El MADR gestionará la ampliación de las pólizas para los servidores que hagan supervisiones de contratos y convenios	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Vigésimo séptimo	Buena alimentación variada: El MADR gestionará alianzas, espacios, ferias, acuerdos, buscando opciones de alimentación natural	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Vigésimo octavo	Pre-pensionados: El MADR generará técnica y jurídicamente el plan de acogida y transferencia de conocimiento para pre pensionados y prestará la asesoría para el trámite efectivo del reconocimiento de este derecho	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Vigésimo noveno	Se brindará capacitación a SINTRAMINAGRO para el manejo del SECOP	vigencia del acuerdo	Se incluirá en el plan 2024
Trigésimo	Apoyo a la transparencia y a la gestión pública en los procesos de empalme: El sindicato podrá participar en empalmes administrativos	Cuando haya lugar	No requerido a la fecha

Trigésimo primero	Revisión en los 6 meses siguientes a la firma del acuerdo el cumplimiento contractual de la ARL, por lo que habrá una mesa de trabajo para validar el programa de SST	Abril de 2024	Se validará en 2024
Trigésimo segundo	Apoyo a la actividad sindical estatal: el MADR asignará al sindicato espacios en los canales de comunicación institucional	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Trigésimo tercero	Procurar la constitución de un fondo de empleados	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Trigésimo cuarto	Comité bipartito para sgto y cumplimiento del acuerdo: reunión el primer y tercer mes posterior a la firma y el segundo jueves de cada mes	vigencia del acuerdo	Se tendrá en cuenta en el proceso del 2024
Trigésimo quinto	Cumplir con acuerdos de pliego de solicitudes anterior	vigencia del acuerdo	En seguimiento
Trigésimo sexto	En caso de no cumplir se determinará un plazo para cumplimiento	vigencia del acuerdo	

Varios de los acuerdos se tendrán en cuenta para los procesos de la vigencia 2024.

4.9 Encuesta EDI del DANE

Durante la vigencia 2023 se llevó a cabo la encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional Nacional - Departamental EDI - EDID 2023, a funcionarios de la Entidad y a continuación se registra estadísticas de quienes aplicaron la encuesta:

Experiencia personal de trabajo
← Índice
←
→

Dominio

Entidades orden nacional

Categorías dominio

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

B02. Nivel al que pertenece el empleo que desempeña en la entidad

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Directivo	5	2,1
2 Asesor	6	2,5
3 Profesional	117	52,3
4 Técnico	36	16,0
5 Asistencial	60	27,1

B03. Tiempo de servicio en la entidad

RESPUESTA	TOTAL	%
1 De 6 meses hasta 2 años	35	15,8
2 Más de 2 hasta 6 años	38	17,1
3 Más de 6 hasta 11 años	63	28,1
4 Más de 11 hasta 16 años	36	16,1
5 Más de 16 años	51	22,9

B04. Sexo

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Hombre	111	49,9
2 Mujer	112	50,1

B05. ¿Cuál es el máximo nivel de educación que ha completado?

respuesta_reemplazada	TOTAL	%
1 Ninguno	0	0,0
2 Preescolar a Primaria (Prejardín a 5°)	0	0,0
3 Básica Secundaria (6° - 9°)	0	0,0
4 Media (10° - 13°)	23	10,5
5 Técnico	23	10,5
6 Tecnológico	15	6,8
7 Universitario	47	21,3
8 Especialización	93	41,9
9 Maestría	18	8,2
99 Doctorado	2	0,8

Con respecto a las preguntas relacionadas con la gestión de Talento Humano, se obtuvieron los siguientes resultados:

D01. En los últimos doce meses, ¿Qué tan importante fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? (Muy importante - importante)

VARIABLES	TOTAL	%
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	68	30,5
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	60	27,0
La experiencia profesional previa.	116	51,9
La formación académica	123	55,1
Las competencias laborales.	106	47,7

D02. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	129	57,7
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	68	30,3

D03. Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? (Muy importante - importante)

VARIABLES	TOTAL	%
Años de experiencia en el sector público	156	70,0
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público	48	21,7
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos	38	16,8
Desempeño laboral en su cargo actual	167	74,9
Su formación académica	170	76,5

D08. Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

VARIABLES	TOTAL	%
Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral.	64	28,9
Sería difícil que me desvinculen del sector público.	68	30,5
Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo.	150	67,3

D09. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	14	6,2
2 Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	31	13,7
3 Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	42	18,7
4 Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	103	46,4
99 Prefiero no contestar	33	15,0

D10. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad? (Opción de respuesta única)

RESPUESTA	TOTAL	%
1 No ve posibilidades de desarrollo profesional.	11	25,2
2 Asignación salarial.	20	45,8
3 Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	0	0,0
4 Falta de incentivos y reconocimientos laborales.	0	0,0
5 Falta de motivación.	2	3,8
6 Relación con el superior inmediato.	3	6,1
7 Relación con sus compañeros de trabajo.	0	0,0
88 Ninguna de las anteriores.	3	7,7

