28 DE ENERO DE 2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA / TALENTO HUMANO

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 5
3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL 6
3.1 Misión, Visión, Valores Institucionales 6
3.2 Objetivos Institucionales 6
3.4 Plan Estratégico Institucional 2022-2026 7
3.5 Organigrama de la Entidad 8
3.6 Mapa de Procesos del Sistema Integrado de Gestión 9
4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 11
4.1 OBJETIVO GENERAL 11
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 11
4.3 LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO 12
4.4 ANÁLISIS DE CONTEXTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 12
4.5 GRUPOS DE VALOR DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 18
4.6 IMPLEMENTACIÓN REPOSITORIO DE INFORMACIÓN 19
5. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 22
6. DIAGNÓSTICO INICIAL TALENTO HUMANO 23
6.1 RESULTADOS FURAG 2023 23
6.2 RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DIMENSIÓN 1 MIPG 26
6.2.1 MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO MIPG POLÍTICA DE TALENTO HUMANO 26
6.2.2 MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO MIPG POLÍTICA DE INTEGRIDAD 27
6.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 28
6.4 DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 29
6.5 DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR 31
6.6 ANÁLISIS CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL 32
6.7 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL 35

6.8 DIAGNÓSTICO DEL RIESGO SICOSOCIAL 38
6.9 TEST DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD 43
6.10 OTROS 47
6.10.1 Cumplimiento Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) 47
a). Actualización de hoja de vida y declaración juramentada de bienes y actividad económica privada - SIGEP II 47
b). 6.4.2 Actualización de publicación proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés (Ley 2013 De 2019); y Declaración de personas expuestas políticamente (Decreto 830 De 2021) (Aplicativo Por La Integridad Pública) 47
6.10.2 Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) 48
6.10.3 Gestión de PQRSDF 52
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 54
8. EVALUACIÓN DEL PLAN 61
8.1 Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano. 61
8.2 Matriz Autodiagnóstico de la Política de Integridad 61
8.3 Sistema Integrado de Gestión de Calidad 61
8.4 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). 61
8.5 Auditorías de Control Interno de la Gestión 61
9. INDICADORES DE SEGUIMIENTO 62
10. CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2025 63
11. ANEXOS 63
12. RESPONSABLES 64

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 (PETH) 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 nacionales.

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 una guía, definiendo 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 construye sobre los pilares del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (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. En este sentido, 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 2024 y que permiten contar con un punto de partida para generar acciones de mejoramiento para la planeación de la vigencia 2025.

De igual forma contempla los siguientes componentes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este Plan inicia con el diagnóstico inicial de acuerdo con resultados obtenidos en la vigencia 2024 y termina con el seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas en el mismo. El plan busca cubrir a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes mencionados y así mismo, ser 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 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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)
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).
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 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
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.
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.

3. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

3.1 Misión, Visión, Valores Institucionales

3.2 Objetivos Institucionales

- Promover el desarrollo rural con enfoque territorial, la reforma a la estructura social y agraria y el fortalecimiento de la productividad agropecuaria, a través de acciones integrales que mejoren las condiciones de vida de los pobladores rurales, particularmente de los pueblos indígenas, las comunidades negras y las comunidades campesinas como sujetos de especial protección constitucional, permitiendo el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales, el crecimiento de la producción global de alimentos sanos para garantizar una nutrición

adecuada, la generación de empleo, y el crecimiento sostenido y equilibrado de las regiones.

- Propiciar la articulación de las acciones institucionales en el medio rural de manera focalizada y sistemática, bajo principios de justicia, equidad, sostenibilidad, multisectorialidad y descentralización, para el desarrollo socioeconómico del país.

- Propender por la transformación sustantiva tanto de las condiciones de vida, como de la actividad productiva del campo colombiano, coordinando la implementación de una estrategia intersectorial que favorezca el fortalecimiento del tejido social de comunidades campesinas, étnicas y demás actores rurales, y que facilite la ejecución armónica de la Reforma Agraria y la Reforma Rural Integral.

3.4 Plan Estratégico Institucional 2022-2026

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en el marco del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del 17 y 18 de noviembre de 2023, aprobó el Plan Sectorial Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural 2022 – 2026.

Este Plan se articula con los fundamentos y lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, como hoja de ruta principal que guía las acciones de la institucionalidad; de igual forma retoma los contenidos y orientaciones del Plan Estratégico Sectorial, haciendo énfasis en los indicadores que debe ejecutar el MADR, de acuerdo con las transformaciones como eje fundamental. Así, el plan contempla los siguientes lineamientos:

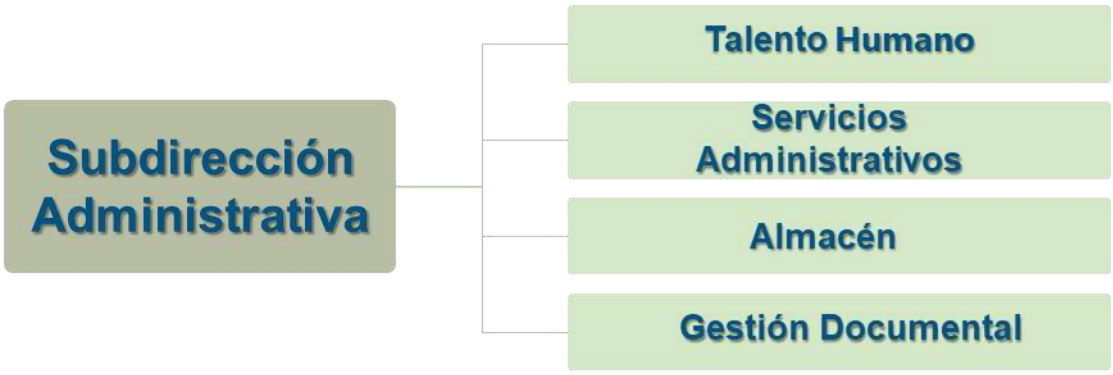
- Fortalecimiento del Ministerio como orientador de la política pública y de las demás entidades como ejecutoras, con presencia regional y capacidad de gestión.
- Aportar a los objetivos del PND, en particular, el ordenamiento alrededor del agua (reforma agraria), la garantía del derecho humano a la alimentación y la transición energética.
- Territorialización de la política y de la intervención del sector como uno de los criterios para alcanzar un mayor impacto y verdaderas transformaciones.
- Intervención articulada de todas las entidades del gobierno, mediante el Sistema Nacional de Reforma Agraria.

El instrumento proporciona una visión estratégica basada en el cambio y fundamentada en las siguientes trasformaciones:

a. Inclusión con justicia social y económica.
b. Economía rural productiva y sostenible.
c. Territorios rurales en armonía con la vida.

Estos ejes a su vez cuentan con líneas estratégicas y acciones transformadoras que aportan a la materialización de la política pública, siendo necesarios para su ejecución instrumentos como el Sistema Nacional de Reforma Agraria, así como el fortalecimiento y la coordinación interinstitucional.

3.5 Organigrama de la Entidad



Como se observa en el Organigrama, la Gestión del Talento Humano está en cabeza de la Subdirección Administrativa.

3.6 Mapa de Procesos del Sistema Integrado de Gestión

Normograma

Talento Humano se encuentra como un proceso de apoyo dentro del Sistema Integrado de Gestión, no obstante, se pretende para la vigencia 2026 que se convierta en un proceso estratégico, con la ejecución de acciones en esta vigencias tendientes a lograr este propósito.

4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.1 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 a los servidores públicos de la Entidad, de tal manera que sea posible aportar al cumplimiento de las metas institucionales con un entorno laboral óptimo.

4.2 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. 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.
4. Planear las necesidades de la Entidad frente a la previsión de las vacantes de la planta de personal
5. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de gestión del talento humano, incorporando lineamientos dados por el departamento administrativo de la función pública.
6. Gestionar el proceso de formalización laboral, con el fin de ampliar la planta permanente, a través de la profesionalización y especialización de la planta de personal, con el fin de fortalecer la capacidad institucional y la prestación del servicio.
7. Adelantar el concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicios Civil para la provisión de las vacantes del MADR.

4.3 LINEAMIENTOS POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

- Mantener el marco normativo que aplique a la Gestión del Talento Humano de la función pública actualizado y socializado, 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 el 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.

4.4 ANÁLISIS DE CONTEXTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En un ejercicio liderado por la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, se elaboró para la Gestión del Talento Humano el Análisis de Contexto Externo PESTEL (políticos-económicos-sociales-tecnológicos, ambientales y legales) y el Análisis de Contexto Interno DOF (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas), junto con el equipo de trabajo del Grupo, obteniendo el siguiente resultado:

	Análisis de Contexto	
	Tipo de proceso	**Apoyo**
	Nombre del Proceso:	**Gestión del Talento Humano**
	Líder del Proceso:	**Secretaría General / Subdirección Administrativa**
	Dirección u Oficina	**Subdirección Administrativa**

ANÁLISIS DE CONTEXTO EXTERNO PESTEL (POLITICOS-ECÓNOMICOS-SOCIALES-TECNOLOGICOS, AMBIENTALES Y LEGALES)			
FACTOR	**DESCRIPCIÓN**	**OPORTUNIDADES**	**AMENAZAS**
Políticos	Factores políticos considerados como afectación institucional	Implementación de dispositivos de coordinación organizacional entre las entidades adscritas y vinculadas que permitan definir las rutas de acción política sobre los grupos de valor compartido.	Las dinámicas políticas de alto nivel afectan negativamente la estabilidad de la operación institucional del MADR en tanto, con los cambios de los líderes, se debe acoplar un nuevo enfoque estratégico que complejiza el desarrollo misional de la entidad.
	Cambios ministeriales Lineamientos Gubernamentales Cambio/actualización normativa	Nuevos aportes a las metodologías aplicadas históricamente en la ejecución de planes y programas	Afectación en la continuidad y ejecución de planes y programas diseñados
Económicos y Financieros	Factores económicos considerados como afectación institucional	El desarrollo coordinado de la planeación presupuestal asincerando las fuentes de financiación de la mano de obra requerida para el correcto desarrollo de las funciones del MADR. El ajuste proporcional del presupuesto de inversión respecto de funcionamiento teniendo en cuenta la relación del punto anterior. La focalización del presupuesto público en relación a un diagnóstico sensato de las necesidades institucionales.	El decaimiento de la economía nacional, las restricciones presupuestales estructurales, los desafíos para concretar las fuentes de financiación de los planes, programas y proyectos institucionales.
	Fuentes de financiación	Desarrollo de los planes y programas estipulados.	Bloqueos de recursos que impidan la contratación requerida para la gestión.

