Agricultura

Agricultura

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

31 DE ENERO DE 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
Lilliana María Calle Carvajal

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 3
3. SIGLAS 4
4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL 5
4.1 Misión, Visión, Valores Institucionales 5
4.2 Organigrama de la Entidad 6
4.3 Mapa de Procesos del Sistema Integrado de Gestión 7
5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 7
5.1 Objetivo General 7
5.2 Objetivos Específicos 8
6. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 9
7. INFORMACIÓN BASE DE LA ENTIDAD 10
7.1 Planta de Personal Actual 10
7.2 Recursos requeridos 11
7.3 Sistemas de Información 11
7.4 Riesgos 12
7.5 Caracterización del Talento Humano 12
7.6 Acuerdos sindicales 14
7.7 Manual de Funciones: 15
8. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO / INFORMACIÓN 2025 16
8.1 Resultados Formulario único de Reporte y avance de Gestión - FURAG 2024 17
8.2 Matriz de Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 18
8.3 Rutas de creación de valor 19
8.4 Diagnóstico Necesidades de Capacitación 21
8.5 Diagnóstico Necesidades de Bienestar 22
8.6 Análisis de la Caracterización del Talento Humano 22

8.7 Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional 25
8.8 Diagnóstico del Riesgo Sicosocial 27
8.9 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 28
8.10 Resultados del Plan de Acción Institucional 2025 29
8.9 Programa de Transparencia y Ética Pública 31
8.10 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 33
8.11 Otros 33
8.11.1 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público 33
8.11.2 Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) 34
8.11.3 Encuesta de Satisfacción Interna 35
9 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026 37
10 EVALUACIÓN DEL PLAN 38
10.9 Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano. 38
10.10 Matriz Autodiagnóstico de la Política de Integridad 39
10.11 Sistema Integrado de Gestión de Calidad 39
10.12 FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). 39
10.13 Auditorías de Control Interno de la Gestión 39
10.14 Comité Institucional de Gestión y Desempeño 39
11 INDICADORES DE SEGUIMIENTO 39
12 RESPONSABLES 40

1. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es esencial para el logro de los objetivos institucionales y la mejora continua del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Este Plan Estratégico de Talento Humano 2026 orienta las acciones que fortalecen el desarrollo, bienestar e integridad de los servidores públicos durante su ciclo laboral: ingreso, permanencia y retiro.

El plan se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y busca articular estrategias que optimicen las capacidades del personal, promuevan la equidad y consoliden una cultura organizacional comprometida con el servicio público.

Incluye los componentes de vacantes, previsión de recursos humanos, capacitación, bienestar e incentivos, y seguridad y salud en el trabajo. Su implementación parte del diagnóstico 2025 y contempla seguimiento y evaluación permanente para garantizar resultados medibles y sostenibles.

2. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema
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 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.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1122 de 2024	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública de Presidencia de la Republica y su anexo”
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo

	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030
Resolución 0312 de 2019	Establece los estándares mínimos del SG-SST que todas las organizaciones en Colombia deben cumplir. Estos estándares están diseñados para promover la prevención de riesgos laborales, reducir la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, y fomentar ambientes laborales seguros.
Ley 1562 de 2012	Refuerza el sistema de riesgos laborales en Colombia, ampliando su alcance e incluyendo el enfoque preventivo. Esta ley define las responsabilidades de las organizaciones para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, así como los derechos de los trabajadores en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)	Unifica y reglamenta el SG-SST en Colombia, estableciendo requisitos específicos para su implementación, incluyendo la elaboración de políticas de seguridad, la identificación y evaluación de riesgos, y la gestión de accidentes laborales.
LEY 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de agosto 5 de1998	"Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado". *ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. / ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. / ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. / ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. / ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.* *ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. / ARTÍCULO 34. Plan Mínimo de Incentivos.*

3. SIGLAS

A continuación, se relacionan las siglas utilizadas en este documento, para mayor comprensión:

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil
COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
EDL: Evaluación del Desempeño Laboral
FURAG: Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión
MADR: Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
OCI: Oficina de Control Interno
PAABS Plan Anual de Adquisiciones de Bienes y Servicios

PAV:	Plan Anual de Vacantes
PETH:	Plan Estratégico de Talento Humano
PIC:	Plan Institucional de Capacitación
PIlyB	Plan Institucional de Incentivos y Bienestar
PPR:	Plan de Provisión de Recursos
PQRSDF:	Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias
PTEP:	Programa de Transparencia y Ética Pública
SIG:	Sistema Integrado de Gestión
SIGEP:	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SST:	Seguridad y Salud en el Trabajo

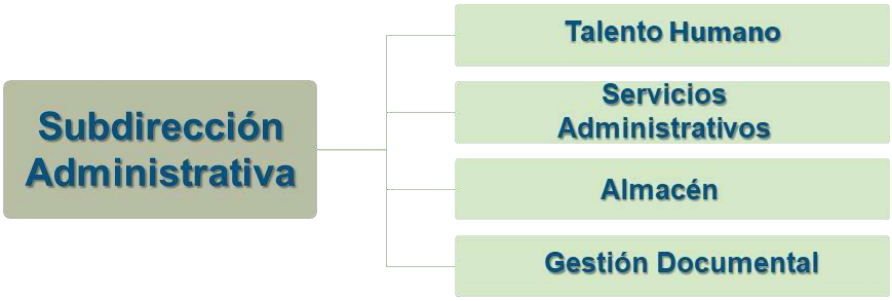
4. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

4.1 Misión, Visión, Valores Institucionales

Fuente: Elaboración propia con Información planeación estratégica del Ministerio

4.2 Organigrama de la Entidad

Fuente: Tomado de página Web www.minagricultura.gov.co



Fuente: Elaboración propia / Ampliación del segmento del Organigrama

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

4.3 Mapa de Procesos del Sistema Integrado de Gestión

Normograma

Fuente: Camponet del MADR

Talento Humano se encuentra como un proceso de apoyo dentro del Sistema Integrado de Gestión, no obstante, se pretende para la vigencia 2026 se convierta en un proceso estratégico.

5. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1 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.

5.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, con la transferencia del conocimiento, la 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. Lograr la formalización laboral, con el fin de ampliar la planta permanente, construir perfiles adecuados ajustados a la realidad de la Entidad y fortalecer la capacidad institucional y la prestación del servicio.
7. Adelantar el concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicios Civil

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

Fuente: Elaboración propia

Nuestra planeación se encuentra alineada con la Planeación Estratégica de la Entidad mediante los planes y programas que contribuyen al cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial (PES) y del Plan Estratégico Institucional (PEI), específicamente en el eje de transformación del Modelo de Intervención y Gestión de la Política Pública y en la Línea Estratégica “Modernización de la acción estatal para la participación, la productividad, la sostenibilidad y la justicia social”, correspondiente al Objetivo Institucional N.º 4. Esta alineación se refleja en acciones orientadas a la capacitación de los servidores y a la mejora de su calidad de vida laboral en todas las etapas del ciclo laboral (ingreso, desarrollo y desvinculación). Asimismo, se realiza seguimiento y evaluación oportuna de los resultados, con el fin de corregir posibles desviaciones.

En este mismo sentido, todos los planes de talento humano se articulan con el Plan Estratégico de Talento Humano y son objeto de seguimiento y monitoreo a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

7. INFORMACIÓN BASE DE LA ENTIDAD

7.1 Planta de Personal Actual

Actualmente, la planta de la Entidad está conformada por 293 empleos, los cuales fueron aprobados mediante Decreto 3745 de 2003, modificado por los Decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

Se encuentra compuesta por los siguientes empleos de acuerdo con el nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico	Cantidad	% Participación
Asesor	16	6%
Asistencial	70	24%
Directivo	19	6%
Profesional	150	51%
Técnico	38	13%
Total	**293**	**100%**

Fuente: Decreto 3745 de 2003, modificado por los decretos 4487 de 2006, 4908 de 2007, 1986 de 2013 y 1837 de 2016.

