

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME FINAL: 31/05/2022

ASPECTO EVALUABLE: Política Gestión Estratégica del Talento Humano

LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S): Coordinador Grupo de Talento Humano

OBJETIVO: En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías 2022, se verificará de forma integral el cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en el marco MIPG.

ALCANCE DEL SEGUIMIENTO: Seguimiento a las actividades desarrolladas por el Grupo de Talento Humano, frente a Política Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad.

CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO:

Decreto Ley 1567 de 1998 “El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”


Decreto 1083 de mayo 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.

Resolución 1111 de marzo de 2017 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes – Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo

Decreto 1499 de septiembre de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

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”

Manual Operativo MIPG versión 2

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Decreto 1985 de 2013 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias”.

Resolución MADR 00424 de diciembre 9 de 2013 “Por el cual se crea y organiza el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano...”

Resolución 198 de 2018 Por medio de la cual se adopta el MIPG y se conforman los Comités Institucional y Sectorial de Gestión y Desempeño

Documentos del Proceso Gestión de Talento Humano en el SIG

- DE-GTH-01 Política de Gestión del Talento Humano V4
- Caracterización

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

En cumplimiento de las funciones y roles que le competen a la Oficina de Control Interno, en especial las establecidas en la Ley 87 de 1993 y al Plan Anual de Auditorías OCI de la vigencia 2022 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno-CICCI, se llevó a cabo el presente seguimiento a la Política Gestión Estratégica del Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural - MADR, la cual se encuentra articulada con la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, Decreto 1499 de 2017.

La Dimensión de Talento Humano del MIPG tiene como propósito ofrecer a las entidades públicas las herramientas para gestionar debidamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. Igualmente, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Conforme el MIPG, el propósito de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es permitir que las entidades cuenten con un talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

El desarrollo de esta política permite lograr: 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; 2) Mayor productividad del estado; 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente; 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA EN EL MINISTERIO

El Ministerio tiene implementada en el SIG la política como documento estratégico DE-GTH-01 “*Política de Gestión del Talento Humano*”, V4 del 27 de junio de 2016, publicado en la Intranet y página web del Ministerio <https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-SIG.aspx?MP=1&PR=11>, al alcance de los funcionarios y contratistas.

Este documento contempla su objetivo, objetivos específicos y sus lineamientos¹:

Objetivo:

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

Objetivos Específicos:

- 2.1 *Crear un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.*
- 2.2 *Lograr el desarrollo integral de los funcionarios, mediante la implementación de programas de capacitación, bienestar y estímulos.*
- 2.3 *Determinar las necesidades de formación, capacitación y bienestar, a través de evaluaciones y encuestas.*

Lineamientos de la Política de Gestión de Talento Humano

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

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

¹ DE-GTH-01 “*Política de Gestión del Talento Humano*”

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

3.2 Establecer planes de mejoramiento individual con base en los resultados de la evaluación anual del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, cuando ésta se encuentre en el nivel satisfactorio. Para este propósito, evaluadores y evaluados, deberán diligenciar obligatoriamente en el formulario de evaluación del desempeño lo correspondiente a “Recomendaciones de Mejoramiento”, estableciendo las acciones para el mejoramiento y el período de implementación. El seguimiento a las recomendaciones de mejoramiento, se realizará por parte de los evaluadores, en los mismos períodos en los que se efectúe la evaluación del desempeño.

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

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

3.5 Hacer seguimiento a la suscripción, seguimiento y evaluación periódica de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos de la entidad, para garantizar el alcance de las metas institucionales propuestas.

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

3.7 Medir el grado de satisfacción de las actividades realizadas.

Para el cumplimiento de las políticas de Talento Humano, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural cuenta con una estructura para establecer las directrices para implementar las actividades y acciones orientadas a mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, que conllevan a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural con alcance sobre todos sus centros de trabajo²

OBSERVACION OCI:

- ✓ Se evidencia que el Ministerio desarrolla la Política de Gestión de Talento Humano teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en ésta y en el diseño y ejecución de los Planes Institucionales de Talento Humano: Plan Anual Institucional de Capacitación; Plan Anual de Trabajo SST; Plan de Incentivos; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos y el Programa de Bienestar, para la actual vigencia.