Fuente: Matriz de Análisis de entorno del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano GIT-TH

Sociales	Condiciones de seguridad para el desarrollo y sostenibilidad de la producción agropecuaria, pesqueros.	Implementación de dispositivos de caracterización focal de los grupos de valor del MADR en coordinación y concurrencia con las entidades del sector permitirá adecuar la acción pública sobre las necesidades puntuales de la población objeto	Manifestaciones y bloqueos de gremios y ciudadanía en general en territorios o espacios de trabajo de los colaboradores Incremento en el riesgo y/o accidentalidad.
	Orden Público	Identificación de riesgos provenientes de situaciones de orden público, que permitan prevenir y/o atender este tipo de situaciones	
Tecnológicos	Acceso e implementación de las nuevas tecnologías de la información, la inteligencia artificial y la minería de datos como instrumentos óptimos de focalización social de la población objeto, desarrollo del diseño de política pública adecuada y la atención sofisticada y adecuada alos grupos de valor.	Implementación de nuevas tecnologías con inteligencia artificial que permita sofisticar la adecuación del Modelo Operativo por Procesos, la gestión pública en general y en consecuencia los resultados institucionales.	El temor al cambio tecnológico, podría configurar la desactualización en las vanguardias operativas que permitan sistematizar la operación del MADR.
	Acceso a sistemas de información externos relacionados con las actividades de soporte Disponibilidad de recursos tecnológicos (plataformas, correo, sigep nómina)	Automatización de procesos y analíticas de datos Existe trazabilidad en los procesos ejecutados.	Indisponibilidad y pérdida de integridad de la información cargada a plataformas por falta de copias de seguridad o deficiencias de seguridad

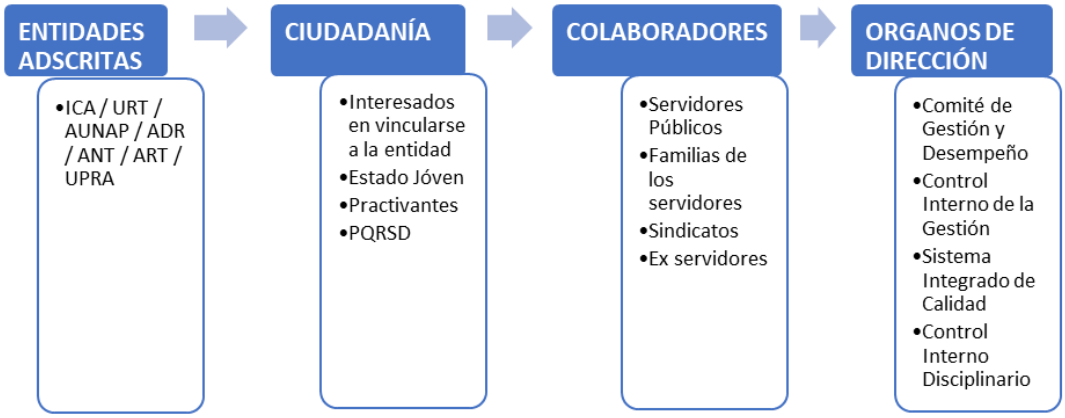
Ambientales	Disposición de prácticas organizacionales orientadas al cuidado del medio ambiente e implementación de accesorios de contribución medioambiental.	Desarrollar mecanismos de impacto ambiental que creen conciencia en los funcionarios públicos y colaboradores en general y la implementación de planes que promuevan la conciencia ambiental.	No disponer de planes de pedagogía y conciencia ambiental podría desencadenar fases de deterioro en el tratamiento de residuos, usos de papel e implementos que contaminan.
	Ambientes seguros de trabajo	Implementación de matrices de riesgos Minimización del índice de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral.	Falta de recursos (presupuesto y talento humano) suficientes para implementar los planes de acción de SG-SST
Legal y Reglamentario	Cumplimiento y surgimiento de nueva normatividad externa relacionada con el objeto misional y con actividades de soporte	La implementación de la Reforma Agraria desde el punto de vista legal y reglamentario permitirá posicionar la MADR como ejecutor del diseño de las políticas públicas y como mentor del desarrollo agrario, lo cual impacta internamente en la coordinación y articulación de la operación del MADR robusteciendo la prestación del servicio mediante un rediseño organizacional acorde con los desafíos.	La no implementación de un Rediseño Organizacional acorde con los desafíos de la Reforma Agraria posibilitarían un riesgo de colapso institucional.
	Marco regulatorio ambiental, de seguridad y salud en el trabajo, de tecnologías de la información y otros, cada vez más amplio y exigentes.	Cumplimiento con la normativa, evitando sanciones y multas.	Afectación de la política estratégica de talento humano. Modificaciones a la plataforma sigep que no se puedan llevan a cabo en el tiempo definido por la norma Indebida aplicación de las normas durante y después de la transición, generando sanciones

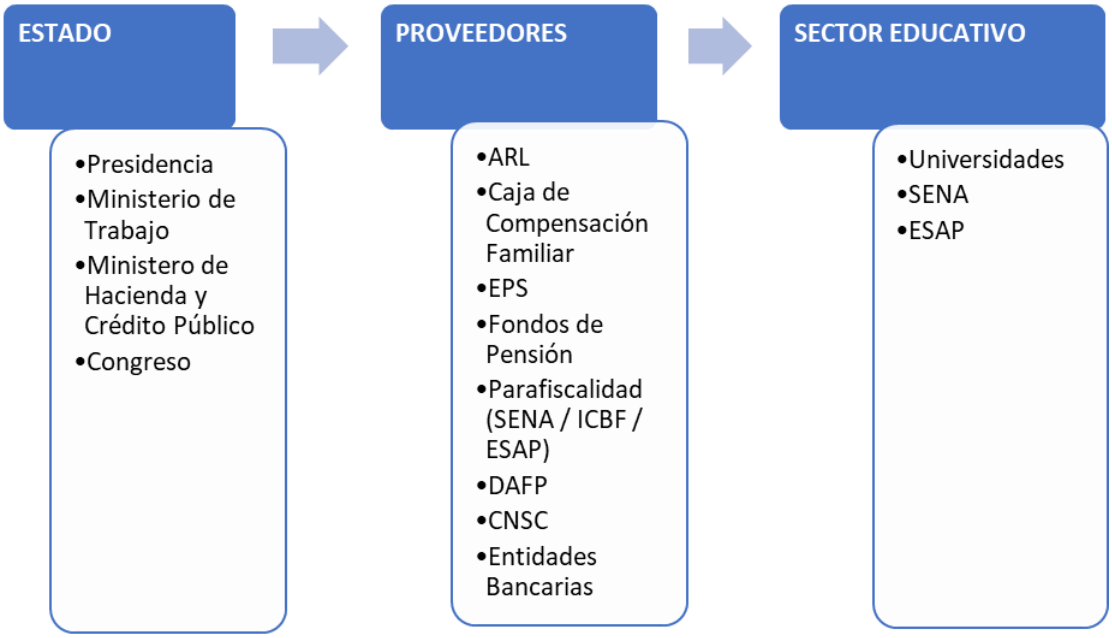
ANÁLISIS DE CONTEXTO INTERNO DOFA (DEBILIDADES OPORTUNIDADES FORTALEZAS AMENZAS)			
	FACTORES INTERNOS	**FORTALEZAS**	**DEBILIDADES**
Procesos	Capacidad técnica y financiera de los procesos para lograr el cumplimiento de su objetivo.	Los procesos de apoyo y de evaluación se encuentran desarrollados y mantienen un mapeo de actualización. Optimización de la ejecución de los planes propuestos.	No existe desarrollo del Modelo Operativo por Procesos Misionales situación que conlleva a la desarticulación y desconexión en la gestión pública institucional. Incumplimiento con el trámite contractual y con el desarrollo de los planes.
	Desempeño de los procesos indicadores	Medición del grado de avance de los planes.	Concentración en temas específicos de alta gestión, descuidando otros temas de importancia
	Documentos y actividades de control para el desarrollo de los procesos.	Estandarización de las actividades por desarrollar.	La gestión del talento humano dentro de la Entidad se ubica como un proceso de apoyo, debiendo ser un proceso estratégico
	Flujo de información que determina la interacción con otros procesos.	Todas las áreas de interés tienen acceso a la información.	Demoras en la gestión por inoportuna toma de decisiones gerenciales
Tecnología	Implementación de tecnologías de la información para atender las necesidades de los procesos.	Disposición de herramientas tecnológicas adecuadas para la gestión del talento humano	Falta de experticia en el manejo de algunas herramientas tecnológicas
	Confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.	Identificación de los activos de la información y su respectiva calificación	Fallo en la confidencialidad.
	Interoperabilidad de los sistemas de información . Arquitectura Empresaria	Fácil acceso a protocolos y estándares de intervención.	Retraso por la falta de acceso de manera oportuna a la información.
	Situaciones relacionadas con la infraestructura de la entidad (equipos, aplicaciones, redes, programas).	Facilita el desarrollo de las actividades.	Dificultad para el desarrollo de los procesos interinstitucionales.

Talento Humano	Cualificación, conocimientos y experiencia del talento Humano para desarrollar los procesos.	Disposición de aprendizaje continuo y desarrollo profesional de los servidores públicos. Miembros del equipo con experiencia y formación para la ejecución de sus actividades.	No existe un adecuado perfilamiento de los empleos de acuerdo con las necesidades institucionales. Planta de cargos insuficiente que restringe la operación del MADR y limita su cumplimiento misional. Falta de gestión del conocimiento (transferencia de gestión del conocimiento)
	Disponibilidad del Talento Humano	Disposición e interés de los servidores públicos por desarrollar sus habilidades y conocimientos para ascender. Se ha fortalecido las oportunidades de asenso mediante encargo a través de la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa. Continuidad del líder designado en la Coordinación lo que permite el avance en la gestión.	* Existe una insuficiencia de personal debido a la carencia de puestos de trabajo que imposibilita el correcto desarrollo de la entidad. * Existe una alta volatilidad en la permanencia de servidores de Libre Nombramiento y Remoción quienes no perduran en sus cargos situación que afecta la operación institucional.
	Principios y valores que caracterizan la cultura organizacional de la entidad.	Existe un considerable componente de valor público y reconocimiento al MADR por parte de los servidores públicos. Existe identidad organizacional, lo que conlleva al cumplimiento de metas.	* No existe una adecuada disposición del sistema de valores institucionales del MADR y sentido de pertenencia. * No existe un mecanismo apropiación de los valores institucionales. Cambios continuos de planta de personal que produce retrocesos.
	Ambiente para la operación de los procesos relacionado (incluye seguridad y salud en el trabajo)	Se cuenta con una nueva y adecuada infraestructura que permite generar un ambiente sano de trabajo en todos los frentes. Disminución en los índices de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral.	No existe mecanismos de integración entre dependencias que permita conocer la ubicación dentro de la infraestructura de la entidad. Se debe fortalecer los espacios de seguridad y salud a través de adecuada señalización y pedagogía Falta de cultura organizacional, trabajo en equipo. Aumento y prevalencia del ausentismo por causa de enfermedad laboral y accidentalidad.

Infraestructura	Infraestructura física para el desarrollo de los procesos y de actividades misionales.	Espacios de trabajo adecuados y seguros.	Dificultad para desarrollar actividades planeadas.
	Condiciones de seguridad vial para funcionarios, servidores y usuarios.	Baja tasa de siniestros viales.	Aumento de la siniestralidad.
Conocimientos	Capacidad de la entidad para compartir la información, las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos	Servidores con amplio conocimiento y memoria institucional. Servidores y contratistas con conocimiento y experiencia en las actividades asignadas	Conocimientos centralizados en un solo funcionario, lo cual representa riesgo en la continuidad de ejecución en caso de ausencia repentina temporal o definitiva
	Trazabilidad y conservación de información	Documentación de procesos.	Falta de evidencia de gestión.
	Repositorios de datos Espacios virtuales con información importante para los grupos de valor	Conservación de los datos cuantificados.	No existe indicadores de valoración.
Relacionamiento con Partes Interesadas	Atención de requerimientos (necesidades y expectativas).	Alto nivel de satisfacción.	Falta de gestión institucional.
	Espacios de dialogo (cafés de conocimiento, grupos transversales, laboratorios pedagógicos)	Gestión del conocimiento y de la información.	Falta de experticia en el manejo de algunos temas.

4.5 GRUPOS DE VALOR DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



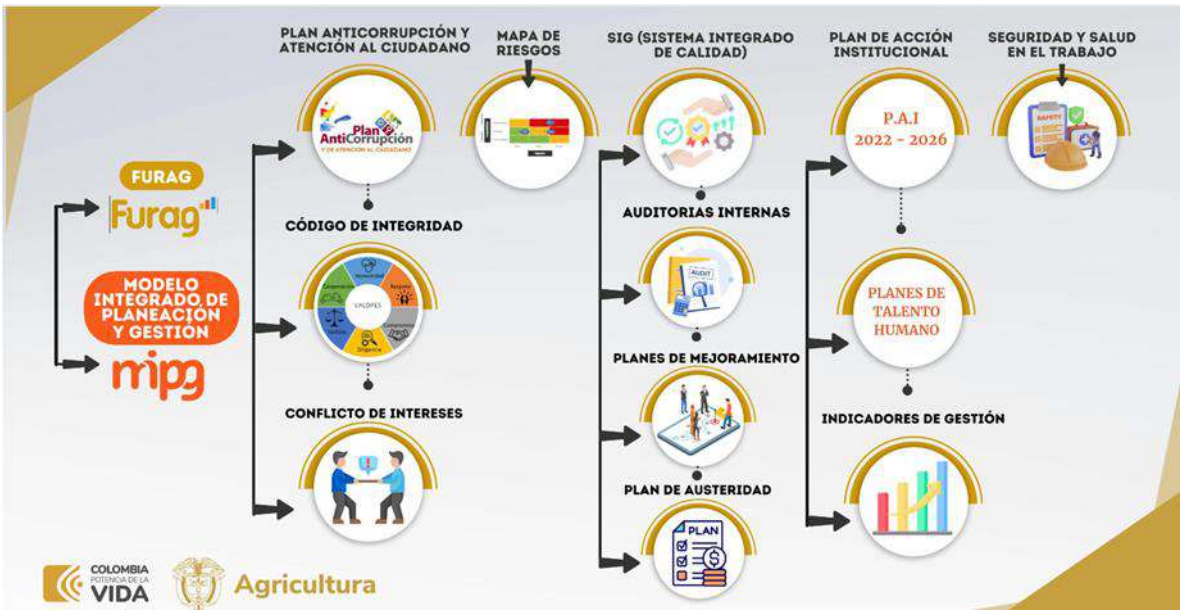


Fuente: Matriz de Análisis de entorno GITH

Para cada uno de los grupos de valor identificados se registra la siguiente información: tipo (interno o externo), necesidades, expectativas, nivel de sinergia, respuestas y responsable de acciones.