Ahora bien, analizando el estado de provisión de la planta, se tienen las siguientes cifras:

FORMA DE PROVISIÓN	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
LNR COMISIÓN	0	0	0	0	1	**1**
LNR SIN PROVEER	1	1	2	2	0	**6**
LNR NOMBRAMIENTO ORDINARIO	18	13	8	0	2	**41**
CA TITULAR	0	1	3	2	4	**10**
CA SIN PROVEER	0	0	37	11	5	**53**
CA ENCARGO	0	1	23	4	9	**37**
CA PROVISIONALIDAD	0	0	77	19	49	**145**
Total	**19**	**16**	**150**	**38**	**70**	**293**

Fuente: planta de personal Talento Humano

Esta tabla refleja la provisión de la planta al 31 de diciembre del 2025, en donde se puede concluir:

Descripción	Empleos
Total planta aprobada	293
Total empleos provistos	248
Total empleos vacantes de Carrera Administrativa	39
Total empleos vacantes de LNT	6
Total empleos vacantes	45
% de planta provista	84.64%
% de planta sin proveer	15.36%

La distribución detallada de la planta se observa en el Plan Anual de Vacantes 2026.

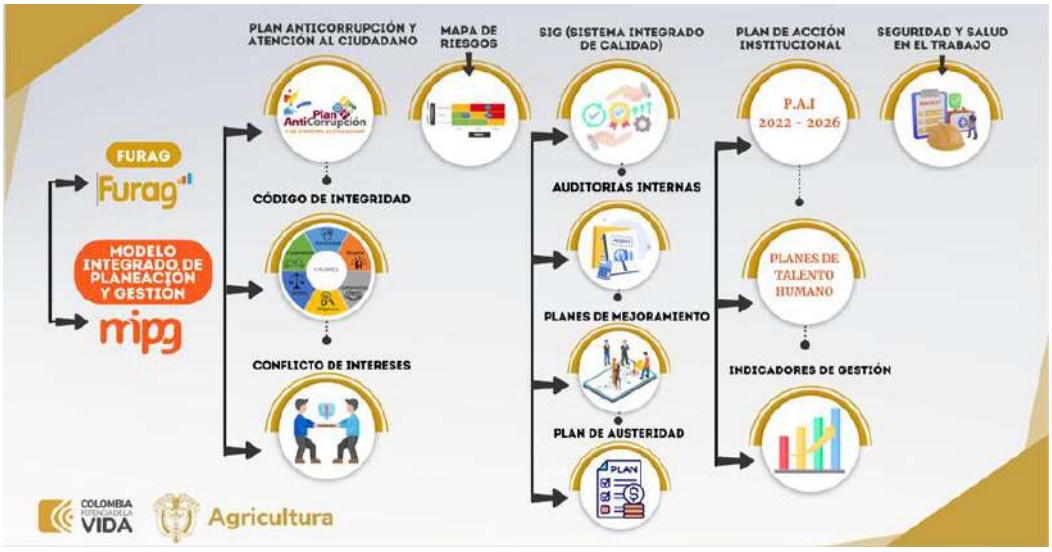
7.2 Recursos requeridos

Para lograr los objetivos de todos nuestros planes de talento humano, la Entidad cuenta con un presupuesto aprobado, cerca de los $24.000 millones distribuidos en sueldos y conceptos relacionados con prestaciones sociales.

7.3 Sistemas de Información

La entidad cuenta con herramientas tecnológicas que garantizan la administración eficiente y transparente del talento humano. Se utiliza el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) como plataforma oficial para el registro, actualización y consulta de la información laboral de los servidores públicos, incluyendo historias laborales completas y datos relacionados con la vinculación, novedades y retiro.

Adicionalmente, se dispone de un micrositio institucional que actúa como repositorio de evidencias, permitiendo la trazabilidad de los procesos, la consulta de documentos soporte y el seguimiento a las acciones estratégicas en materia de gestión del talento humano y que incluye los componentes que se muestran en la siguiente imagen:



Fuente: Micrositio del GTH del MADR

Estos sistemas fortalecen la toma de decisiones, el control interno y el cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando la disponibilidad, integridad y oportunidad de la información.

7.4 Riesgos

El proceso de gestión de Talento Humano dispone de una matriz de riesgos institucional, que incluye los riesgos asociados a la gestión del talento humano, tales como la desactualización de información, incumplimiento de normatividad, pérdida de trazabilidad en procesos y afectación en la disponibilidad del recurso humano.

Esta matriz se actualiza y monitorea mediante seguimientos cuatrimestrales, lo que permite identificar oportunamente situaciones que puedan impactar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y adoptar medidas preventivas o correctivas.

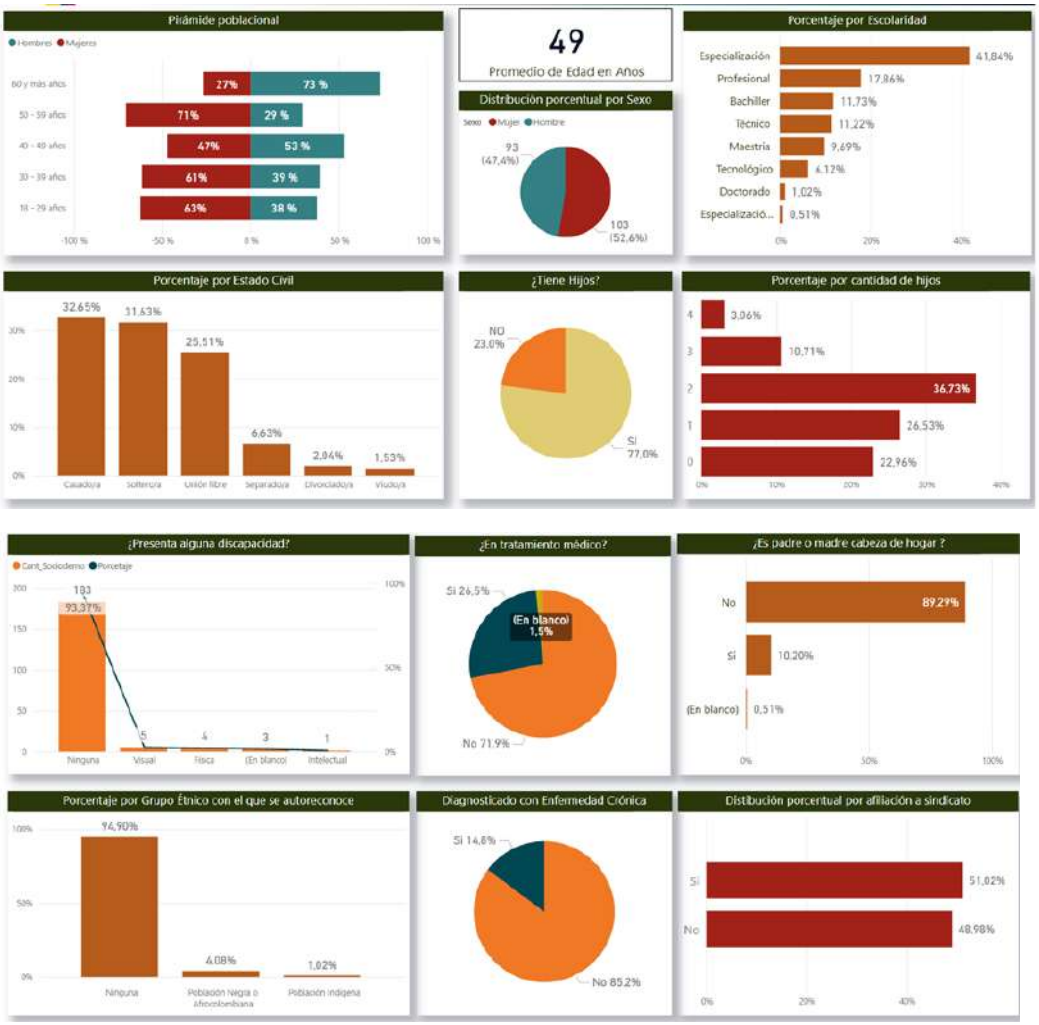
El seguimiento sistemático contribuye al fortalecimiento del control interno y al cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando la mitigación de riesgos y la continuidad de los procesos misionales.
Nuestros riesgos pueden ser consultados en la página web de la entidad en el siguiente link:

https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Sistema%20Integrado%20de%20Gestin/Riesgos%20Institucionales/Mapas%20Procesos/4%20Mapa%20riesgos%20Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20GTH%202025.pdf#search=mapa%20de%20riesgos

Durante la vigencia no se materializó ningún riesgo.