² [https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/PLANEACION/Plan_de_Accion_\(Plan_Gasto_Publico\)/2022/PLAN_DE_ACCION_INSTITUCIONAL_VIGEN_CIA_2022.pdf](https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/PLANEACION/Plan_de_Accion_(Plan_Gasto_Publico)/2022/PLAN_DE_ACCION_INSTITUCIONAL_VIGEN_CIA_2022.pdf)

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

- ✓ Se reitera, la recomendación establecida en el informe final de la Auditoría “*Planes Institucionales de Talento Humano 2021*”, con respecto al objetivo de la Política:

*“Se recomienda tener en cuenta lo manifestado por el DAFP con relación a los Códigos de Buen Gobierno: “Estos códigos fueron concebidos desde el MECI como instrumentos diferentes a los códigos de ética por su enfoque en la gerencia corporativa. Si bien con el paso de los años en muchas entidades los códigos de ética y de buen gobierno se han fusionado, creemos que es importante diferenciarlos. En este sentido, **el Código de Integridad no tiene relación alguna con los códigos de buen gobierno, ni los afecta de ninguna manera**”.*

Se recomienda actualizar la Política y armonizarla con los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH contemplada en el MIPG”.

- ✓ Con ocasión de la auditoría antes citada, el Grupo de Talento Humano suscribió Plan de Acción definiendo como acción a implementar: “*Actualización de la Política de Gestión del Talento Humano*” al 16 de febrero de 2022. Se requirió al Grupo de Talento Humano las evidencias de su cumplimiento sin que a la fecha de este seguimiento se hayan recibido. Está pendiente de recibir la respuesta.

Como lo establece el MIPG, las entidades pueden desarrollar las siguientes 5 etapas, las cuales permiten implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

Etapas 1: Disponer de información: Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como:

- Marco normativo, misión, visión, entorno, metas estratégicas, proyectos, planes, entre otros.
- Caracterización de los servidores y de los empleos.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar.

Etapas 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Es importante contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza la herramienta Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Igualmente, la entidad obtendrá una calificación que le permite ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados:

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Básico Operativo.
Transformación.
Consolidación.

Etapas 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano: En esta etapa, una vez identificado el nivel de madurez, se diseña un plan de acción que establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH: Esta etapa se implementan las acciones previamente diseñadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH (para el ingreso, el desarrollo y el retiro).

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las rutas son las siguientes:

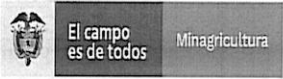
- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

Etapas 5: Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano: El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas. En el formato de plan de acción se incluye, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria. De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política:

- La Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico
- El formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión
- El FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

OBSERVACION OCI: Se evidenció que el Ministerio tuvo en cuenta las anteriores etapas durante el diseño e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, encontrando:

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

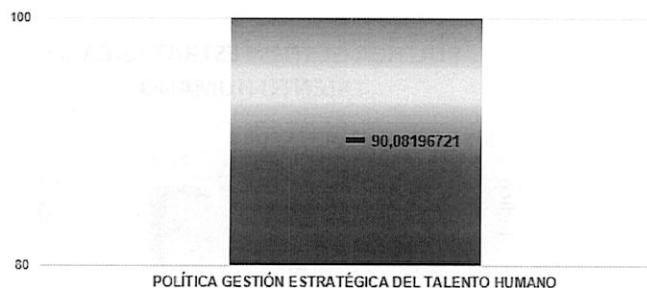
- Caracterización de los servidores: A través de la Matriz de Caracterización de la Población - Planta, se mantiene actualizada la información
- Caracterización de los empleos: Se visualiza a través de la planta de personal, la cual, a través de la Matriz de Planta de Personal, instrumento que maneja el Grupo de Talento Humano y el Manual de Funciones y Competencias Laborales se identifica y actualiza la caracterización de los empleos. Esta caracterización no fue modificada con respecto a la del 2021.
- De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de la matriz GETH la entidad dio cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se ubica en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".
- El Ministerio diseñó un Plan de Acción para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

1.2. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO - MATRIZ GETH

Con base en la herramienta de autodiagnóstico del MIPG, tal como se observa en las siguientes gráficas, se obtuvo:

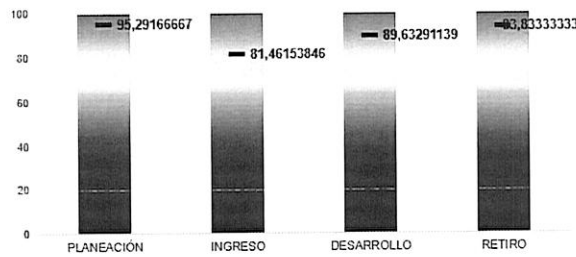
- Calificación Total:
 - Política Gestión del Talento Humano: 90,08%
- Por componentes:
 - Planeación: 95,3%
 - Ingreso: 81,5%
 - Desarrollo: 89,7%
 - Retiro: 93,9%