4.6 IMPLEMENTACIÓN REPOSITORIO DE INFORMACIÓN

En procura de la mejora continua de la Gestión de Talento Humano, como parte del proceso de gestión del conocimiento, se diseñó y creó un repositorio de información con acceso a todo el equipo de trabajo para que la información sea compartida, resguardada y asegurada a través del tiempo y que no se pierda en caso de la desvinculación de algún miembro del equipo y se corra el riesgo de perder la trazabilidad de los informes. Así mismo es una herramienta de transferencia de información y conocimiento para la Entidad.



De igual forma se implementó un tablero de control que permite observar en tiempo real el avance de los indicadores de la Gestión del Talento Humano:

Presentación tablero de control

Presentación (ejemplo) tablero de control / Indicadores de SST

Agricultura
Indicadores de obligatorio cumplimiento SST
Incidencia de la enfermedad laboral (cantidad de casos nuevos de enfermedad durante el periodo)
Severidad de la accidentalidad (días perdidos por accidente de trabajo)
Ausentismo por causa medica (% días perdidos por incapacidad)
Frecuencia de accidentalidad (cantidad de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores)
Prevalencia de la enfermedad laboral (cantidad de casos de enfermedad laboral por cada 100.000 trabajad...
Proporción de accidentes mortales
Ausentismo por causa medica (% días perdidos por incapacidad)
0.27
0.36
0.46
0.63
0.12
0.08
0.09
0.27
0.29
0.56
1.09
0.44
Comparativo ausentimos licencia periodo vs ausentismo general
INDICADOR
3.29
4.05
2.22
2.68
1.78
1.78
1.91
3.20
4.90
6.38
3.63
0.48
Ausentismo general (días perdidos durante el periodo)
Ausentismo por licencias y permisos (días perdidos por licencias y permisos)

5. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

Nuestra planeación se alinea con la Planeación Estratégica de la Entidad a través de los planes y programas que aportan al cumplimiento del Objetivo Institucional # 4, capacitando a los servidores y propendiendo por mejorar su calidad de vida laboral en todas las etapas de su ciclo de vida laboral (ingreso, desarrollo y desvinculación). Así mismo, realizando seguimiento y evaluación oportuna de resultados para corregir desviaciones que se puedan presentar.

6. DIAGNÓSTICO INICIAL TALENTO HUMANO

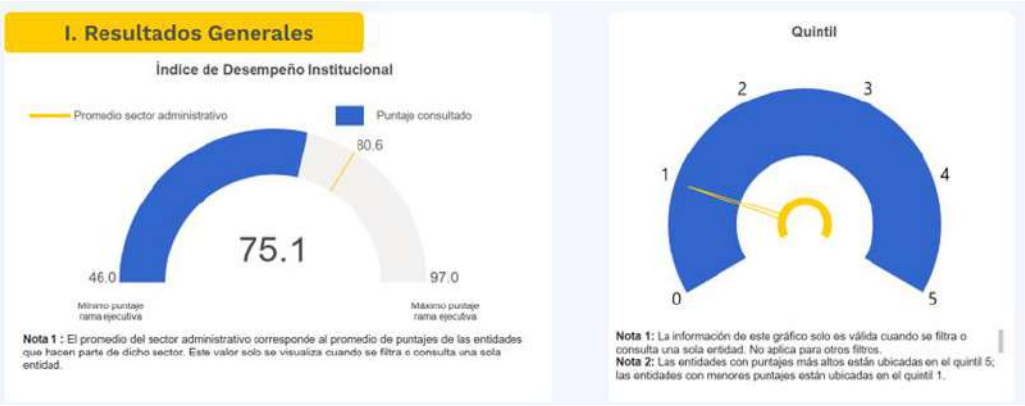
De conformidad con los lineamientos del MIPG, el diagnóstico incluye los siguientes temas:

6.1 Resultados FURAG 2023
6.2 Matriz de Autodiagnóstico MIPG
6.3 Rutas de creación de valor
6.4 Diagnóstico Necesidades de Capacitación
6.5 Diagnóstico Necesidades de Bienestar
6.6 Análisis de la Caracterización de la planta de personal
6.7 Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional
6.8 Diagnóstico del Riesgo Sicosocial
6.9 Test de apropiación del Código de Integridad
6.10 Otros (SIGEP / EDL / PQRSD)

Por lo que se desarrollarán a continuación cada uno de ellos:

6.1 RESULTADOS FURAG 2023

El índice de desempeño institucional para el sector administrativo en la medición de MIPG a través de la herramienta FURAG del año 2023, para el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural fue del 75,1 tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: Página Web Función Pública / FURAG
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzA3NjVjNDctNDVkZC00MWI0LWI0ZTQtZjhhZmY5NTg1Y2NmIiwidCI6IjUwNjQwNTg0LTJhNDAtNDIxNi1hODRiLTliM2VlMGYzZjZjZiIsImMiOjR9

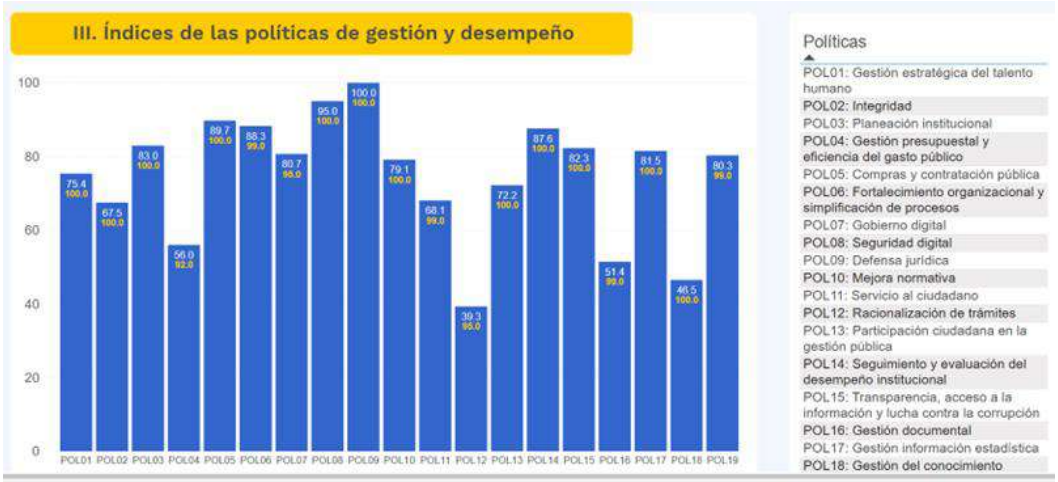
Para la dimensión 1 del MIPG - Talento Humano, la cual está integrada por las políticas de Gestión estratégica del Talento Humano e Integridad, se obtuvieron los siguientes resultados por vigencia:

Año 2022:

Fuente: Página Web Función Pública / FURAG
https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultado-historico-2022

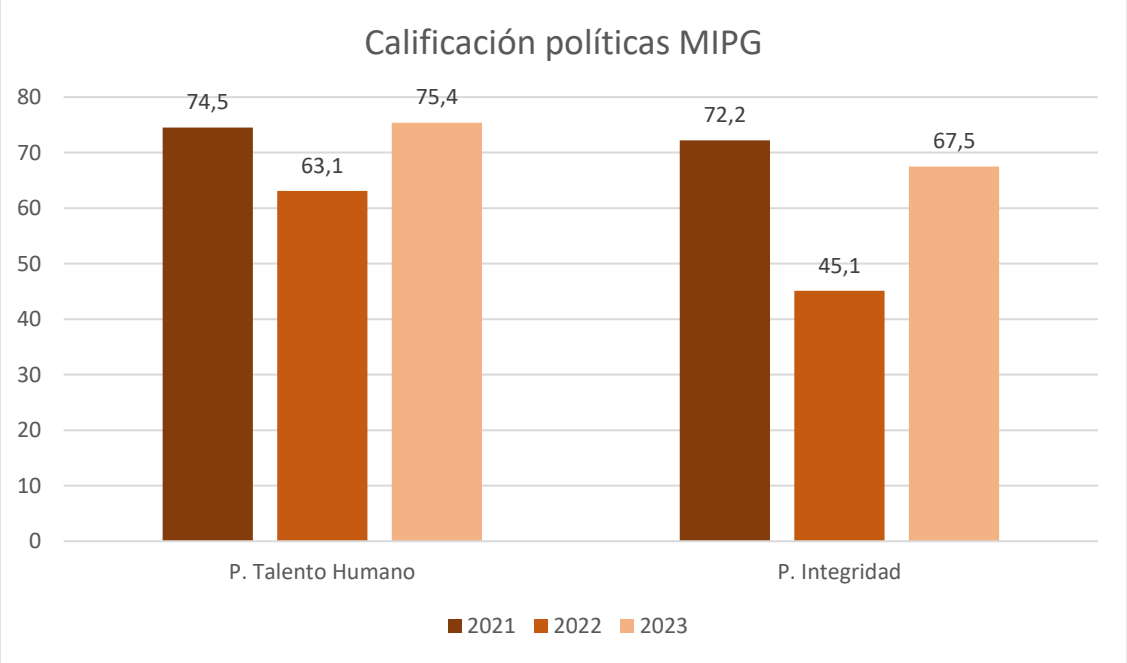
Año 2023:

Fuente: Página Web Función Pública / FURAG
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzA3NjVjNDctNDVkZC00MWI0LWI0ZTQtZjhhZmY5NTg1Y2NmIiwidCI6IjUwNjQwNTg0LTJhNDAtNDIxNi1hODRiLTliM2VlMGYzZjZjZiIsImMiOjR9



Fuente: Página Web Función Pública / FURAG
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzA3NjVjNDctNDVkZC00MWI0LWI0ZTQtZjhhZmY5NTg1Y2NmIiwidCI6IjUwNjQwNTg0LTJhNDAtNDIxNi1hODRiLTliM2VlMGYzZjZjZiIsImMiOjR9

De acuerdo con los resultados del micrositio FURAG del Departamento Administrativo de Función Pública, se logra la siguiente comparación de las calificaciones obtenidas durante las vigencias 2021 al 2023, así:



https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultado-historico-2021

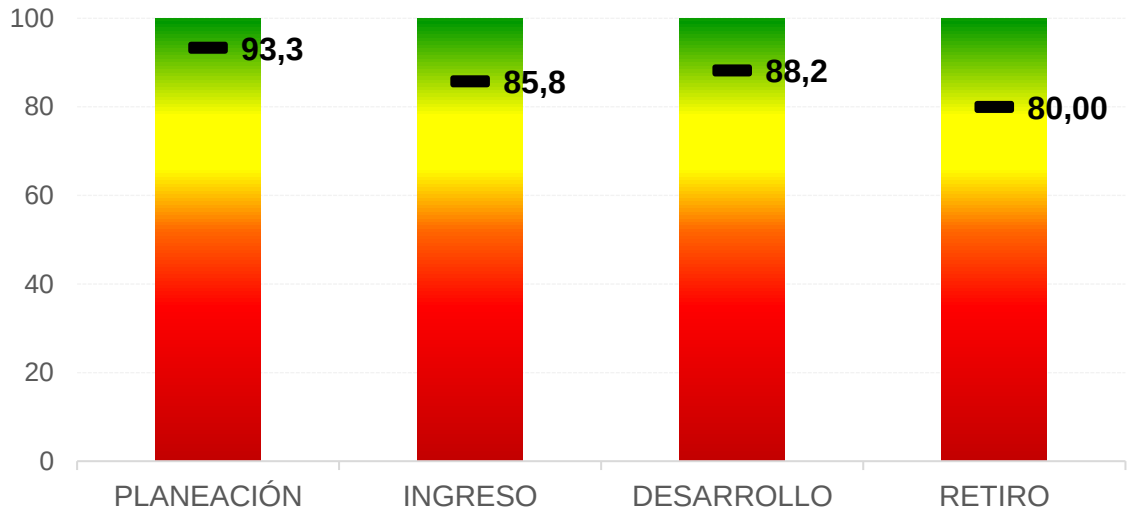
Para cada una de las políticas de la Dimensión 1, el DAFP emitió recomendaciones que se tendrán en cuenta para la vigencia 2025.