7.5 Caracterización del Talento Humano

De acuerdo con el perfil sociodemográfico, se cuenta con la siguiente caracterización de los servidores de la Entidad:



La caracterización del talento humano evidencia una planta con promedio de edad de 49 años, conformada mayoritariamente por mujeres (52.6%) y hombres (47.4%). Predomina la formación en especialización (41.84%) y profesional (17.86%), lo que refleja un alto nivel académico. En cuanto a estado civil, la mayoría son casados (32.65%) o solteros (31.63%), y el 77% tiene hijos, principalmente uno o dos. El análisis muestra que el 93.37% no presenta discapacidad, y el 94.9% no se reconoce en ningún grupo étnico. Respecto a condiciones de salud, el 26.5% está en tratamiento médico y el 14.8% ha sido diagnosticado con enfermedad crónica. Solo el 10.2% es cabeza de hogar, y la afiliación sindical se distribuye casi equitativamente (51.02% sí, 48.98% no). Estos datos permiten orientar estrategias de bienestar, formación y gestión del riesgo, alineadas con las necesidades reales del personal.

7.6 Acuerdos sindicales

Luego de una negociación participativa y transparente con el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (Sintraminagro) se logró consolidar un acuerdo colectivo que busca fortalecer el bienestar laboral, la equidad, el reconocimiento y las condiciones dignas de trabajo. Este fue constituido por 61 puntos, los cuales fueron revisados y discutidos en varias sesiones de trabajo. La firma del acuerdo se realizó el 1 de septiembre de 2025 con la presencia de los líderes negociadores de Sintraminagro y MADR y la ministra de Agricultura, Martha Carvajalino.

Se acordaron 54 puntos, relacionados con: garantías sindicales y derechos adquiridos, bienestar laboral, desconexión laboral, teletrabajo, permisos remunerados, beneficios de salario emocional, fortalecimiento de la política de gestión del conocimiento e innovación, seguridad y salud en el trabajo, prevención del acoso laboral y sexual, y enfoque diferencial y de género.

Por otro lado, el acuerdo impulsa la gestión del conocimiento y la innovación, la capacitación continua y la implementación de protocolos para prevenir el acoso laboral, sexual y las violencias basadas en género, lo que fortalece el clima organizacional y la cultura de respeto e inclusión. La participación sindical en ajustes institucionales y en la definición de políticas garantiza transparencia y gobernanza, alineando la gestión del talento humano con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

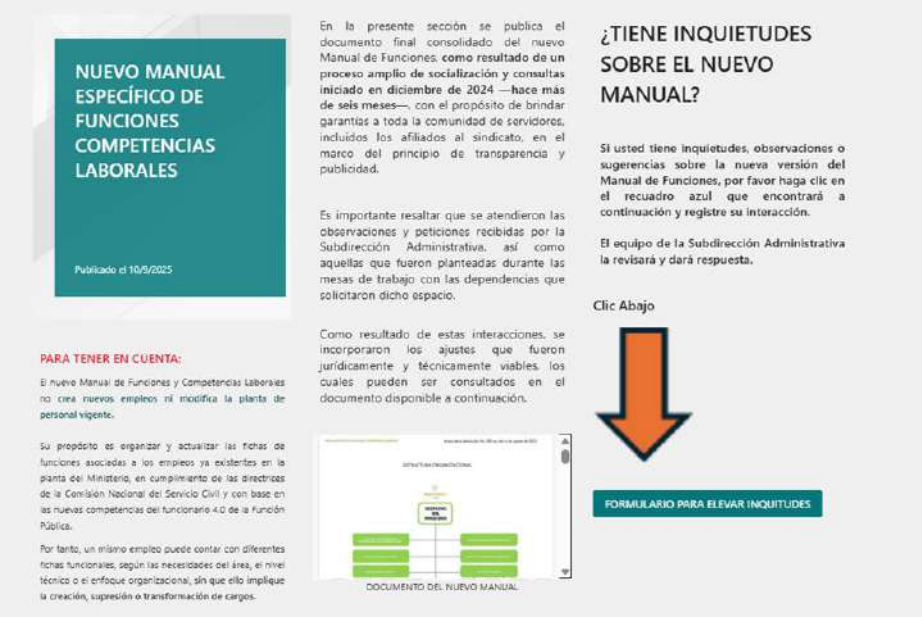
Este acuerdo colectivo representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y en la construcción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, contribuyendo al bienestar integral y la mejora del clima organizacional.

Estos acuerdos son tenidos en cuenta en el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Archivo MADR

7.7 Manual de Funciones:

En el marco de las actividades preparatorias para el Concurso de Méritos proyectado por la Entidad, se avanza en la construcción del nuevo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, resultado de un proceso amplio de socialización y consulta iniciado en diciembre de 2024. Para garantizar la transparencia y participación, se habilitó un espacio virtual de comunicación e interacción que permitió la recolección de observaciones y sugerencias por parte de los servidores, incluidas las organizaciones sindicales. Este mecanismo ha facilitado la incorporación de ajustes jurídicos y técnicos, los cuales se reflejan en el documento consolidado que se encuentra en proyección:



Fuente: Sitio interno de información MADR

8. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO / INFORMACIÓN 2025

Este diagnóstico inicial incluye los siguientes temas, los cuales presentan resultados obtenidos en la vigencia 2025:

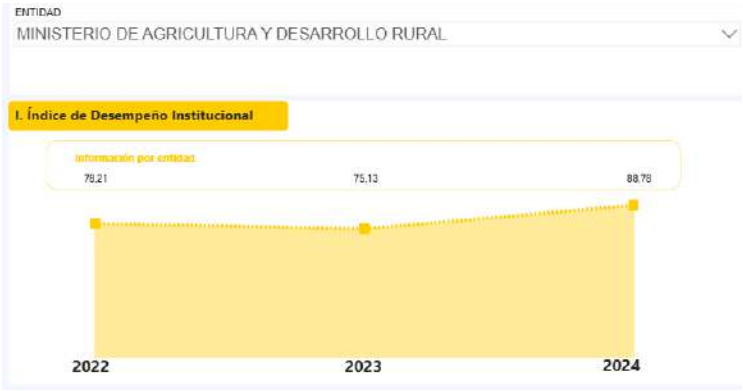
8.1 Resultados FURAG 2024
8.2 Matriz de Autodiagnóstico MIPG
8.3 Rutas de creación de valor
8.4 Diagnóstico Necesidades de Capacitación
8.5 Diagnóstico Necesidades de Bienestar
8.6 Análisis de la Caracterización del talento humano
8.7 Medición del Clima Organizacional
8.8 Diagnóstico del Riesgo Sicosocial
8.9 Test de apropiación del Código de Integridad
8.10 Encuesta EDI
8.11 Resultados PAI 2025
8.12 Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)
8.13 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
8.14 Otros (SIGEP / EDL / PQRSD / ENCUESTA DE SATISFACCIÓN INTERNA)

A continuación, se muestran los resultados de la vigencia 2025, a partir de los cuales trabajaremos el PETH para la vigencia 2026:

8.1 Resultados Formulario único de Reporte y avance de Gestión - FURAG 2024

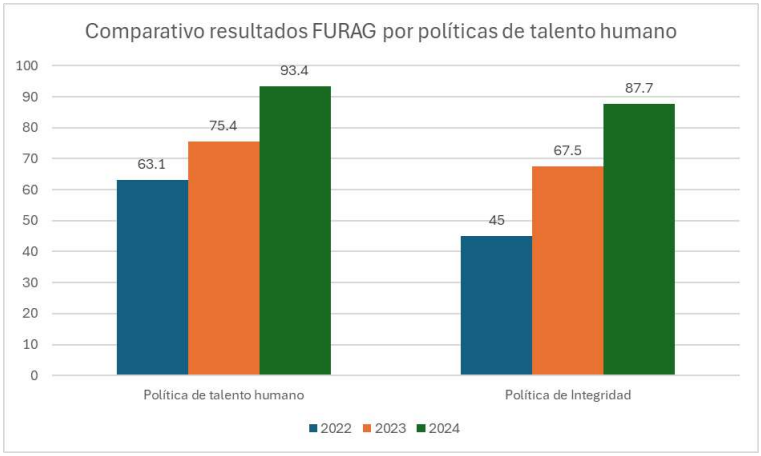
De acuerdo con los resultados del Índice de Desempeño Institucional generados por la Función Pública, a través del formulario FURAG, , https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

se observa, como la Entidad para la vigencia 2024, obtuvo una calificación de 88.78, mejorando en un 18% con respecto a la calificación de la vigencia 2023, tal y como se muestra en la siguiente imagen:



Fuente: FURAG-Página Web Función Pública

Resultados por políticas asociadas a la gestión del talento humano:



Fuente: Elaboración propia con información de resultados Furag de la Función Pública

Los reasultados se pueden consultar en el siguente link:

https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion

Con respecto a la Política Estratégica de Talento Humano, se observa una mejora en progresiva de los resultados, ya que en el 2022 el puntaje fue 63.1, en 2023 aumentó a 75.4 y en 2024 alcanzó 93.4.