Calificación Total:



Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG

Calificación por componentes:



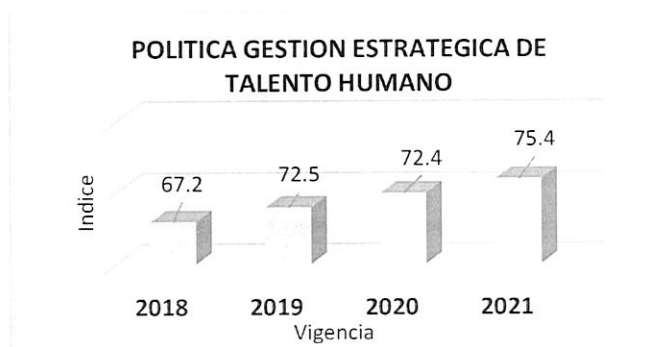
Fuente: Resultados Autodiagnóstico MIPG

Resultado Rutas Autodiagnóstico de Talento Humano: Se observa a continuación el resultado del autodiagnóstico las rutas de creación de valor de la política, se evidencia que la ruta con menor calificación es la Ruta del Análisis de Datos con un 88% y la de mayor calificación la Ruta de la Felicidad en 91%.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, salud, familia, estudio Ruta para implementar programas flexibles en horario laboral Ruta para generar innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> 90 90 91 94
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura del liderazgo: el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura del liderazgo (servicio) por el bienestar del talento y pasar de que está contratado al logro Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para capacitar talentos que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> 89 90 90 92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> 92 88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para generar hábitos de trabajo basados en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> 89 91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para atender a las personas a través del uso de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> 88

1.3. MEDICIÓN DE LOS ÍNDICES DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL EN EL FURAG 2021

La siguiente gráfica consolida el histórico del índice de la Política de Gestión y Desempeño "Política Gestión Estratégica de Talento Humano" para los años 2018 a 2021 en MIPG:



 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Conforme los Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2021 durante la medición de los índices de desempeño institucional en el FURAG de la Función Pública, el Ministerio obtuvo como avance un puntaje de 75.4 en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, puntaje superior al obtenido en el 2020 que fue de 72.4.



Los índices detallados de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano obtenidos en la medición del desempeño institucional en el FURAG vigencia 2021, fueron los siguientes, encontrando que, de los 4 índices, 3 ascendieron mientras el índice “Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano” descendió de 78.3 a 73.2:

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	72,4
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	74,4
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	69,5
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	73,2

El DAFP presentó al Ministerio 14 recomendaciones con ocasión de los resultados obtenidos en el FURAG 2021, las cuales se invita al Grupo de Talento Humano tenerlas en cuenta en el fortalecimiento del desarrollo de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano:

#	RECOMENDACIÓN
1	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
3	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento al interior de la entidad.
4	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
5	Tener en cuenta la normatividad aplicable a la gestión del talento humano al momento de realizar la planeación del talento humano.
6	Tener en cuenta los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal para la planeación del talento humano.
7	Analizar los empleos vacantes de la entidad para tener en cuenta la provisión de los mismos dentro de la planeación del talento humano.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

#	RECOMENDACIÓN
8	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
9	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
10	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.
11	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
12	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
13	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
14	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

OBSERVACION OCI: Se invita a que el Grupo de Talento Humano estudie las recomendaciones aportadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con ocasión de los resultados de la Medición de los Índices de Desempeño Institucional en el FURAG 2021, a fin de que sean tenidas en cuenta para la mejora de la entidad.

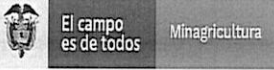
1.4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO

Como se manifestó anteriormente, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los Planes establecidos en el Decreto 612 de 2018, además de los procedimientos implementados en el SIG por el Grupo de Talento Humano, los cuales van alineados al logro de los objetivos institucionales.

