Libertad y Orden

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
República de Colombia

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DE-DEI-08

NOVIEMBRE 5 DE 2008

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. OBJETIVO

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en el marco de su misión y visión, en cumplimiento de lo establecido en la Ley y en el Código de Buen Gobierno y con la firme convicción de que el Talento Humano es el actor central de la gestión Institucional, se compromete con el desarrollo del mismo, mediante la adecuación de los perfiles profesionales requeridos, el fortalecimiento de sus competencias y el mejoramiento de la comunicación y el clima organizacional, incorporando los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1 Crear un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.

2.2 Lograr el desarrollo integral de los funcionarios, mediante la implementación de programas de capacitación, bienestar y estímulos.

2.3 Determinar las necesidades de formación, capacitación y bienestar, a través de evaluaciones y encuestas.

3. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el desarrollo del talento humano en el Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

3.1 Evaluar periódicamente las competencias laborales de los funcionarios.

3.2 Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del Ministerio, para determinar su permanencia en la Entidad.

3.3 Establecer planes de mejoramiento individual con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, cuando ésta se encuentre en el nivel adecuado o satisfactorio. Para este propósito, evaluadores y evaluados, deberán diligenciar

obligatoriamente en el formulario de evaluación del desempeño lo correspondiente a "Recomendaciones de Mejoramiento", estableciendo las acciones para el mejoramiento y el período de implementación. El seguimiento a las recomendaciones de mejoramiento, se realizará en los mismos períodos en los que se efectúe la evaluación del desempeño.

3.4 Determinar las necesidades de formación y capacitación, con base en los resultados de las evaluaciones de competencias, del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa y de las recomendaciones de mejoramiento individual.

3.5 Establecer programas de incentivos para exaltar el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.

3.6 Suscribir, hacer seguimiento y evaluar periódicamente los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad, para garantizar el alcance de las metas institucionales propuestas.

3.7 Desarrollar actividades de bienestar social, promoviendo la integración tanto de los funcionarios como de su núcleo familiar.

3.6 Medir el grado de satisfacción de las actividades realizadas.