6.2 RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DIMENSIÓN 1 MIPG

6.2.1 MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO MIPG POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Realizando una revisión de los resultados del Autodiagnóstico de la Matriz de Talento Humano a diciembre de 2024 y teniendo en cuenta la gestión y los planes implementados por el Grupo de Talento Humano, se obtienen una calificación final del **88,6%,** discriminados así:

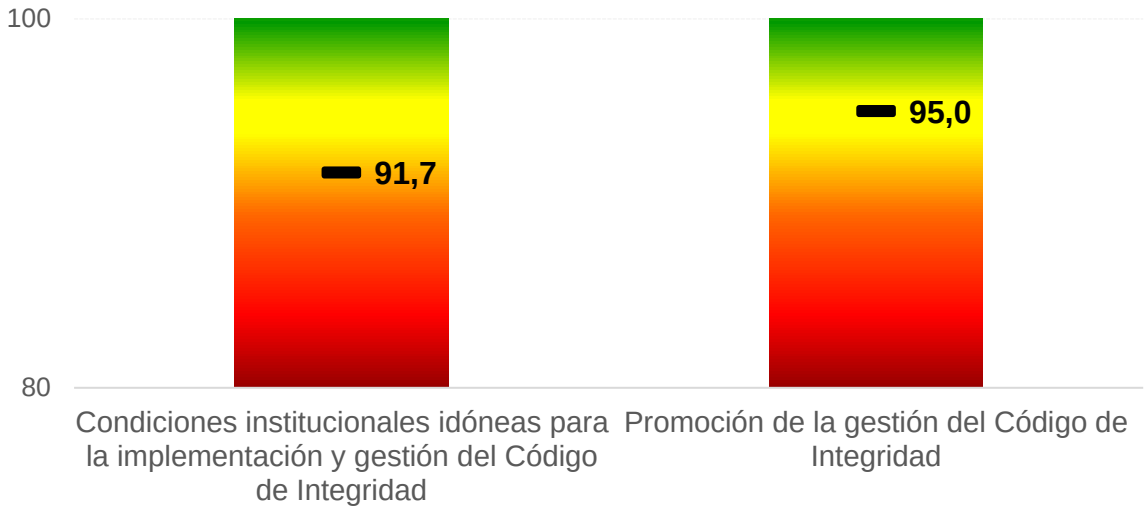
Calificación por componente:



Fuente: Matriz de Autodiagnóstico Política Estratégica de Talento Humano

6.2.2 MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO MIPG POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Realizando una revisión de los resultados del Autodiagnóstico de la Matriz de autodiagnóstico de la Política de Integridad a diciembre de 2024 y teniendo en cuenta la gestión y los planes implementados por el Grupo de Talento Humano, se obtienen una calificación final del **93%,** discriminados así:

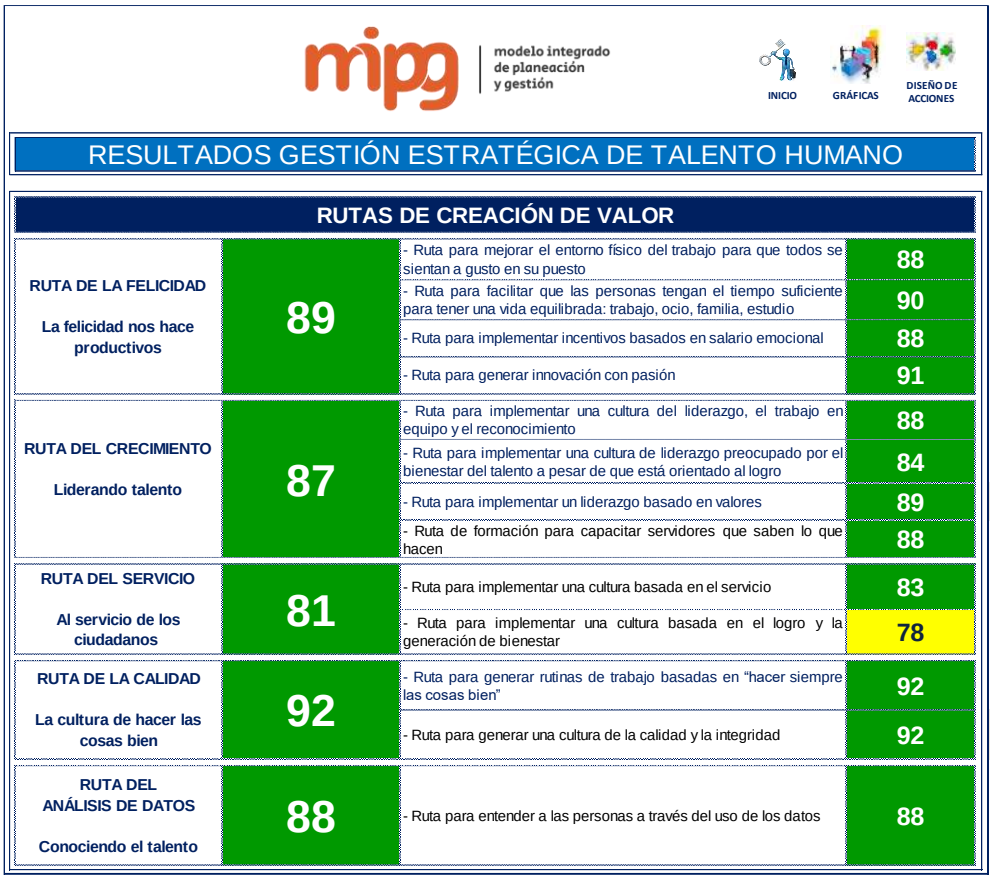


Fuente: Matriz de Autodiagnóstico Política de Integridad

Para cada una de las políticas de la Dimensión 1, el DAFP emitió recomendaciones que se tendrán en cuenta para la vigencia 2025

6.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política de talento humano, se obtuvieron los siguientes resultados de las rutas de creación de valor:

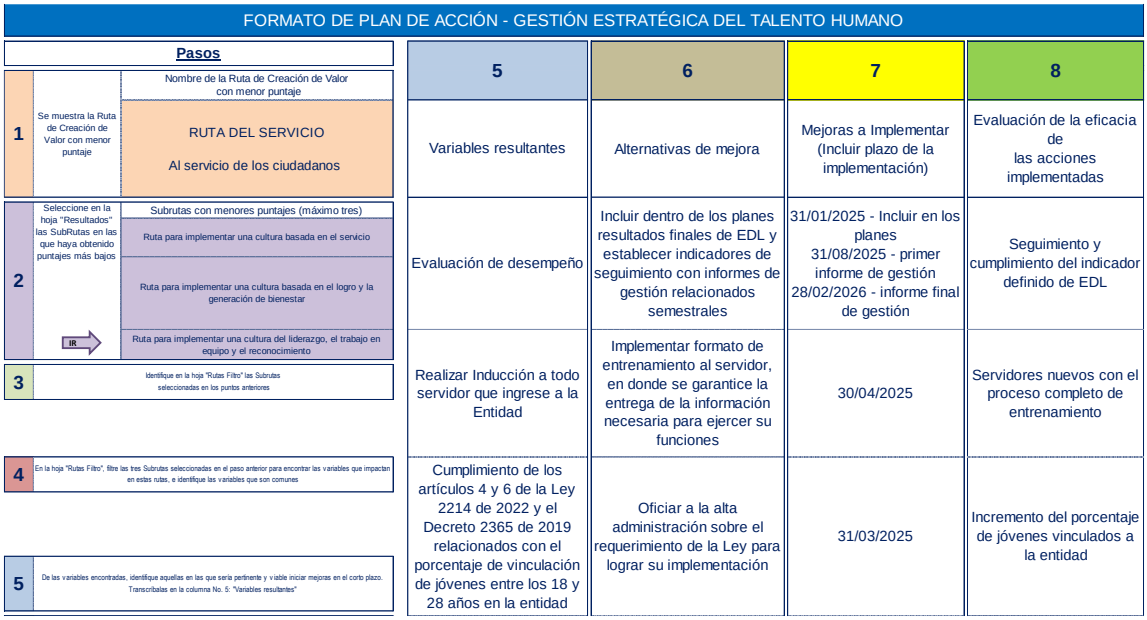


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- 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	88
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	89
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente: Matriz de Autodiagnóstico Política Estratégica de Talento Humano

Por lo anterior, se eligen las siguientes sub rutas para generar el plan de acción:



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO				
Pasos	**5**	**6**	**7**	**8**
1 — Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje — Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: RUTA DEL SERVICIO — Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2 — Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos — IR — Subrutas con menores puntajes (máximo tres): Ruta para implementar una cultura basada en el servicio; Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar; Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Evaluación de desempeño	Incluir dentro de los planes resultados finales de EDL y establecer indicadores de seguimiento con informes de gestión relacionados semestrales	31/01/2025 - Incluir en los planes 31/08/2025 - primer informe de gestión 28/02/2026 - informe final de gestión	Seguimiento y cumplimiento del indicador definido de EDL
3 — Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Realizar Inducción a todo servidor que ingrese a la Entidad	Implementar formato de entrenamiento al servidor, en donde se garantice la entrega de la información necesaria para ejercer su funciones	30/04/2025	Servidores nuevos con el proceso completo de entrenamiento
4 — En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	Oficiar a la alta administración sobre el requerimiento de la Ley para lograr su implementación	31/03/2025	Incremento del porcentaje de jóvenes vinculados a la entidad
5 — De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				

6.4 DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación se realizó una encuesta a los servidores vinculados a la Entidad, los cuales se agruparon en los ejes temáticos determinados y se consolidaron los resultados por dimensiones, tal como se describe a continuación, relacionando las competencias y dimensiones que obtuvieron los puntajes más altos en cada eje temático:

COMPETENCIA-DIMESIÓN	EJES	TEMATICAS SOLICITADAS
Saber hacer	1. Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de indicadores
Saber hacer		Evaluación de políticas públicas
Saber ser		Comunicación interpersonal
Saber ser		Resolución/mitigación de conflictos
Saberes		Construcción de Paz
Saberes		Historia social, política y económica del conflicto armado
Saber hacer	Eje 2: Territorio, vida y ambiente	Cambio climático
Saber hacer		Mejoramiento de la comunicación
Saber ser		Lenguaje claro y comprensible

Saber ser		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
Saberes		Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
Saberes		Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
Saber hacer	Eje 3: Mujeres, Inclusión y División	Análisis con datos desagregados
Saber hacer		Planificación de proyectos con perspectiva de género
Saber ser		Comunicación Asertiva
Saber ser		Resolución de conflictos
Saberes		Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos
Saberes		Liderazgo Femenino
Saber hacer	EJE 4: Transformación digital y cibercultura	Automatización de procesos
Saber hacer		Trabajo virtual
Saber ser		Manejo del tiempo
Saber ser		Pensamiento Sistémico
Saberes		Apropiación y uso de la tecnología
Saberes		Solución de problemas con tecnologías
Saber hacer	EJE 5: Probidad, ética e identidad de lo público	Comunicación asertiva
Saber hacer		Desarrollar fluidez en varias Formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. Formal, no Formal y comunidad educativa)
Saber ser		Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
Saber ser		Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
Saber hacer	EJE 6: Habilidades y competencias	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos
Saber hacer		Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Saberes		Liderazgo en entornos digitales
Saberes		Pensamiento analítico

Estas necesidades aunadas con las necesidades determinadas por cada dependencia, se desarrollan en el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024.