1.4.1. Plan Estratégico Talento Humano 2022:


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

El Grupo de Talento Humano en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, concertó para la presente vigencia 2022, el Plan Estratégico de Talento Humano y los siguientes planes, los cuales fueron socializados mediante correo masivo el 16 de febrero de 2022 y se encuentran divulgados en Camponet: <https://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/Plan-de-Capacitacion-Bienestar-Incentivos.aspx> y en la página web del Ministerio, en el link: <https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItem>

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

[s.aspx?RootFolder=%2fPlanes%20de%20Talento%20Humano%2f2022&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31](https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/PortalComponent/Forms/Forms.aspx?RootFolder=%2fPlanes%20de%20Talento%20Humano%2f2022&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31):

- Plan Anual Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Trabajo SST
- Plan de Incentivos
- Plan Anual de Vacantes



Tanto el Plan de Previsión de Recursos y el Programa de Bienestar se encuentran inmersos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

a. Plan Anual Institucional de Capacitación 2022:

Objetivo General: Contribuir al proceso de formación y capacitación enfocado a la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional, a través del desarrollo de competencias laborales en los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

El PIC2022 fue adoptado por el Señor Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural mediante la Resolución 070 del 10 de febrero de 2022 socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, al igual que el Plan Institucional de Capacitación y el cronograma de actividades mes por mes, link: <https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/PortalComponent/Forms/Forms.aspx?RootFolder=%2fPlanes%20de%20Talento%20Humano%2f2022&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31>

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

RESOLUCIÓN No. 000070 POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE MINAGRICULTURA 2022



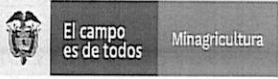
Al primer trimestre, el Plan Anual Institucional de Capacitación cuenta con un avance del 66.7%:

PRODUCTO	META	AVANCE	% AVANCE
Funcionarios capacitados para el mejoramiento de sus competencias laborales	150	100	66,7

Conforme el cronograma de actividades el Grupo de Talento Humano ha realizado, entre sus actividades: la inducción, diplomado ESAP (innovación, gestión documental), transformación digital, nuevo sistema de gestión de archivo y correspondencia SGDA, capacitación sistema integrado de gestión, bilingüismo, nuevo código disciplinario, inducción y reinducción brigadas.

b. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Objetivo: Describir la Política, la Estructura (planear y hacer, la Organización verificar, actuar) así como de acuerdo con el ciclo PHVA los recursos empleados para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Alcance del Sistema de Gestión El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicará a todos los funcionarios, contratistas, colaboradores subcontratistas y trabajadores en misión

A corte del primer trimestre, se ha presentado un avance en la ejecución de las actividades de un 12,5 %:

PRODUCTO	META	AVANCE	% AVANCE
Funcionarios que asisten a las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	200	25	12,5

La entidad mediante Resolución 00151 del 16 de mayo de 2022 conformó la Brigada de emergencias y se adopta el reglamento para conformación, capacitación y entrenamiento en el marco del SGSST.

c. Plan de Incentivos:

Este plan fue adoptado mediante la Resolución 062 del 10 de febrero de 2022, socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, link: <https://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/Plan-de-Capacitacion-Bienestar-Incentivos.aspx>

RESOLUCIÓN No. 000062 POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE MINAGRICULTURA 2022




PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

SURDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.
2022

Objetivo General: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

El Plan de Incentivos 2022 contempla once (11) tipos de incentivos no pecuniarios desde reconocimientos, apoyos de financiación o de realización de actividades y adquisición de tecnología, entre otros.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

El presupuesto de funcionamiento asignado para el Plan de Incentivos para la vigencia 2022 es de SESENTA Y UN MILLONES DE PESOS (\$61.000.000) MCTE, nueve millones menos de la vigencia 2021, distribuidos de acuerdo con lo establecido en la Resolución 62 del 03 de febrero de 2022

- Mejores Funcionarios: TREINTA Y CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE. (\$34.500.000), dos millones más de la anterior vigencia.
- Semana Nacional del Blog y Contenidos Digitales: DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE. (\$10.000.000), ocho millones menos de la vigencia 2021
- Mejor Equipo de Trabajo: DIEZ Y SEIS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE. (\$16.500.000,00), tres millones quinientos mil pesos menos que la vigencia anterior.

Al primer trimestre, no se ha presentado avances al Plan de Acción, conforme se estableció en el Informe:

PRODUCTO	META	AVANCE	% AVANCE
Funcionarios beneficiados con el Plan de Incentivos Institucionales del Ministerio.	20	0	0

d. Plan de Vacantes:

Objetivo General: Diseñar la estrategia de planeación anual de la provisión de empleos de la planta de personal, para identificar la forma de provisión convirtiéndose en el insumo que permita el desarrollo en el futuro del diseño y puesta en marcha de las diferentes fases del Concurso Abierto de Méritos para proveer de manera definitiva los empleos en vacancia de carrera administrativa, bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal..