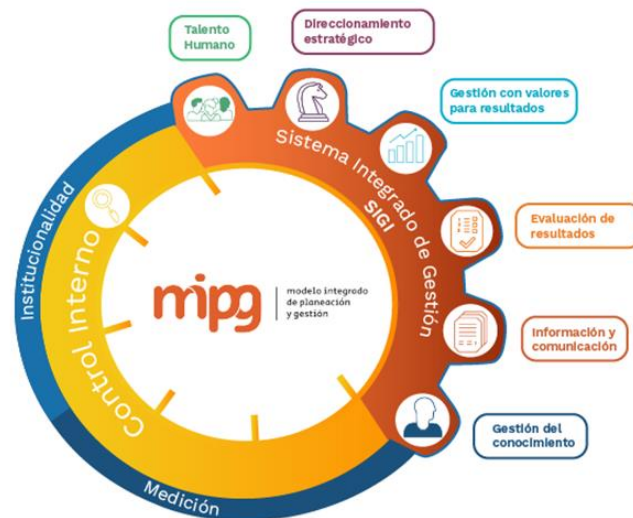
Todos los resultados de la Entidad pueden ser vistos en el informe final entregado por el DANE.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se desarrolla con base al ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro de conformidad con la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La pretensión principal del plan atiende al fortalecimiento de aquellas variables resultantes con puntuaciones más bajas de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH, así como el 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.

Uno de los principales objetivos atiende a la creación de valor público a partir de la implementación de una adecuada gestión de talento humano requerida para el funcionamiento y operación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en total sincronía con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, las Rutas de Creación de Valor, y las acciones efectivas que interactúan simultáneamente en la siguiente representación gráfica:



La siguiente matriz describe el conjunto de actividades a desarrollar desde el Grupo de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		legal vigente.				
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		COPASST.				
	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo)	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.	
Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.		
Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.	

		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
	Innovación con pasión	Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.

		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar semestralmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	D2, D4	PIC	
	Bienestar del talento	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	
		Gestionar actividad para la celebración	Desarrollo	D2	Bienestar	

		del Día del Servidor Público.					
		Aplicar encuesta para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro		
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.	
	Servidores que saben lo que hacen		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global de Función Pública.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores
			Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
			Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	Desarrollo	D2	EDL	
			Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y	Desarrollo	D2	PIC	

		Servicio al ciudadano.				
		Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la entidad	Desarrollo	D2	PIC	
		Implementar herramientas para lograr un buen retiro de funcionarios	Retiro	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la entidad	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	D2, D7	Vinculación	

6. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

6.1 Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

6.2 Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

6.3 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Los siguientes indicadores son los determinados en el Plan de Acción Institucional:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS PES Y PEI	ACTIVIDADES PRIORIZADAS	PLANES DECRETO 612 DE 2018	POLÍTICA MIPG	PRODUCTO SOBRE EL CUAL SE VA HACER EL PAI	ACTIVIDADES PRINCIPALES	PROGRAMA PRESUPUESTAL	PROYECTO PRESUPUESTAL	PRESUPUESTO DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
Modernización de la acción estatal para la participación, la productividad, la sostenibilidad	Diseñar e implementar planes de acción específicos para la consecución de metas	Plan Institucional de Capacitación	Talento Humano	Actividades de capacitación en la vigencia 2024	1. solicitud de diagnóstico de necesidades a los diferentes Jefes de la entidad 2. Encuesta realizada a los funcionarios 3. Evaluaciones de competencias laborales	NO APLICA	NO APLICA	\$ 18.000.000	01/02/2024	31/12/2024	% de cumplimiento de capacitaciones programadas en la vigencia	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas	Porcentaje	100%	Eficacia
Modernización de la acción estatal para la participación, la productividad, la sostenibilidad	Diseñar e implementar planes de acción específicos para la consecución de metas	Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano	Actividades de seguridad y salud en el trabajo en la vigencia 2024	1. Validar requerimientos de la normatividad 2. Verificar requerimientos internos de la Entidad	NO APLICA	NO APLICA	\$ 102.700.000	01/03/2024	31/12/2024	% de cumplimiento de actividades programadas en la vigencia	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas	Porcentaje	100%	Eficacia
Modernización de la acción estatal para la participación, la productividad, la sostenibilidad	Diseñar e implementar planes de acción específicos para la consecución de metas	Plan anual de vacantes	Talento Humano	Base de datos actualizada de la planta de personal y vacantes	1. Crear la base de datos de la planta de personal 2. Registrar la información en tiempo real de ingresos y egresos de funcionarios 3. Identificar las vacantes temporales y definitivas 4. Reportar a la administración las vacantes a proveer 5. Proveer vacantes que la administración determine	NO APLICA	NO APLICA	0	1/02/2024	31/12/2024	% de vacantes provistas en el periodo	Número de vacantes provistas / Número de vacantes identificadas	Porcentaje	100%	Eficacia
Modernización de la acción estatal para la participación, la productividad, la sostenibilidad	Diseñar e implementar planes de acción específicos para la consecución de metas	Programa de Bienestar	Talento Humano	Actividades de bienestar en la vigencia 2024	1. Encuesta realizada a los funcionarios 2. Cronograma de actividades	NO APLICA	NO APLICA	\$ 190.000.000	01/03/2024	31/12/2024	% de cumplimiento de actividades programadas en la vigencia	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas	Porcentaje	100%	Eficacia

8. ANEXOS

- Plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Programa de bienestar e incentivos
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Plan institucional de capacitación

YENY VIVIANA GAMBOA MARTÍNEZ

Coordinadora del Grupo de Trabajo de Talento Humano

Enero de 2024

Versión	Fecha	Descripción
01	31/01/2024	Creación del plan 2024

ⁱ Informe resultados de la medición del clima organizacional presentado por We-team

ⁱⁱ Informe General de Evaluación de Condiciones de Riesgos Psicosociales realizado por Evalua Salud