Esto evidencia una mejora sostenida y significativa (incremento de 30.3 puntos en dos años), lo que indica avances en la implementación de prácticas de gestión del talento humano, alineadas con los lineamientos del MIPG y el fortalecimiento de procesos como bienestar, capacitación y meritocracia.

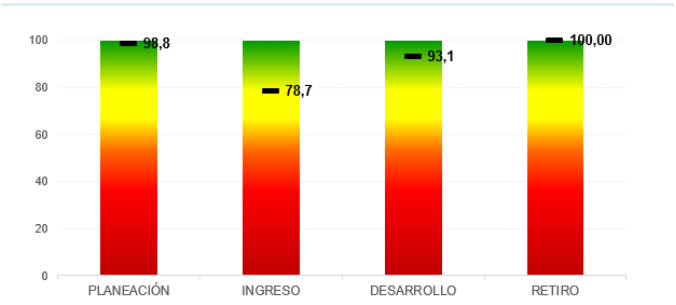
Para la Política de Integridad, en 2022 el puntaje fue 45, en 2023 subió a 67.5 y en 2024 llegó a 87.7. El crecimiento de 42.7 puntos refleja un esfuerzo en la promoción de la cultura ética, prevención de riesgos de corrupción y fortalecimiento de mecanismos de transparencia y buen gobierno.

Ambas políticas muestran una tendencia positiva, con avances más marcados en 2024, lo que sugiere que las acciones implementadas han tenido impacto real en la gestión institucional. Estos resultados son clave para la planeación del talento humano, ya que consolidan la confianza en la entidad, mejoran el clima organizacional y contribuyen al cumplimiento de los objetivos del MIPG. El reto será mantener la mejora continua, institucionalizando las buenas prácticas y asegurando su sostenibilidad.

8.2 Matriz de Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Política Estratégica de Talento Humano:

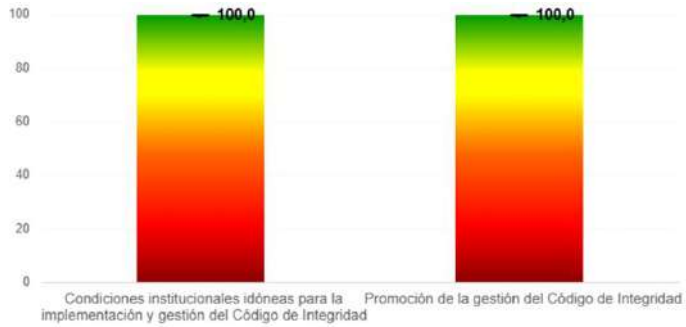
Al 31 de diciembre de 2025, el autodiagnóstico de la Política Estratégica de Talento Humano alcanzó 92,8/100; con desempeños sobresalientes en Planeación (98,8), Desarrollo (93,1) y Retiro (100). El componente de Ingreso (78,7) presenta la principal brecha, asociada a la no provisión de vacantes y a la no realización del concurso de méritos.



Fuente: Matriz de Autodiagnóstico Política Estratégica de Talento Humano

Política de Integridad:

La Política de Integridad alcanza 100/100 puntos en los componentes de condiciones institucionales idóneas y promoción del Código de Integridad, evidenciando una cultura ética robusta, canales efectivos de reporte y acciones de formación y sensibilización con cobertura total. Para sostener este desempeño, la Entidad consolidará un esquema de mejora continua que integra el Código al ciclo de talento humano (selección, inducción, evaluación del desempeño), fortalecerá la trazabilidad de casos y mantendrá un sistema de monitoreo con indicadores de cobertura, oportunidad y percepción, garantizando transparencia, buen gobierno y la sostenibilidad de los resultados.



Fuente: Matriz de Autodiagnóstico Política de Integridad

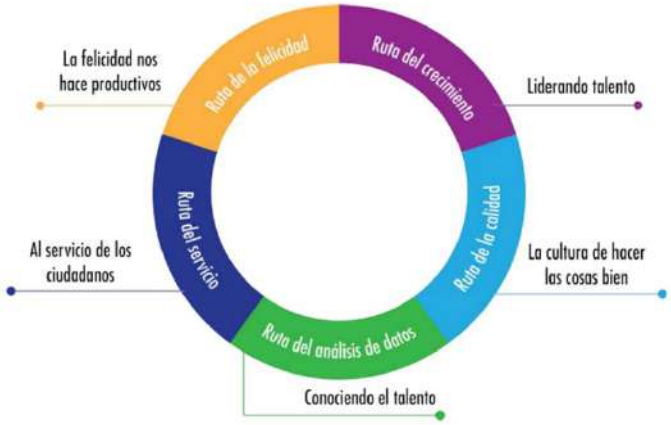
Con estos resultados se indica que el nivel de madurez del MIPG en la Entidad es de Consolidación, lo cual indica que en la entidad la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica y la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo, implementando programas y proyectos, ejecutándolos cabalmente y haciendo monitoreo y seguimiento de los mismos; razón por la cual la gestión del talento humano ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados, logrando estar a la vanguardia de las tendencias mundiales en talento humano.

8.3 Rutas de creación de valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor, determinadas por la Función Pública, para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede

plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas de creación de valor definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del MIPG, son las siguientes:



Fuente: Presentación Función Pública

Con el autodiagnóstico de la Matriz de la Política Estratégica del Talento Humano, realizado al 31 de diciembre de 2025, se obtuvieron los siguientes resultados:

Agricultura | mipg modelo integrado de planeación y gestión | INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en calaino emocional	96
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "Hacer siempre las cosas bien"	88
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

Fuente: Matriz de autodiagnóstico PETH al 31/12/2025

Los resultados por rutas de creación de valor del MIPG evidencian un desempeño sobresaliente en Felicidad (97) y Crecimiento (93), con una cultura de bienestar e integridad sólida y liderazgo participativo. Las rutas de Calidad (89) y Análisis de Datos (87) muestran avance, con oportunidad para estandarizar procesos y profundizar la analítica para decisiones. La Ruta del Servicio (86) es el principal reto: se fortalecerán estándares de servicio, vínculos con la evaluación del desempeño y tableros de seguimiento, junto con programas de liderazgo basado en valores y analítica de talento; todo ello orientado a mejorar la experiencia del usuario, la productividad y la sostenibilidad de los resultados MIPG.

8.4 Diagnóstico Necesidades de Capacitación

Para determinar las necesidades de capacitación, se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información: 1. Acuerdos Sindicales; 2. Encuesta de necesidades; 3. Encuesta Interna de satisfacción y 4. Encuesta EDI

Dentro de los acuerdos sindicales se estableció lo siguiente para el PIC:

Acuerdo	Descripción	Producto esperado
Capacitación y desarrollo	Gestión de convenios con Organización Internacional de Trabajo (OIT) y otras instancias para capacitación en derechos laborales y negociación colectiva; socialización del PIC con participación sindical.	Convenios suscritos y cronograma de capacitaciones
Gestión del conocimiento e innovación	Socialización y fortalecimiento de la política de gestión del conocimiento y preservación de memoria institucional.	Política socializada y observaciones incorporadas
Convenios con la ESAP	El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural gestionará la celebración de un convenio con la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP para los funcionarios de la entidad, cónyuge y/o compañero permanente e hijos para que obtengan descuentos o beneficios en los programas académicos que ofrezca la institución. Lo anterior en un término no superior a 6 meses a partir de la firma del acuerdo.	Convenios Suscritos

Fuente: Acuerdo Sindical 2025-2027

8.5 Diagnóstico Necesidades de Bienestar

Para determinar las necesidades de bienestar, se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información: 1. Acuerdos Sindicales; 2. Encuesta de necesidades; 3. Encuesta Interna de satisfacción y 4. Encuesta EDI.