6.5 DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Para realizar el diagnóstico de las necesidades de bienestar se realizó una encuesta a los servidores vinculados a la Entidad, los cuales se agruparon en los ejes temáticos determinados y se consolidaron con los resultados que se encuentran registrados en el Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar.

De acuerdo con el consolidado de la encuesta el perfil del servidor es el siguiente:

PERFIL DEL SERVIDOR		
Criterio	**Perfil**	**%**
Rango de Edad	29 a 39 años	27%
	50 a 57 años	27%
Grupo étnico	Ninguno	94%
Condición de discapacidad	Ninguna	98%
Estado Civil	Solteros	38%
Conformación núcleo familiar	Compañero (a) e hijos	40%
Cantidad de hijos	2	33%
Rango de Edad de los hijos	Mayores de 18	52%
Trabajo no remunerado	Cuidados indirectos	43%

Fuente: Encuesta de necesidad de bienestar

Así mismo, a continuación se señalan las preferencias reportadas por los servidores de la Entidad:

Preferencias	Participación
Compartir con familia	54%
Realizar prácticas deportivas	31%
Bolos	28%
Natación	17%
Talleres de fortalecimiento emocional	25%
Taller manejo de finanzas	24%
Caminatas familiares en pareja	26%
Bolos en familia o pareja	26%
Curso de cocina o coctelería	29%
Curso de Excel	21%

Recorrido en el tren de la sabana	37%
Boletas para ir al cine	24%

Fuente: Encuesta de necesidad de bienestar

Sobre estos resultados, y los establecidos por la administración y el sindicato, se elaborará el plan de trabajo para la implementación del Plan de Incentivos Institucionales y de Bienestar.

6.6 ANÁLISIS CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La entidad cuenta con una planta de personal aprobada de 293 empleos, de conformidad con los decretos 3745 de 2003, 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1985 y 1986 de 2013, 2369 de 2015, y 1837 de 2016, distribuidos así:

FORMA DE PROVISIÓN	NIVEL					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total general
LNR COMISIÓN					1	1
LNR SIN PROVEER		2	5			7
CA TITULAR		1	5	2	4	12
LNR NOM ORDINARIO	17	14	5	2	2	40
CA SIN PROVEER			29	7	6	42
CA ENCARGO		1	30	6	10	47
CA PROVISIONALIDAD			76	21	47	144
Total general	**17**	**18**	**150**	**38**	**70**	**293**

LNR: Libre Nombramiento y Remoción / CA: Carrera Administrativa

Fuente: Planta de Personal al 31/12/2024

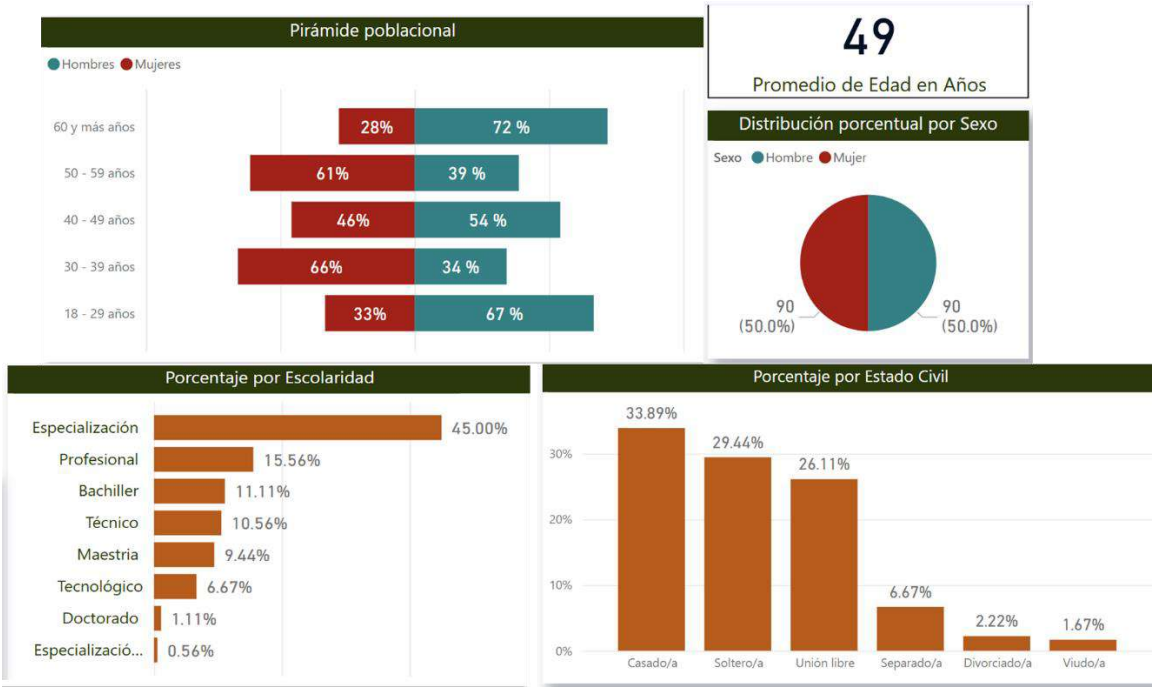
Nivel Jerárquico	Empleos de Carrera Administrativa	Empleos de Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	0	17
Asesor	2	16
Profesional	140	10
Técnico	36	2
Asistencial	67	3
Total	245	48

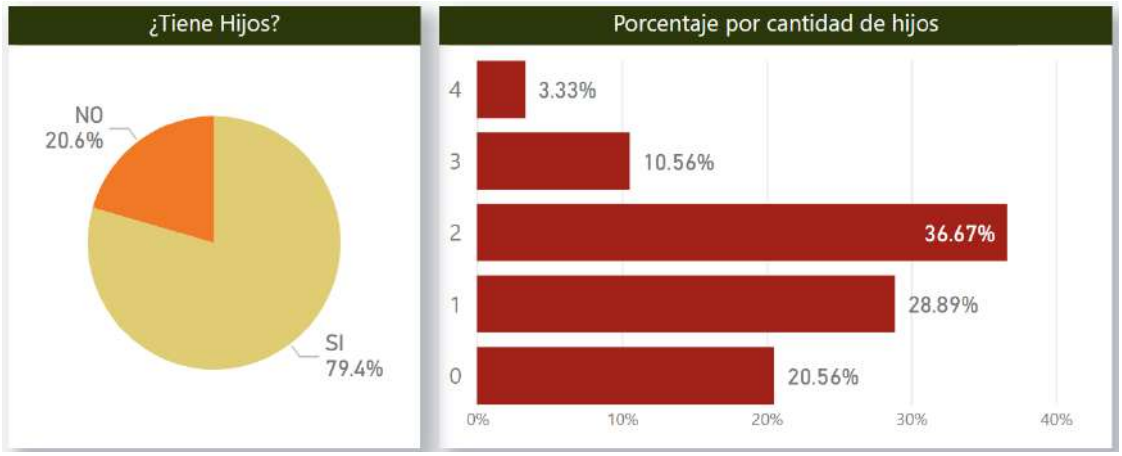
Esta información nos permite concluir:

Total planta de personal	**293**
Total empleos provistos	**244**
% planta provista al 31/12/2024	**83%**
N° vacantes	**49**
% planta sin proveer	**17%**

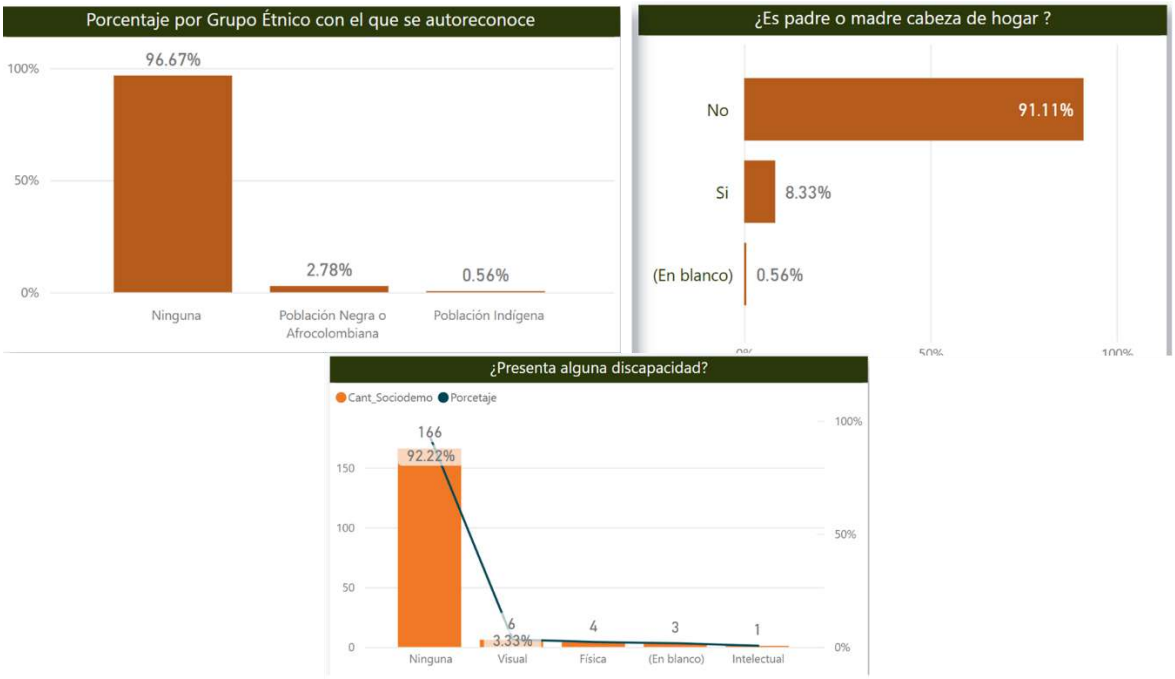
La caracterización del personal se resume en las siguientes gráficas que son producto de la Encuesta de Perfil Sociodemográfico, realizada en el 2024:

Graficos: Perfil Sociodemográdico

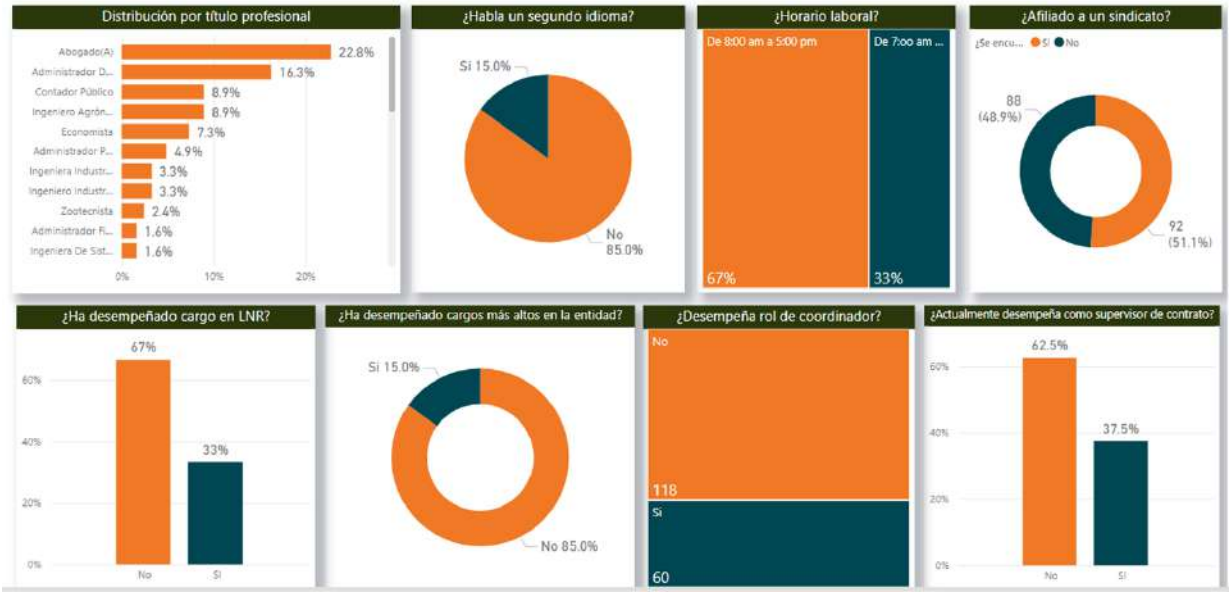




Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico talento humano de la entidad