VACANTES DEFINITIVAS CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	SIN PROVEER	PROVISTO POR ENCARGO	PROVISTO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TOTAL VACANTES DEFINITIVAS
Asesor	-	1	-	1
Profesional	5	27	65	97
Técnico	2	3	16	21
Asistencial	2	9	26	37
TOTAL VACANTES DEFINITIVAS				156

Fuente: Grupo de Talento Humano Minagricultura

Metodología para la Provisión: La Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, informará a la administración sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, y se llevará dicha información en una base de datos creada para este propósito.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

e. Plan de Previsión de Recursos

*“El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias”.*³

El Ministerio elabora el Plan de Previsión de Recursos Humanos con base en el análisis de la planta de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, de acuerdo con los lineamientos relacionados a la Austeridad del Gasto y a las directrices que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia.

Durante el primer trimestre se evidencian las siguientes publicaciones realizadas en el mes de enero, a través de la Cartelera Virtual de Talento Humano:

f. Programa de Bienestar:

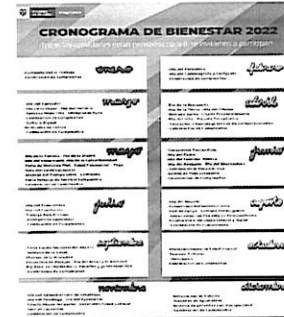
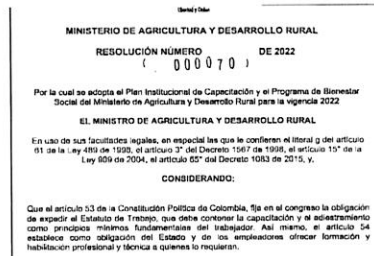
El Programa de Bienestar Social 2022 fue adoptado mediante la Resolución 070 del 10 de febrero de 2022, socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, al igual que

³ Plan Estratégico de Talento Humano 2022
<https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fPlanes%20de%20Talento%20Humano%2f2022&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31>

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

el Programa de Bienestar y el cronograma de actividades mes por mes, link: <https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx>

RESOLUCIÓN No. 000070 POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE MINAGRICULTURA 2022



Objetivo General: Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, propendiendo a generar un óptimo clima laboral que genere motivación, contribuya a aumentar la productividad y crecimiento personal y profesional.

El Plan de Bienestar del Ministerio fue elaborado conforme la normatividad vigente, se encuentra consolidado en los cinco ejes temáticos: Bienestar y Equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Convivencia Social; Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital – Transversal, cada uno con sus actividades e indicadores.

Al primer trimestre, el avance de ejecución del Programa de Bienestar va en un 44%.

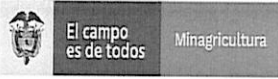
PRODUCTO	META	AVANCE	% AVANCE
Funcionarios beneficiados con el Programa de Bienestar Social del Ministerio	300	132	44

La entidad ha ejecutado actividades, tales como: Cumpleaños, mensajes despedida de pensionados, stand protección, día del hombre, día de la mujer, exaltación logros académicos, tarjetas profesiones.

RECOMENDACIONES

Como resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. Estudiar las recomendaciones aportadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con ocasión de los resultados de la Medición de los Índices de Desempeño Institucional en el FURAG 2021, a fin de que sean tenidas en cuenta para la mejora de la entidad.

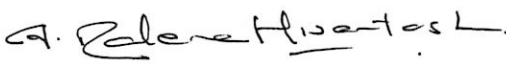

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

2. Estudiar la viabilidad de continuar con el Código de Buen Gobierno, como lo recomienda el DAFP, recomendación dada en la auditoría *Planes Institucionales de Talento Humano 2021*.
3. Continuar con el cumplimiento del Plan de Acción suscrito con ocasión de la Auditoría realizada a los *Planes Institucionales de Talento Humano 2021*.
4. Fortalecer el índice “*Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano*”, el cual descendió en los resultados obtenidos en la medición del desempeño institucional en el FURAG vigencia 2021.

CONCLUSIONES

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través del Grupo de Talento Humano desarrolla la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano a través del Plan Estratégico de Talento Humano, así como los Planes de Talento Humano: Plan Anual Institucional de Capacitación; Plan Anual de Trabajo SST; Plan de Incentivos; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos y el Programa de Bienestar, conforme lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y el Decreto 612 de 2018.

Conforme los Resultados de Desempeño Institucional - Vigencia 2021 durante la medición de los índices de desempeño institucional en el FURAG de la Función Pública, el Ministerio obtuvo como avance un puntaje de 75.4 en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, un puntaje superior al obtenido en el 2020.

	Jefe oficina de Control Interno Auditor líder	Auditor asignado
Firma		
Nombre		Greta Balcázar Torres