Dentro de los acuerdos sindicales se estableció lo siguiente para el progama de bienestar:

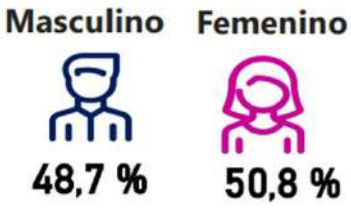
Acuerdo	Descripción	Producto esperado
Bienestar y calidad de vida laboral	Implementación de políticas de desconexión laboral, teletrabajo, permisos remunerados (cumpleaños, graduación, representación), horarios flexibles y salario emocional.	Actos administrativos y reportes de aplicación
Flexibilidad y conciliación vida-trabajo	Implementación de horarios flexibles y permisos por discapacidad; tiempos compensados en Semana Santa y fin de año.	Lineamientos aprobados y permisos registrados
Reconocimiento y motivación	Plan de incentivos institucionales alineado con desempeño y antigüedad; reconocimiento público a servidores destacados.	Plan de incentivos ejecutado y actas de reconocimiento
Preparación para el retiro	Programa asistido para transición a la jubilación con talleres en finanzas, salud, asesoría legal y transferencia de conocimiento.	Planes de retiro y reporte de impacto

Fuente: Acuerdo Sindical 2025-2027

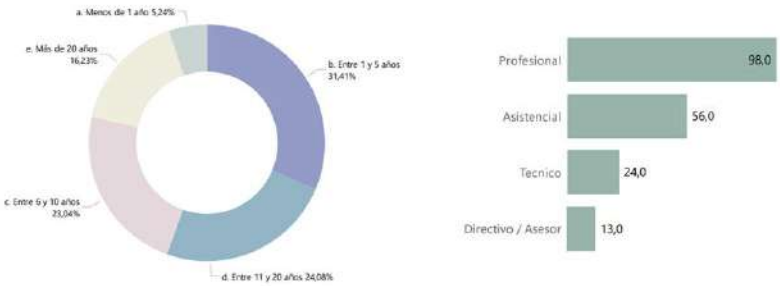
8.6 Análisis de la Caracterización del Talento Humano

La siguiente información fue generada a través de los resultados presentados por la empresa We Team con la medición de Clima Laboral y Organizacional, realizada entre octubre y noviembre del 2025, lo que nos da una caracterización actualizada de nuestro talento humano.
A continuación presentamos la caracterización:

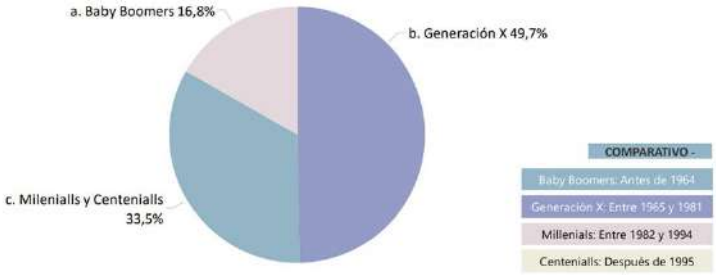
Distribución por género:



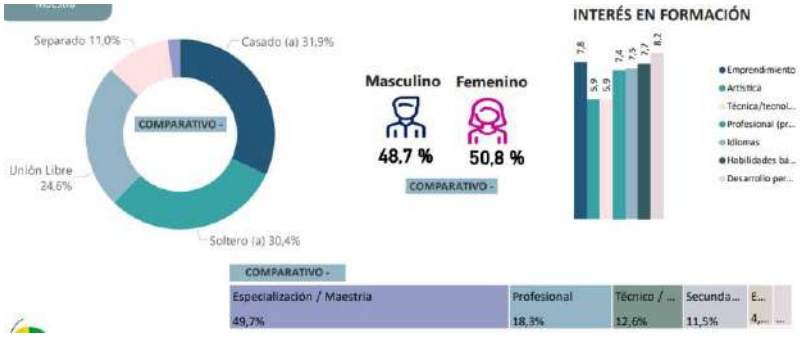
Distribución de servidores por antigüedad y nivel jerárquico:



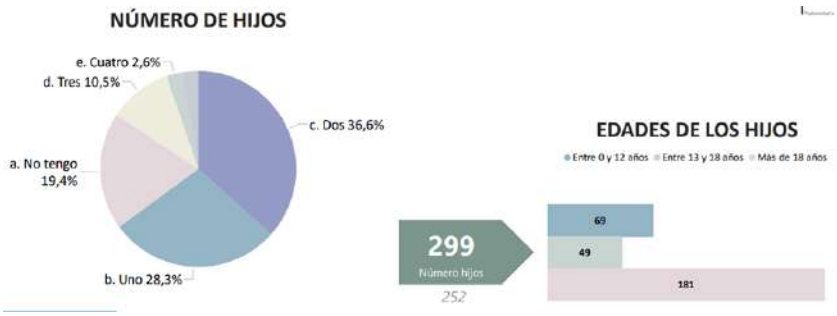
Distribución de la planta por generación:



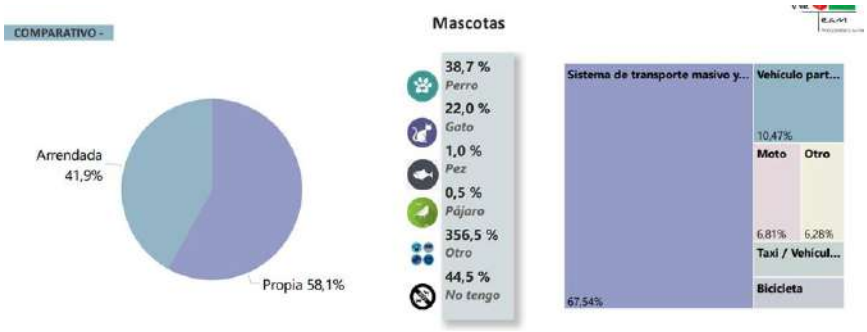
Distribución de la planta por estado civil



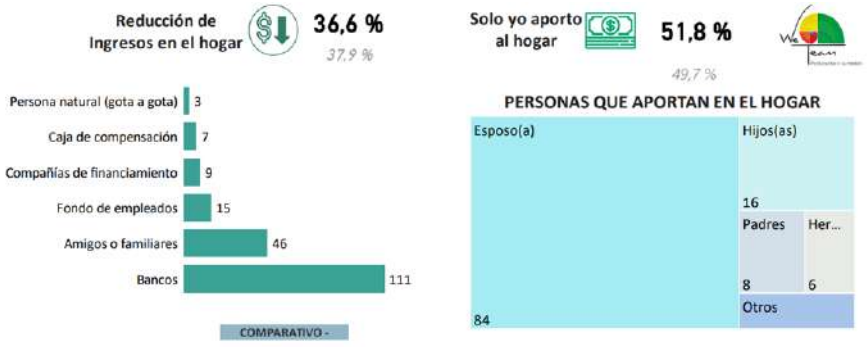
Distribución por número de hijos:



Información sobre tenencia de mascotas, tipo de vivienda y tipo de movilización:



Información sobre finanzas personales:



Las gráficas ofrecen una radiografía integral del talento humano: composición por género, antigüedad y nivel jerárquico, distribución por generación, y perfiles de estado civil y número de hijos. En conjunto, sugieren retos complementarios: gestionar la diversidad etaria (transferencia de conocimiento y planes de sucesión), equilibrar estructuras con diferentes trayectorias de carrera, y fortalecer la conciliación vida–trabajo según responsabilidades familiares. Los datos de movilización y tipo de vivienda apuntan a ajustar políticas de movilidad, teletrabajo parcial y horarios flexibles, mientras que la tenencia de mascotas y las preferencias de bienestar pueden aprovecharse para programas de clima organizacional y beneficios diferenciados.

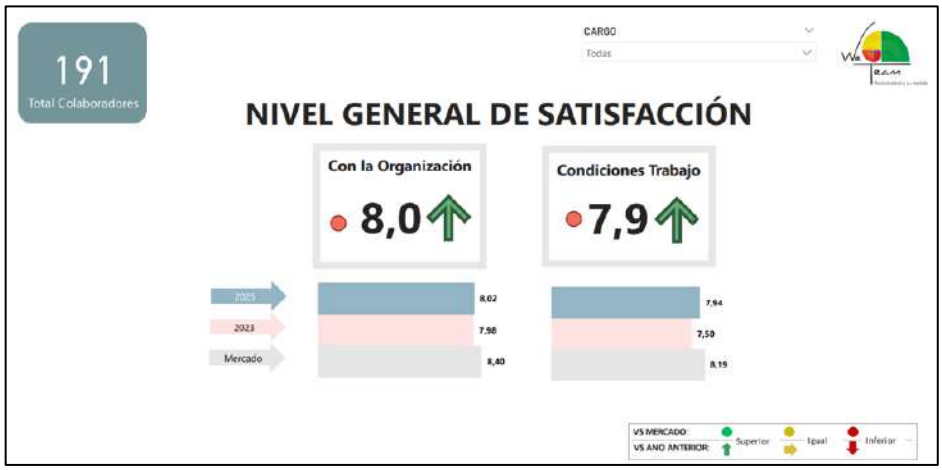
Las variables de finanzas personales indican la necesidad de educación financiera y acompañamiento (talleres, alianzas con entidades, asesoría puntual), lo que impacta positivamente el bienestar y la productividad. A partir de este panorama, la entidad puede priorizar: (1) planes de desarrollo y relevo por generación y antigüedad; (2) beneficios flexibles orientados a cuidadores y familias; (3) incentivos de movilidad sostenible y esquemas híbridos; y (4) iniciativas de bienestar integrales que reconozcan preferencias y contextos de los servidores. Estas acciones alinean la gestión del talento con las realidades observadas en las gráficas, potenciando retención, compromiso y desempeño.