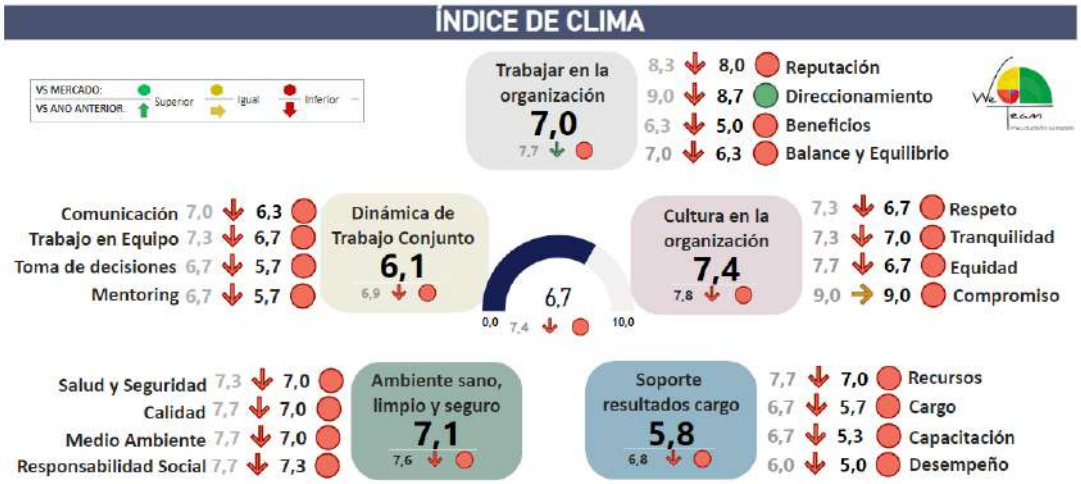
Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico talento humano de la entidad



Fuente: Encuesta Perfil Sociodemográfico talento humano de la entidad

6.7 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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



A continuación trasladamos la información del resultado del informe presentado por la empresa contratista:

"[1]Se presentó descenso de 8,59 a 7,98 en el nivel general de satisfacción en relación con la vigencia 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 y organización de funciones.

Por rango generacional se observa que la satisfacción disminuye con la edad, y para los menores de 40 años 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

[1] We-Team / Colsubsidio

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.

El Nivel de Satisfacción 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 tienen usualmente las organizaciones, y un 10% de personas que estaba ligeramente por debajo del promedio. Para el 2023, se duplicaron las personas que no estaban motivadas a 21.1% y los entusiastas bajaron un 12%

Recomendaciones:

Se considera importante tener en cuenta en el diseño de las actividades de bienestar que en este momento casi un 80% de trabajadores 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 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.

Se recomienda fortalecer 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 servidores orgullosos y con una imagen muy jovial y moderna. También que se evidencie la formalidad de sus sistemas de gestión de calidad y la formalidad de su contratación.

Se requiere 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 programas 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.

Por otro lado, es importante 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. Así mismo, desarrollar un proceso de formación para líderes que contenga 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."

6.8 DIAGNÓSTICO DEL RIESGO SICOSOCIAL

En el mes de diciembre de 2024, se aplicó por parte de la empresa CONTROLAR 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 DESARROLLO RURAL, y con el fin de:

- Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a una población de trabajadores, entre ellos, los factores generados por el trabajo así como los individuales y los extralaborales.
- Validar mediante la aplicación práctica los criterios básicos para el diseño de las medidas de intervención de los factores de riesgo psicosocial que contribuyan al control de la incidencia y prevalencia de patologías asociadas a reacciones de estrés.
- Identificar el impacto de los factores generadores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores y la productividad de la empresa.
- Garantizar la disminución de los índices de accidentalidad, ausentismo y rotación generados por factores de riesgo psicosocial.
- Proponer mecanismos que faciliten la mejora de las relaciones interpersonales, así como posibles situaciones de acoso laboral.

A continuación, se registran los resultados generales de la medición, indicando que en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluirá información más detallada

y el informe será base para adelantar las acciones que sean consideradas necesarias, de acuerdo con los resultados.[2]

RESULTADOS A NIVEL GENERAL INTRALABORAL

CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO
SECRETARIA GENERAL	ALTO	OFICINA JURIDICA	ALTO
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	ALTO	SUBDIRECCION FINANCIERA	ALTO
DIRECCION DE INNOVACION ,DESARROLLO TECNOLOGICO Y PROTECCION SANITARIAS	ALTO	DIRECCION DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS	ALTO
DIRECCION DE PLANEACION	ALTO	DIRECCION DE CADENAS AGRICOLAS Y FORESTALES	ALTO
DIRECCION DE COMUNICACIONES	ALTO	DIRECCION DE LA MUJER RURAL	BAJO
OTRAS AREAS	BAJO		

Tabla 36 Resultados a Nivel General Extralaboral

RESULTADOS A NIVEL GENERAL INTRALABORAL y EXTRALABORAL

CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO
SECRETARIA GENERAL	BAJO	OFICINA JURIDICA	ALTO
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	ALTO	SUBDIRECCION FINANCIERA	MEDIO
DIRECCION DE INNOVACION, DESARROLLO TECNOLOGICO Y PROTECCION SANITARIAS	ALTO	DIRECCION DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS	ALTO
DIRECCION DE PLANEACION	ALTO	DIRECCION DE CADENAS AGRICOLAS Y FORESTALES	ALTO
DIRECCION DE COMUNICACIONES	ALTO	DIRECCION DE LA MUJER RURAL	BAJO
OTRAS AREAS	BAJO		

Tabla 37 Resultados a Nivel General Intralaboral y Extralaboral

CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO	CENTRO DE TRABAJO	NIVEL DE RIESGO
SECRETARIA GENERAL	ALTO	OFICINA JURIDICA	ALTO
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	ALTO	SUBDIRECCION FINANCIERA	ALTO
DIRECCION DE INNOVACION, DESARROLLO TECNOLOGICO Y PROTECCION SANITARIAS	ALTO	DIRECCION DE CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y GENERACION DE INGRESOS	ALTO
DIRECCION DE PLANEACION	ALTO	DIRECCION DE CADENAS AGRICOLAS Y FORESTALES	ALTO
DIRECCION DE COMUNICACIONES	ALTO	DIRECCION DE LA MUJER RURAL	ALTO
OTRAS AREAS	ALTO		

Conclusiones del Proveedor:

De acuerdo con la medición realizada el mayor porcentaje de los empleados perciben los factores psicosociales como desfavorables calificando en riesgo alto, nivel de riesgo con

[2] Encuesta batería de Riesgo Sicosocial realizada por Controlar Salud

amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Es importante mencionar que los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales.

El total de trabajadores de la entidad es de 240 funcionarios públicos y aproximadamente 700 contratistas, de los cuales se escogió una muestra de 340 personas y el nivel de participación en el diagnostico fue del 58%, de los cuales a nivel sociodemográfico, se tiene que:

- Género: el 53% pertenecen al masculino.
- Edad: el 53% son mayores de 45 años.
- Estado civil: el 39% son solteros.
- Formación Académica: el 48% tienen formación a nivel de post grado
- Estrato Socioeconómico: el 48% viven en estrato 3
- Dependencia Económica: el 32% tienen una persona que depende económicamente del trabajador.
- Tipo de Vivienda: el 40% tienen vivienda propia
- Antigüedad en la Empresa: el 31% llevan entre uno y cinco años de vínculo con la empresa.
- Antigüedad en el cargo: el 37% lleva entre uno y cinco años desempeñando el mismo cargo.
- Tipo de Cargo: el 62% desempeñan cargos profesionales.
- Tipo de Contrato: el tipo de vinculación es carrera administrativa y contratistas.
- Forma de Pago: fijo.

Se observan debilidades a nivel intralaboral en las dimensiones de:

Características del liderazgo	Se convierte en un riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas, o cuando el jefe tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores
Relaciones Sociales en el Trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral, las características y calidad de las interacciones entre compañeros,el apoyo social que se recibe de compañeros,el trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).

Retroalimentación al desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño
Capacitación	Consideran que el acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente, y que algunas actividades de capacitación no responden a sus necesidades
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, se ignoran los aportes y opiniones del trabajador o los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades, se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como **el** orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando estas condiciones son inexistentes o son restringidas.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando: las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando: • Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de

	tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando el sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe, se percibe inestabilidad laboral o los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando: el reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros, el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización, la empresa descuida el bienestar de los trabajadores, y la organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Fuente: Informe Controlar Salud

Se observan debilidades a nivel extralaboral en las siguientes dimensiones:

Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar, existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y el entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten

	en fuente de riesgo cuando las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar.
Desplazamiento vivienda, trabajo, vivienda	Identifican riesgo alto o muy alto en las condiciones de traslado entre la vivienda y el sitio de trabajo. Esto significa que el medio de transporte es difícil, incómodo o la duración del desplazamiento es prolongada

Fuente: Informe Controlar Salud

6.9 TEST DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Como parte del fortalecimiento de las acciones orientadas a prevenir situaciones que lesionen la moralidad en la administración pública y a generar una concientización en la defensa de los intereses de los ciudadanos que pudieran ser afectados por comportamientos de los colaboradores del Ministerio, se ha establecido el Código de Integridad, que ha sido construido sobre principios, valores, creencias y comportamientos consolidados en la cultura organizacional de la entidad con el fin de constituirlos en acciones inherentes a nuestro actuar diario.

EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, es un pacto personal y voluntario donde se presentan acciones orientadas a mejorar la convivencia con nuestros compañeros, jefes, colaboradores, clientes, usuarios y con la sociedad en general, en correspondencia con las situaciones y actividades que se desarrollan en el marco de nuestra competencia.

El Código de Integridad del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se adoptó una vez fue presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, mediante acta No. 1 del 22 de mayo del 2019 y fue implementado a partir de su publicación y oficialización en el Sistema de Gestión de Calidad el 22 de mayo de 2019.