8.7 Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional

Entre octubre y noviembre la Entidad midió el Clima Organizacional a través de la Caja de Compensación Familiar y la empresa We Team, con el siguiente resultado final:

Ficha técnica:

Fuente: Informe de resultados presentado por We Team



BLINDAR	POTENCIAR	FORTALECER
Reputación	Balance y Equilibrio	Desempeño
Beneficios	Calidad	Comunicación
Salud y Seguridad	Recursos	Trabajo en equipo
Medio Ambiente	Cargo	Responsabilidad Social
Compromiso	Direccionamiento	Toma de decisiones
	Capacitación	Mentoring
	Equidad	Respeto
		Tranquilidad

Fuente: Informe de resultados presentado por We Team

El análisis de clima organizacional identifica fortalezas que debemos BLINDAR (Reputación, Beneficios, Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Compromiso), aspectos a POTENCIAR (Balance y Equilibrio, Calidad, Recursos, claridad de Cargo, Direccionamiento, Capacitación y Equidad) y áreas a FORTALECER (Gestión del Desempeño, Comunicación, Trabajo en equipo, Responsabilidad Social, Toma de decisiones, Mentoring, Respeto y Tranquilidad) y para cada una de ellas se concluye:

BLINDAR (fortalezas que debemos mantener): Reputación, Beneficios, Salud y Seguridad, Medio Ambiente, Compromiso.

Evidencian una marca empleadora sólida, un portafolio de bienestar/beneficios valorados, buen desempeño en SG-SST y percepción positiva de prácticas ambientales; además, alto compromiso del personal. Estas son palancas de retención y engagement: hay que sostener su nivel y visibilidad.

POTENCIAR (aspectos en buen nivel, con oportunidad de mejora): Balance y equilibrio, Calidad, Recursos, Cargo, Direccionamiento, Capacitación, Equidad.

La percepción es medianamente favorable, pero con brechas de carga laboral/recursos, claridad de rol (manual y perfil), orientación estratégica (alineación de objetivos), cobertura de formación y equidad (trato/oportunidades). Aquí, mejoras puntuales elevan el desempeño global.

FORTALECER (áreas críticas): Desempeño, Comunicación, Trabajo en equipo, Responsabilidad Social, Toma de decisiones, Mentoring, Respeto, Tranquilidad.

Apuntan a debilidades en el sistema de evaluación y gestión por desempeño, comunicación interna, colaboración transversal, procesos de decisión y prácticas de liderazgo (mentoría, respeto, clima de tranquilidad/seguridad psicológica). Son factores que impactan productividad, clima y experiencia del servidor.

8.8 Diagnóstico del Riesgo Sicosocial

A partir de los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgos psicosociales realizada en diciembre de 2024 por la empresa CONTROLAR SALUD, con el objetivo de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales, extralaborales y de estrés en la población colaboradora del MADR, se ejecutaron acciones orientadas a mitigar los riesgos detectados. Con el acompañamiento del psicólogo vinculado, se desarrollaron programas enfocados en el bienestar integral, la conciliación vida–trabajo y la salud mental, mediante talleres de “Balance Vital”, manejo del estrés, inteligencia emocional y prevención del tecnoestrés.

Adicionalmente, se brindó orientación psicológica individual y se realizó seguimiento al Programa de Intervención de Riesgo Psicosocial, implementando acciones correctivas para garantizar su efectividad. Estas intervenciones fortalecieron la resiliencia, el autocuidado y la capacidad de afrontamiento de los funcionarios, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral saludable y sostenible.

Se cumplieron con el 100% de las actividades determinadas para cada dimensión, así:

Dimensión	*Programadas*	*Ejecutadas*	*% Cumplimiento*
Intralaboral	15	15	100%
Extralaboral	8	8	100%
Estrés	25	25	100%

Además del cumplimiento cuantitativo, el programa implementado en el 2025 generó beneficios cualitativos importantes, tales como:

- Se fortaleció la cultura preventiva frente al riesgo psicosocial en todos los niveles.
- Se evidenció una mayor participación y compromiso de los funcionarios y equipos de trabajo.
- Se optimizó el uso de plataformas virtuales, permitiendo intervenciones más accesibles y dinámicas.
- Se potenció el clima organizacional y la percepción de apoyo institucional por parte de los colaboradores.

- Se incrementó la apropiación de herramientas de autocuidado emocional y manejo del estrés.
- Se siguen fortaleciendo las competencias blandas y las habilidades de comunicación dentro de los equipos.
- Se consolidaron espacios de orientación y acompañamiento psicológico para atender necesidades emergentes.

8.9 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) es aplicada por el DANE entre julio y septiembre de cada año, mediante formulario web, con el objetivo de conocer la percepción de los servidores sobre el ambiente laboral y el desempeño institucional en los últimos 12 meses. Está dirigida a funcionarios con más de seis meses de vinculación y evalúa dimensiones como experiencia personal de trabajo, gestión del talento humano, liderazgo, bienestar, uso de tecnología y gestión institucional.

Algunos resultados clave sobe el componente de gestión del talento humano son:

Los resultados otorgados por el DANE a través de esta encuesta revelan fortalezas y áreas críticas en la gestión del talento humano. Entre los criterios de selección, la formación académica (53,5%) y la experiencia profesional (45,7%) son los factores más influyentes, lo que indica que la meritocracia sigue siendo relevante, aunque también se observa incidencia de redes de apoyo (36,2%) y vínculos políticos (31,5%), lo que puede afectar la percepción de transparencia en procesos de selección.

En cuanto a desarrollo y carrera, el 56,7% percibe oportunidades de crecimiento y el 33,9% espera un ascenso en los próximos 12 meses, lo que refleja expectativas altas que deben gestionarse con planes claros de movilidad. Sin embargo, solo el 38% considera que la evaluación de desempeño se usa para acceder a capacitación y estímulos, lo que evidencia una desconexión entre la EDL y los procesos de desarrollo.

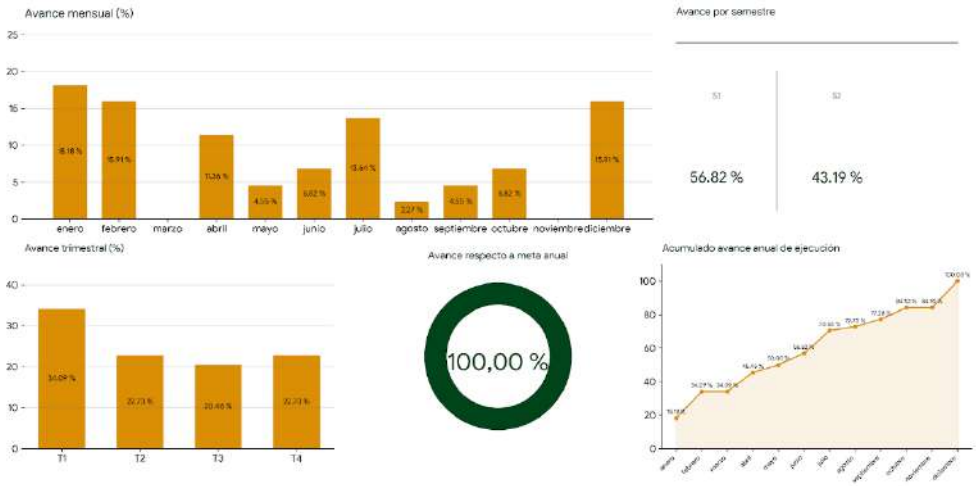
Además, el 42,6% desea continuar su carrera en la entidad, pero un 11,8% planea salir por falta de oportunidades, lo que alerta sobre riesgos de retención. Como fortaleza, el 92,1% se siente orgulloso de ser servidor público y el 70,9% recomendaría la entidad, mostrando compromiso institucional, aunque se requiere reforzar la confianza en la gestión del talento humano y garantizar equidad en oportunidades para consolidar la motivación y reducir la rotación.

Los resultados reflejan un alto compromiso y satisfacción general, lo que constituye una fortaleza para la transformación institucional. Sin embargo, se evidencian brechas críticas en liderazgo, comunicación, formación especializada y digitalización, que pueden afectar la motivación a mediano plazo si no se corrigen. El reto estratégico está en fortalecer la confianza en la gestión directiva, ampliar la cobertura y pertinencia de la capacitación (especialmente en competencias digitales y análisis de datos), y consolidar programas de bienestar integral que promuevan salud mental y balance vida-trabajo. Estas acciones deben articularse con políticas de integridad, innovación y gestión del conocimiento para garantizar un entorno laboral inclusivo, transparente y orientado al desarrollo profesional.

Los resultados totales fueron presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, realizado en el mes de julio de 2025.

8.10 Resultados del Plan de Acción Institucional 2025

Durante la vigencia 2025 se implementó un tablero de control interactivo para la visualización del cumplimiento de los indicadores del Plan de Acción Institucional (PAI), con seguimiento trimestral y socialización en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).



Fuente: Micrositio Talento Humano / Componente: indicadores

El análisis del indicador del Plan Estratégico de Talento Humano, evidencia un avance acumulado del 100% respecto a la meta anual, lo que refleja una ejecución sobresaliente.

El primer semestre alcanzó un 56,82% y el segundo semestre un 43.192%, consolidando el cumplimiento total del plan.

Estos resultados confirman la efectividad de las estrategias implementadas y la importancia del monitoreo continuo para garantizar la alineación con los objetivos institucionales.

La siguiente gráfica muestra el resultado de cada uno de los indicadores asociados al Plan Estratégico de talento humano, correspondiente a los planes de talento humano: (*PETH: Plan Estratégico de Talento Humano; SST: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; PIC: Plan Institucional de Capacitación; PIIyB: Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar; PAV: Plan Anual de Vacantes y PPR: Plan de Previsión de Recursos*)

Fuente: resultados Plan de Acción Institucional

8.9 Programa de Transparencia y Ética Pública

El Decreto 1122 de 2024 reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública que deben implementar las entidades del Estado bajo la coordinación de la Presidencia de la República.

Este programa constituye un mecanismo de cumplimiento, es decir, una metodología que permite a cada entidad definir acciones estratégicas orientadas a promover una cultura de legalidad y fortalecer la integridad institucional. Su propósito es identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos asociados a la corrupción que puedan presentarse en el desarrollo de la misionalidad.

Una vez implementado el programa en la Entidad, junto con su plan de ejecución, se establecieron acciones específicas para la gestión del talento humano, cuyos resultados se presentan a continuación:

No	ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	ENTREGABLE	META	CORTE 31 DE DICIEMBRE % AVANCE META
1	Gestión de riesgos para la integridad	Elaborar el diagnóstico de los riesgos de integridad respecto a las directrices normativas en relación con los riesgos de integridad (conflictos de intereses, soborno, corrupción y fraude, identificando las características del fenómeno de la corrupción en el entorno en el que opera el Ministerio y los aspectos esenciales del ambiente que pueden facilitar la corrupción y el fraude.	Documento Diagnóstico de riesgos de integridad	1	100%
2	Debida diligencia	Realizar el diagnóstico del proceso de ingreso de personal con base en los lineamientos de la guia metodologica de la secretaria de transparencia y el DAFP	Matriz de diagnóstico diligenciada en la que se evalúe el nivel de cumplimiento de los lineamientos del PETP en el proceso de ingreso de personal	1	100%
3	Gestión del Riesgo	Gestión de riesgos de LA/FT/FP	Establecer la metodología para la aplicación de los cursos e-learning de la UIAF sobre LA/FT/FP a funcionarios y contratistas, definiendo criterios, responsables y forma de aplicación.	Documento borrador de la metodología de la aplicación del curso y/o cursos en la vigencia 2026 (Plan de trabajo y capacitación)	100%	100%	100%
4	Gestión del Riesgo	Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas	Realizar monitoreo semestral del menú participa con la aplicación de la verificación de la Matriz ITA	Reporte Monitoreo Matriz ITA (Procuraduria)	1	1	100%
5	Cultura de la Integridad y de Estado Abierto	Integridad del servicio público	Realizar la matriz de autodiagnóstico validando los requerimientos del anexo técnico del PTEP	Documento diágnostico	1	1	100%
6	Cultura de la Integridad y de Estado Abierto	Integridad del servicio público	Adelantar la propuesta de actualización del codigo de integridad respecto a los lineamientos establecidos para los PTEP	Documento propuesta de actualizacion del codigo de integridad	1	1	100%
7	Iniciativas adicionales	Integridad del servicio público	Implementar los planes de accion de los autodiagnósticos de la Política de Integridad y los relacionados con la implementacion del codigo de integridad y conflicto de intereses en el periodo de ejecución del plan de ejecución y monitoreo del PTEP.	Planes de accion (ejecución)	100%	97,92%	97,92%
			CUMPLIMIENTO			**99,70%**	

Fuente: Plan de acción PTEP - Seguimiento Gestión de Talento Humano

8.10 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con el fin de fortalecer el bienestar integral y las condiciones laborales seguras y saludables de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, mediante la implementación de estrategias alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” (2022–2026), se ejecutaron actividades para materializar a través de la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contribuyendo al bienestar físico, mental y ocupacional de los funcionarios y contratistas durante el desarrollo de sus actividades.

Durante la vigencia 2025, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural evidenció un avance técnico y operativo significativo, alcanzando un cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo. Estos resultados reflejan la consolidación de un modelo de gestión alineado con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1607 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y la Resolución 0312 de 2019, garantizando la efectividad del sistema en los componentes de planificación, ejecución, verificación y mejora continua.

En febrero de 2025, el Ministerio presentó ante el Ministerio del Trabajo y ARL Positiva la autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST vigencia 2024, obteniendo un puntaje del 100 % – Nivel ACEPTABLE, cumpliendo con la Resolución 0312 de 2019.

Este resultado refleja:

Madurez documental y operativa del sistema.

Identificación efectiva de requisitos legales y técnicos.

Gestión preventiva consolidada.

CICLO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	% DE CUMPLIMIENTO
PLANEAR	25%	25%	100%
HACER	60%	60%	100%
VERIFICAR	5%	5%	100%
ACTUAR	10%	10%	100%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Informe SST segundo trimestre vigencia 2025

8.11 Otros

8.11.1 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

Como parte de la gestión de seguimiento en los procesos de talento humano, se implementaron informes semestrales de ejecución de actividades, que incluyen recomendaciones para lograr los objetivos de la vigencia. El informe sobre el cumplimiento de las actualizaciones en el SIGEP, fue uno de ellos.

Durante el periodo enero – julio de 2025, se realizó el seguimiento a la gestión de información en SIGEP II y en el Aplicativo por la Integridad Pública, en cumplimiento de la Ley 190 de 1995, Ley 2013 de 2019, Decreto 830 de 2021 y lineamientos del MIPG.

El informe evidencia el cumplimiento normativo con la actualización del 100% de la Declaración Juramentada de Bienes y Actividad Económica Privada para toda la planta de personal, evitando sanciones disciplinarias. Se incluyó copia de las declaraciones en las historias laborales, garantizando trazabilidad.

Se implementó una matriz de seguimiento y monitoreo que ha permitido mantener actualizada la información y dar cumplimiento a los requerimientos del MIPG

Las recomendaciones generadas del informe fueron: fortalecer la cultura de responsabilidad individual en la actualización de datos; promover la asistencia a capacitaciones del DAFP; aplicar procedimientos disciplinarios en casos de incumplimiento y mantener el monitoreo permanente y la trazabilidad en SIGEP y aplicativos de integridad.

8.11.2 Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)

El informe de EDL también hace parte de los informes semestrales implementados para el seguimiento y control de actividad. Este informe presenta un panorama generalmente positivo sobre la gestión del desempeño laboral en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, destacando una alta adherencia a la normatividad colombiana, específicamente la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo N.º 20181000006176 de 2018, en lo que respecta a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL). La efectividad en la fase de Concertación de Compromisos para la vigencia 2025-2026 alcanzó un cumplimiento del 98.31% (de 70 funcionarios objeto de evaluación, 69 concertaron). Esto indica un fuerte compromiso tanto de la entidad como de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en el establecimiento de metas. La EDL se está utilizando correctamente como una herramienta objetiva de gestión para medir la contribución individual y su impacto en las metas institucionales.