En el Código se encuentra la definición para cada uno de los valores y las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento:

En diciembre de 2024, desde la Secretaría General se lideró la aplicación del Test de Apropiación del Código de Integridad con la siguiente información y resultados:

FICHA	DESCRIPCIÓN
Metodología	Test de apropiación de la Función Pública
Invitación a realizar el test	Circular 027 del 18 de diciembre emitida por Secretaría General
Tiempo de aplicación	Desde el 18 hasta el 23 de diciembre de 2024
Población total	Entre 800 y 900 funcionarios y contratistas
Muestra	306

Agricultura

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST

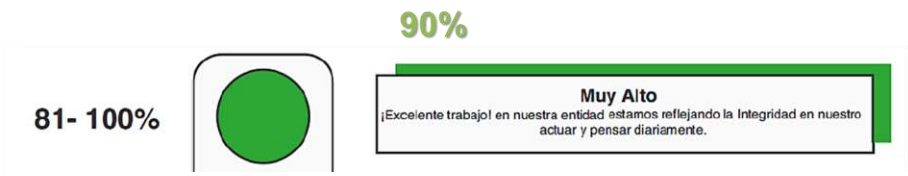
NIVEL	%
DIRECTIVO	0,33%
TÉCNICO	5,23%
ASISTENCIAL	8,17%
PROFESIONAL	17,32%
CONTRATISTA	68,95%
Total general	**100,00%**

Fuente: Resultados Test de Apropiación del Código de Integridad

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL TEST

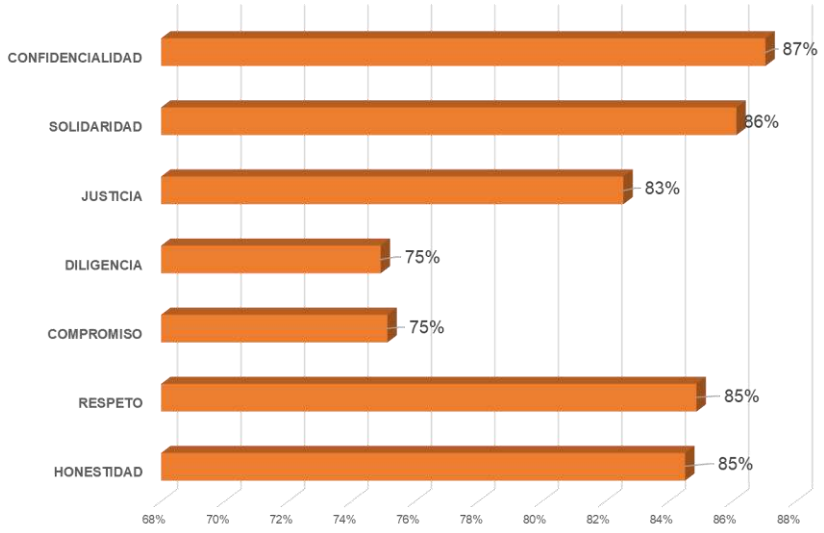
	INDICADOR	RESULTADO ENCUESTA	No. PREGUNTAS EN EL INDICADOR	VALOR TOTAL DE LA ENCUESTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	17,9607843	5	20	90%
2	HONESTIDAD	16,9019608	5	20	85%
3	RESPETO	16,9738562	5	20	85%
4	COMPROMISO	15,0261438	5	20	75%
5	DILIGENCIA	14,9836601	5	20	75%
6	JUSTICIA	16,5130719	5	20	83%
7	SOLIDARIDAD	17,2254902	5	20	86%
8	CONFIDENCIALIDAD	17,4084967	5	20	87%

Resultado final de apropiación del Código de Integridad en el MADR



Fuente: Resultados Test de Apropiación del Código de Integridad

RESULTADOS DE APROPIACIÓN POR VALOR



Fuente: Resultados Test de Apropiación del Código de Integridad

Conclusiones de los resultados del Test de Apropiación del Código de Integridad:

- A pesar de que la directriz de la aplicación del test fue dada desde la Secretaría General, la participación de los funcionarios fue muy baja, en total representó el 31% de la muestra.

- Como resultado final de apropiación del código de integridad se obtuvo un 90%, que arrojó un resultado “muy alto”; no obstante, los resultados de los valores “Diligencia” y “Compromiso” puntúan en 75% calificación, por lo que se considera necesario promover acciones para aumentar la percepción e interiorización.

- Es necesario generar la actualización al documento DE-DEI-02 Código de Integridad, ya que se encuentra desactualizada la planeación estratégica de la entidad y se debe incluir el seguimiento y evaluación.

6.10 OTROS

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

a). Actualización de hoja de vida y declaración juramentada de bienes y actividad económica privada - SIGEP II

Teniendo en cuenta que, siempre y cuando se modifique la información reportada, el proceso de actualización de la hoja de vida en SIGEP es un proceso constante, por lo cual, es responsabilidad de los funcionarios públicos del Ministerio actualizar su hoja de vida y remitir copia firmada al Grupo de Talento Humano el Grupo Interno de Trabajo. Es preciso indicar que el grupo de Talento Humano ha procurado a través de capacitaciones y recordatorios por correo el debido cumplimiento de lo estableció en el la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015.

El porcentaje de servidores que al 31 de diciembre de 2024 realizó 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 SERVIDORES PLANTA	SERVIDORES QUE ACTUALIZARON HV	PORCENTAJE SERVIDORES ACTUALIZARON
261	258	99%

Fuente: Informe Seguimiento y Monitoreo SIGEP II

b). 6.4.2 Actualización de publicación proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés (Ley 2013 De 2019); y Declaración de personas expuestas políticamente (Decreto 830 De 2021) (Aplicativo Por La Integridad Pública)

De conformidad con el parágrafo 1 del artículo 2 de la Ley 2013 de 2019, la publicación de la declaración será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. Por su parte, el inciso tercero del artículo 3 ibídem, establece que, la copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se deberá actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN.

Por lo anterior, en el proceso de nombramiento de personas que aspiran a empleos del nivel directivo, se verifica el diligenciamiento de las declaraciones, antes y después de la posesión.

Así mismo, el GIT-TH, una vez transcurridas las fechas establecidas por la DIAN para declarar renta, requiere a los funcionarios del nivel directivo para que actualicen la Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés; lo anterior se realiza a través de los correos electrónicos de los funcionarios, con copia al correo de la dependencia y de las secretarias (os) de las dependencias, en aras de lograr el cumplimiento, sin embargo, los funcionarios del nivel directivo presentan constantes retrasos en el diligenciamiento de las declaraciones, y, regularmente no cumplen en los términos establecidos.

Como parte del proceso de acompañamiento y asesoría a los funcionarios del nivel directivo, y una vez transcurridas las fechas establecidas para declarar renta ante la DIAN, el GIT-TH, desde el 13 de diciembre de 2024, a través de correo electrónico está promoviendo la actualización, remitiendo un paso a paso con los enlaces de los distintos aplicativos, así como, la asesoría personalizada para aquellos funcionarios que lo soliciten.

El porcentaje de Directivos que al 31 de diciembre de 2024, actualizaron lo requerido por la Ley 2030 de 2019 y Decreto 830 de 2021, de conformidad con el reporte emitido por el sistema SIGEP II, es el que se expone a continuación:

No DIRECTIVOS / OBLIGADOS	ACTUALIZARON PUBLICACIÓN	NO ACTUALIZARON	SIN PUBLICACIONES	PORCENTAJE DIRECTIVOS QUE ACTUALIZARON
18	3	12	3	6%

Fuente: Informe de Seguimiento y Monitoreo SIGEP II

Para dar cumplimiento a los requerimientos del MIPG, en lo relacionado con la Política Estratégica de Talento Humano se incluye para esta vigencia el monitoreo y seguimiento del SIGEP quincenal a través de una matriz de monitoreo cumplimiento SIGEP, con el fin de que se ejecute de acuerdo con lo planificado, se cumpla con los requerimientos de actualización SIGEP y se puedan generar acciones oportunas de mejoramiento.

6.10.2 Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)

En cumplimiento con la normatividad legal aplicable al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, como herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, por medio de la cual se mide el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales tal como

lo ha establecido la Comisión Nacional del Servicio Civil, desde el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural se desarrollaron las diversas fases durante el periodo objeto de evaluación de conformidad con los lineamientos y adopción interna. Lo anterior, en armonía con la necesidad de soportar la gestión, planeación y desarrollo de los reportes del Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el FURAG, obteniendo los siguientes resultados de evaluación final al 31 de enero de 2024:

CARGOS EVALUADOS POR NIVEL JERARQUICO OBJETO DE EDL	CANT FUNCIONARIOS CA-LNR MADR	CANT FUNCIONARIOS CA-LNR EVALUADOS	PORCENTAJE DE REALIZACIÓN POR NIVEL PERIODO 2023-2024
ASESOR	2	2	3%
PROFESIONAL	41	40	55%
TÉCNICO	11	11	15%
ASISTENCIAL	19	19	26%
TOTALES	**73**	**72**	**99%**
			Únicamente empleos con concertación vigente

Fuente: Informe Final de Evaluación de Desempeño Laboral

5. RESULTADOS OBTENIDOS.

Tabla N°7. Resultados Obtenidos EDL- Carrera Administrativa

FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA			
NIVEL JERARQUICO EVALUADOS	SOBRESALIENTE	SATISFACTORIO	NO SATISFACTORIO
ASESOR	2	0	0
PROFESIONAL	36	0	0
TÉCNICO	10	0	0
ASISTENCIAL	16	1	0
TOTAL	64	1	0

Tabla N°8. Resultados Obtenidos EDL-Libre Nombramiento y Remoción

FUNCIONARIO LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL JERARQUICO EVALUADOS	PUNTAJE (100)	PUNTAJE DE 95 -99.9	PUNTAJE 80-94.9
PROFESIONAL	3	2	0
TÉCNICO	0	0	0
ASISTENCIAL	2	1	0
TOTAL	5	3	0

Para el proceso de evaluación, NO se radicarón Planes de Mejoramiento Individual a los servidores objeto de Evaluación.

Fuente: Informe Final de Evaluación de Desempeño Laboral

Conclusiones y Recomendaciones del informe de evaluación:

- De conformidad a la adopción del sistema tipo mediante la Resolución No. 00034 de 31 de enero de 2019 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se procedió a efectuar tanto el trámite de evaluación del desempeño laboral, como el presente informe desde un análisis y seguimiento a la gestión del periodo aplicable.
- De los resultados obtenidos se observa que el 98% de los funcionarios obtuvieron una calificación SOBRESALIENTE, lo cual permite inferir que los evaluadores, esto es, los jefes de dependencia determinaron que los compromisos concertados fueron realizados con total efectividad.
- De acuerdo con el porcentaje de cumplimiento, se presenta un 35% de NO OPORTUNIDAD en el proceso, lo cual indica que es necesario fortalecer el grado de responsabilidad que tienen las partes para el debido desarrollo de las obligaciones. En este sentido, se impulsarán acciones pedagógicas y de acompañamiento por parte del grupo de talento humano, pues se observa que de 18 dependencias, únicamente 8 de estas efectúan en el tiempo legal el proceso de evaluación. En cuanto a las 10 restantes, se identifica un alto rango de tiempo entre el cierre del periodo de evaluación y la fecha de su realización.
- Se evidencia la necesidad de diseñar y administrar el programa de capacitación en materia de Evaluación del Desempeño Laboral por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano a través de la persona a cargo de este tema, mediante el cual se pueda incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación la realización de capacitaciones y charlas internas para fortalecer la aplicación de la herramienta de gestión de los evaluadores que han presentado fallas o errores en su diligenciamiento. Dicha labor va con una respuesta positiva y disponibilidad de participación de los jefes de cada dependencia.
- Además, es importante definir controles a través de un tablero de control o una herramienta Excel, que permita seguir las diferentes etapas del proceso de EDL, identificando posibles riesgos de incumplimiento y generando las acciones que eviten su materialización, a través de la generación de alertas tempranas a las partes frente a su responsabilidad directa, como por ejemplo el cumplimiento de la Evaluaciones Parciales Eventuales.
- De otra parte, se tiene la necesidad de incluir dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, para el cual se recomienda determinar criterios unificados articulados con el Plan de acción de la entidad permitiendo la evaluación de su eficacia.

- Considerando la movilidad de los jefes de cada dependencia es importante tener un tiempo prudencial desde la aceptación de la renuncia y la fecha de posesión del funcionario entrante, con el fin de que la evaluación ya sea definitiva (primer semestre, segundo semestre o definitiva anual) o parcial, se efectué en el plazo previsto por la norma, esto es hasta el último día laboral, en cuyo caso de realizará el acompañamiento correspondiente. Aunado a ello, se recomienda, que en caso de que se realicen encargos, sean promovidos con tiempo de antelación previendo las fechas del inicio de evaluación, en aras de disminuir alguna posible afectación (para aquellos que no se produzcan a raíz de una situación de fuerza mayor, incapacidad médica o alguna situación imprevisible) de tránsito entre el evaluador y el evaluado. Esto, además, de que debe otorgársele al evaluado un tiempo mínimo de reporte de evidencia.
- Ejecutar acciones inmediatas una vez vencido el término del proceso de evaluación del desempeño para la evaluación definitiva anual, por cuanto los efectos de este tipo de evaluación, conlleva como nivel máximo la separación del cargo de carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella y retiro del servicio, las cuales se pueden establecer una vez se cree el procedimiento o guía de evaluación del desempeño laboral.