Este informe demuestra que la etapa de concertación es sólida, pero el PETH debe enfocarse en robustecer el seguimiento y la gestión documental de las evaluaciones parciales ante movimientos de personal (encargos y desvinculaciones) para garantizar la trazabilidad completa del ciclo de desempeño.

8.11.3 Encuesta de Satisfacción Interna

En el año 2025 se aplicó nuevamente la encuesta interna de satisfacción de la gestión de talento humano, con el fin de conocer la percepción de los servidores sobre todas las actividades que se llevan a cabo y así poder determinar acciones de mejora.

La encuesta fue aplicada a los servidores de todos los niveles jerárquicos y todos los tipos de vinculación, logrando una participación del 42% del total de servidores (104 de 244).

Los resultados fueron presentados tanto al equipo de trabajo como a la Subdirección Administrativa para el conocimiento de todos y la planificación de acciones a seguir.

El resultado final de satisfacción fue del 85.58%, tal y como se muestra en la siguiente figura:

Fuente: Pantallazo resultados encuesta

A la pregunta sobre ¿de qué forma considera que se puedan fortalecer estos procesos (procesos de talento humano que necesitan ser fortalecidos) se obtuvieron los siguientes resultados:

Fuente: Pantallazo resultados encuesta

El análisis de los resultados muestra que las prioridades para fortalecer la gestión del talento humano se concentran en Capacitación y Desarrollo (31%) y Bienestar e Incentivos (27%). Esto evidencia una alta demanda por programas formativos regulares, diplomados, becas y herramientas tecnológicas, así como planes de incentivos y actividades recreativas que promuevan el equilibrio vida-trabajo. Estos dos aspectos son fundamentales para mejorar competencias, motivación y clima organizacional.

En segundo nivel, los procesos de Selección y Evaluación (15%) y Gestión Interna y Trámites (13%) reflejan la necesidad de mayor transparencia, meritocracia y reducción de tiempos mediante automatización. Aunque con menor peso, también se mencionan Reconocimiento y Motivación (9%) y Recursos Institucionales (8%), lo que indica que los servidores valoran estímulos visibles y apoyo institucional para garantizar la sostenibilidad de estas mejoras. Este panorama sugiere que el plan estratégico debe priorizar acciones en formación, bienestar y digitalización de procesos, complementadas con estrategias de reconocimiento y fortalecimiento institucional.

Con respecto al comparativo de los resultados de las encuestas 2023 y 2025, se tiene:

Fuente: Pantallazo resultados encuesta

9 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

La operatividad del Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir del ciclo de vida laboral del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Cada etapa incluye actividades derivadas del diagnóstico 2025, las rutas de creación de valor, los resultados FURAG, los autodiagnósticos MIPG, el clima laboral, las encuestas internas, SIGEP, EDL, PQRSDF, acuerdos sindicales y la caracterización sociodemográfica. El desarrollo operativo permite ejecutar acciones concretas, sustentadas en evidencia, que orientan la gestión institucional durante 2026.

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:

Ver plan operativo anexo: 1.1 Cronograma y plan de trabajo PETH 2026.xlsx

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

PLAN DE TALENTO HUMANO	OBJETIVO	PRESUPUESTO ASIGNADO (PAABS)
Plan Anual de Vacantes	Garantizar la administración eficiente del empleo público en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural mediante la formulación, adopción e implementación del Plan Anual de Vacantes, que permita cuantificar las necesidades de personal, caracterizar la planta y establecer la estrategia óptima de provisión de empleos durante la vigencia fiscal 2026	$
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Anticipar las necesidades de personal de planta en cada dependencia del MADR, para prever la provisión oportuna de los empleos requeridos, bajo criterios de eficiencia operativa, continuidad del servicio y alineación con la misión, visión y objetivos institucionales.	$0
Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y al mejor equipo de trabajo, promoviendo el compromiso a la misionalidad de la entidad.	$330.000.000
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, orientado a la identificación, prevención y control de los riesgos laborales, la protección de la salud física y mental de los servidores y contratistas, y el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables, garantizando entornos de trabajo seguros, saludables y eficientes.	$60.034.061
Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales	$46.000.000

Cada uno de ellos registra el detalle de todas las actividades a realizar, de igual forma basado en diagnósticos realizados y así mismo cuentan con sus respectivos cronogramas de trabajo.

10 EVALUACIÓN DEL PLAN

Para garantizar el seguimiento y la mejora continua de la gestión estratégica del talento humano, se implementarán los siguientes mecanismos de evaluación:

10.9 Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano.

Permite evidenciar el puntaje obtenido en la vigencia anterior y los resultados del año en curso, acompañados de sus respectivas evidencias. En esta matriz se define el plan de acción para la vigencia 2026, asegurando la trazabilidad de los avances.

10.10 Matriz Autodiagnóstico de la Política de Integridad

Evalúa el cumplimiento de la política de integridad mediante la comparación del puntaje histórico y el actual, con soporte documental. Incluye la formulación del plan de acción para fortalecer la cultura ética en la entidad.

10.11 Sistema Integrado de Gestión de Calidad

A través de este sistema se estandarizan procedimientos, instructivos y formatos relacionados con la gestión del talento humano. Las auditorías internas permiten verificar el cumplimiento del Plan Estratégico y sus componentes.

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

Instrumento nacional que mide la evolución de la gestión, niveles de madurez y eficacia. Se diligencia en las fechas establecidas y sirve como línea base para el mejoramiento continuo.

10.13 Auditorías de Control Interno de la Gestión

Mediante el proceso de la Oficina de Control Interno se evalúa el cumplimiento del Plan Estratégico y sus componentes, asegurando la transparencia y la alineación con los objetivos institucionales.

10.14 Comité Institucional de Gestión y Desempeño

A través del CIGD trimestralmente, o cuando sea citado, se presenta y se realiza seguimiento al avance de los planes de talento humano.

11 INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Los planes de talento humano se articulan con el Plan de Acción Institucional, de acuerdo con los lineamientos del MIPG, por lo que se establecen para la vigencia 2026 los siguientes indicadores:

ID	Código Actividad	Actividad	MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO						Meta Anual
			Nombre del Indicador	Tipo de Indicador	Forma de Cálculo	Unidad de Medida	Fuente de Información para el Cálculo del Indicador	Producto	
1	GTH1	Implementar la estrategia del código de integridad	Porcentaje de implementación de la estrategia del código de integridad	Gestión	Actividades ejecutadas/actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo para la implementación de la estrategia del código de integridad. Ubicación: Micrositio GTH / Componente "Código de Integridad"	Estrategia para la Adopción del Código de Integridad Implementada	100%
2	GTH2	Implementar el Plan Institucional de capacitación	Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación	Gestión	Actividades ejecutadas/actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento PIC. Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 4. Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación Implementado	100%
3	GTH3	Proveer la planta de personal	Porcentaje de vacantes provistas del Plan Anual de Vacantes	Gestión	Vacantes provistas en el periodo / Total de vacantes programadas en el Plan Anual de Vacantes para proveer (*100)	Porcentaje	Archivo Seguimiento Planta de Personal. Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Subcarpeta 2. Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes Implementado	100%

4	GTH4	Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Porcentaje de implementación del Plan Estratégico de Talento Humano	Gestión	Actividades ejecutadas/Actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento PETH. Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 1. Plan Estratégico de Talento Humano	Plan de Gestión del Talento Humano Implementado	100%
5	GTH5	Implementar el Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar	Gestión	Actividades ejecutadas/Actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento Plan de Incentivos Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 4. Plan Institucional de Incentivos	Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Implementado	100%
6	GTH6	Implementar el Plan de SST	Porcentaje de implementación del Plan de SST	Gestión	Actividades ejecutadas/Actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Anexo Plan SST Ubicación: Micrositio GTH / Componente Seguridad y Salud en el Trabajo / Carpeta 2026 / Subcarpeta 1. Planear	Plan de SST Implementado	100%
7	GTH7	Implementar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Porcentaje de implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos	Gestión	Actividades ejecutadas/Actividades programadas (*100)	Porcentaje	Archivo Plan de trabajo implementación y seguimiento Plan de Previsión de Recursos Ubicación: Micrositio GTH / Componente Planes de Talento Humano / Carpeta 2026 / Subcarpeta 2. Plan Previsión de Recursos	Plan de Previsión de Recursos Humanos Implementado	100%

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.

LILLIANA MARÍA CALLE CARVAJAL

Subdirección Administrativa

Versión	Fecha	Descripción
01	31/01/2026	Creación del plan 2026

Elaboró: Nelsy Wilken
Revisó: Diana Jineth Sánchez
Revisó: Vilma Narváez