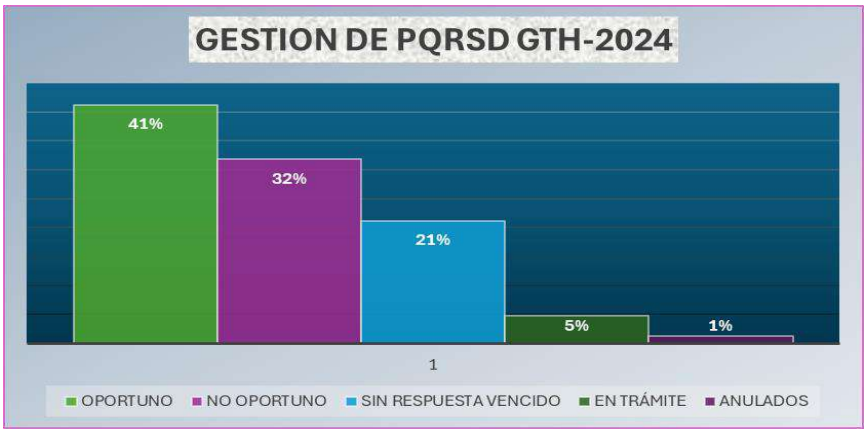
- Finalmente, al existir un único operador del aplicativo EDL APP, quien es la persona que acompaña a quien hace las veces de rol de Jefe de Talento Humano, es necesario que durante los periodos de evaluación, esto es al menos dentro del día 10 al 21 del mes en que se está efectuando la evaluación (primer y segundo semestre, definitiva y concertación) se dé prioridad al proceso, con el fin de poder disminuir algunos riesgos en el proceso así como el acompañamiento a las partes por medio de los espacios de comunicación, así como la presentación oportuna del informe final. Para el efecto, desde el grupo de talento humano se generará un proceso de sensibilización

6.10.3 Gestión de PQRSDF

De acuerdo con el informe estadístico para el análisis correspondiente al periodo entre el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, publicado por el Grupo de Atención al Ciudadano, se observa que durante la vigencia 2024 fueron asignadas a través del sistema de Gestión Documental al Grupo Interno de Talento Humano un total de 85 PQRSDF (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones), para trámite.

Según los diferentes canales de atención, como son el virtual (formulario web PQRSDF y correo electrónico), presencial, telefónico y correo físico por medio de la ventanilla de atención, se observa que a través del correo electrónico institucional atencionalciudadano@minagricultura.gov.co, se recibieron un total de 50 PQRSDF, a través de la página web se recibieron un total de 16 PQRSDF, a través de la ventanilla presencial se recibieron 19 PQRSDF.

De este total, el 41%, es decir 35 de las PQRSDF asignadas, se atendieron oportunamente, el 32%, esto es 27 PQRSDF, fueron contestadas fuera del término legal, el 21%, corresponde a aquellas que se clasificaron como “vencido sin respuesta” y a la fecha solo el 5% se encuentran en trámite. Finamente, se observó una PQRSDF anulada que corresponde al 1% del total de PQRSDF remitidas al Grupo de Talento Humano.



Respecto al total de las PQRSDF clasificadas como no oportunas, se logró detectar que se debe a diversas situaciones:

- Algunos documentos son radicados por Gestión Documental en tiempo de término reducido o vencido para dar respuesta afectando con ello el tiempo de respuesta de los PQRS radicados con posterioridad al inicio de los términos legales de respuesta, teniendo en cuenta que en ocasiones se deben solicitar o buscar demasiados insumos para dar respuesta a las solicitudes.
- Los insumos solicitados muchas veces se encuentran en el archivo de gestión documental y son de años o épocas en los que no se contaba con un proceso de archivo documental organizado, por lo que demanda un buen tiempo obtener la información solicitada.
- Los radicados son asignados a otras dependencias, estando sujetos a ser direccionados entre una o varias oficinas ocasionando que lleguen al Grupo de Talento Humano en termino o incluso vencido.
- Al momento de la tipificación del documento previo a ser asignado al Grupo de Talento Humano, genera errores en el conteo de los términos ya que en ocasiones los nuevos radicados corresponden a documentos informativos o para gestionar de manera interna.
- La carga laboral ha generado en muchas ocasiones que no se dé respuesta en términos oportunos a los radicados que han sido tipificados como PQRDSF, ya que se debe dar prioridad a las situaciones de trámite de carácter urgente

Respecto a las solicitudes que se encuentran clasificadas como vencidas sin respuesta, se solicitó a los responsables una explicación al respecto y en consecuencia se concluyó que las PQRSDF si fueron tramitadas, sin embargo, el sistema Agrodoc no registra la

respuesta, atendiendo a que los colaboradores responsables del trámite no efectuaron la respuesta desde el radicado padre o de entrada, sino que generaron un nuevo radicado y no referenciaron este número.

Finalmente, se observó que los radicados señalados como vencidos sin respuesta, hacen referencia a solicitudes de trámite interno relacionadas con situaciones administrativas de funcionarios que son definidas a través de resoluciones que se notifican directamente a los servidores a través de las cuentas de correo personal, por lo que en consecuencia estas solicitudes se archivan sin respuesta o no se archivan y se quedan en la bandeja de asignaciones. Así mismo, se evidenció que muchas de las asignaciones vencidas sin respuesta hacen referencia a documentos informativos que no requieren de trámite.

Por todo lo anterior, se promoverán jornadas de capacitación y sensibilización a los colaboradores contratistas haciendo énfasis en la necesidad de tramitar las solicitudes en el tiempo oportuno así como la necesidad de devolver oportunamente las que no estén correctamente tipificadas y/o solicitar la corrección en la tipificación para que el sistema efectúe el conteo de términos de manera correcta. Así mismo, se hace necesario que se estimule un buen proceso de archivo con el manejo de observaciones.

7. 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 entre sí. Por consiguiente, se plantea el siguiente plan:

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:

RUTA DE LA FELICIDAD 89 / 100 La felicidad nos hace productivos					
Variable	**Actividades**	**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Otras Dimensiones asociadas**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Entorno físico 88 / 100	Elaborar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
	Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASS	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Entidad	Planeación/ Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
	Desarrollar el programa de pausas activas.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
Equilibrio de vida 90 / 100	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural	Planeación	D2	Bienestar	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable	Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas, practicantes y visitantes
	Adelantar la modalidad de Teletrabajo dentro de la Entidad y promover el horario flexible	Desarrollo	D1 / D3	Bienestar / SGSST	Servidores

	Avanzar en el proceso de concurso de méritos	Ingreso	D1, D2, D5	Vinculación	Servidores
	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
Salario Emocional 88 / 100	Establecer estrategias de salario emocional como permisos en el día de cumpleaños	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
	Socializar el programa Servimos durante la vigencia y promover entre los servidores su uso	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores, contratistas y practicantes
	Estructurar y ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar que incluya el reconocimiento a la labor de los servidores de la Entidad	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
Innovación con pasión 91 / 100	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 87 / 100 Liderando talento					
Variable	**Actividades**	**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Otras Dimensiones asociadas**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Cultura de liderazgo 88 / 100	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
	Propender por la participación activa de la alta dirección en las actividades de bienestar y capacitación de la Entidad				
Bienestar del talento 84 / 100	Implementar el formato de entrenamiento en el puesto de trabajo a todo servidor que ingrese a la Entidad, como parte de la inducción	Ingreso		PIC	
	Realizar la reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	D2, D4	PIC	
	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 del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	
	Aumentar el porcentaje de aplicación de las entrevistas de retiro de servidores para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	Retiro	
Liderazgo en valores 89 / 100	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores, contratistas y pasantes.
Servidores que saben lo que	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta Global de la Entidad	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores

hacen 88 / 100	Iniciar la estructuración del programa de desvinculación asistida	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 Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
	Implementar estrategias que promuevan la participación de los servidores públicos en el programa de bilingüismo en la entidad	Desarrollo	D2	PIC	
	Implementar herramientas y mecanismos que permitan atender los requerimientos de la gestión y transferencia del conocimiento	Retiro	D2, D6	Retiro	

RUTA DEL SERVICIO 81 /100 Al servicio de los ciudadanos					
Variable	**Actividades**	**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Otras Dimensiones asociadas**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Cultura basada en el servicio 83 / 100	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

Cultura que genera logro y bienestar 78 / 100	Gestionar con la administración el cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	Ingreso	D1	Vinculación	Servidores
	Propender para que en las evaluaciones del desempeño laboral se concerten en los compromisos comportamentales el de "Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 815"	Desarrollo	D1	EDL	Servidores y Ciudadanos
	Establecer el seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje	Desarrollo	D1	PIC	Servidores

RUTA DE LA CALIDAD 92 / 100 La cultura de hacer las cosas bien					
Variable	**Actividades**	**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Otras Dimensiones asociadas**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Hacer siempre las cosas bien 92 / 100	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
	Gestionar la dotación de vestido y calzado para los servidores	Desarrollo		Bienestar	
	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, cuando aplique	Ingreso	D2, D7	Vinculación	

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS 88 /100 Conociendo el talento					
Variable	**Actividades**	**Ciclo de Vida del Servidor Publico**	**Otras Dimensiones asociadas**	**Proceso relacionado PETH**	**Beneficiarios**
Entendiendo personas a través del uso de los datos 88 / 100	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	Servidores
	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
	Fortalecer los tableros de control, incluyendo información de la gestión del talento humano en sus diferentes procesos	Desarrollo	D6	Permanencia	

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

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

8.1 Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de la Gestión de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia con sus respectivas evidencias. Allí mismo se establece el plan de acción para la vigencia 2025.

8.2 Matriz Autodiagnóstico de la Política de Integridad

A través de la Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Integridad, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia con sus respectivas evidencias. Allí se establece el plan de acción para la vigencia 2025.

8.3 Sistema Integrado de Gestión de Calidad

A través del Sistema de Calidad se logra estandarizar procedimientos, instructivos y formatos para la gestión del talento humano y a través de las auditorías de calidad se puede evaluar el cumplimiento del PETH y sus componentes.

8.4 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, 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.

8.5 Auditorías de Control Interno de la Gestión

A través del proceso propio de la OCI se puede evaluar el cumplimiento del PETH y sus componentes

9. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

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

MIPG	DECRETO612	PRODUCTO	CODIGO ACTIVIDAD	META2025	Meta Trimestre 1	Meta Trimestre 2	Meta Trimestre 3	Meta Trimestre 4
4. Talento humano	1. Plan Estratégico de Talento Humano	Actos Administrativos tipo asociados al Talentos Humano para fortalecimiento de la gestión	GTH1	**5**	**2**	**3**		
4. Talento humano	1. Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de seguimiento evaluación del desempeño laboral	GTH2	100		100		
4. Talento humano	1. Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de seguimiento evaluación del desempeño laboral	GTH3	100				100
5. Integridad	1. Plan Estratégico de Talento Humano	Estrategia de apropiación del Código de Integridad y Conflicto de Intereses	GTH4	80	20	30	25	5
4. Talento humano	4. Plan Institucional de Capacitación	Estrategia gestión de conocimiento y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2025	GTH5	80	20	25	25	10
4. Talento humano	5. Plan de Incentivos Institucionales	Estrategia de participación y efectividad Plan de Incentivos y bienestar	GTH6	80	20	25	25	10
4. Talento humano	6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Estrategia de participación y efectivida del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	GTH7	80	15	25	25	15
4. Talento humano	3. Plan Anual de Vacantes	Estrategia de efectividad en la provisión de la Planta de personal	GTH8	80	15	25	25	15

10. CRONOGRAMA DE TRABAJO VIGENCIA 2025

Ver anexo cronograma de trabajo

Como producto del Plan estratégico de Talento Humano, están los siguientes planes

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

Cada uno de ellos registra el detalle amplio de lo registrado en este documento y así mismo sus respectivos cronogramas de trabajo.

11. ANEXOS

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

12. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa es la responsable de estructurar, planear, ejecutar y evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano, con el apoyo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que se encargará de realizar seguimiento al cumplimiento del plan de trabajo y en coordinación con la Subdirección gestionar estrategias para su implementación.

ALCIRA JULIETH CASTELLANOS HERNÁNDEZ

Subdirección Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	28/01/2025	Creación del plan 2025

Elaboró: Nelsy Wilken
Revisó: Diana Jineth Sánchez