

MEMORANDO 20183110055493

Bogotá D.C, 08-06-2018

PARA: DIEGO ANDRES MORA GARCIA
Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva

DE: JENNY ANDREA CAPOTE AVENDAÑO
Subdirectora Administrativa

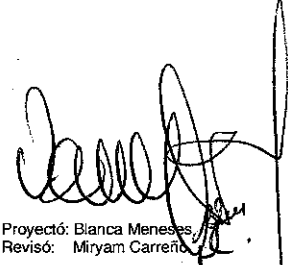
ASUNTO: Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al
Plan de Acción del Ministerio

Para dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" adicionado por el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, se procedió a la revisión del Plan Estratégico de Talento Humano en la matriz del Plan de Acción Institucional registrado en Sisgestión, evidenciando la integración de los planes señalados en la citada norma, para lo cual se anexa la matriz de análisis.

Para los efectos relacionados con la publicación en la página web de la entidad, envió copia de los siguientes planes.

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

Cordial saludo,


Proyectó: Blanca Meneses
Revisó: Miryam Carreño

*Valceh uskoria
12-06-18 3:23pm*





MINAGRICULTURA



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

MATRIZ DE ANÁLISIS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA – GRUPO DE TALENTO HUMANO

ACTIVIDADES PLAN DE ACCIÓN 2018	RELACIÓN PLANES
Proyectar actos administrativos sobre novedades de personal	Plan de Previsión de Recursos Humanos
Mantener actualizada la planta de personal de la Entidad	Plan de Previsión de Recursos Humanos
Realizar las actividades establecidas en el Plan de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Capacitación para revisar el componente Talento Humano en el marco de la implementación del MIPG	Plan Institucional de Capacitación
Ejecutar las actividades previstas en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Plan Institucional de Incentivos
Ejecutar las actividades contempladas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

PLAN ANUAL DE VACANTES

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C.
2018

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información sobre empleos vacantes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, de tal manera que permita determinar su provisión, garantizando la no afectación del servicio público, para lo cual se deberá contar con la previa disponibilidad presupuestal.

La actualización de la información contenida en el presente Plan, será realizada en la medida que se vayan cubriendo las vacantes o se presenten nuevas vacantes, a través de la base de datos de Planta de Personal, administrada por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, tiene como objetivo plantear la estrategia de planeación anual de la provisión de empleos de la planta de personal, con las que se logre 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 definitiva de carrera administrativa, bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se cuente con los recursos para lograrlo.

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- a) Planear las necesidades de la planta de personal de la entidad
- b) Establecer la forma de provisión de los empleos que se encuentren vacantes
- c) Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes

3. REFERENCIA NORMATIVA

Artículo 22 del 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”, asignó entre otras, como funciones de la Subdirección Administrativa, las siguientes:

“1. Dirigir, ejecutar y controlar los planes, programas, proyectos, procesos, servicios y actividades en materia de gestión del talento humano, gestión

documental y administración de recursos físicos...

4. Dirigir, administrar, coordinar y hacer seguimiento a los procesos relacionados con el recurso humano, físico y de bienes y servicios del Ministerio, garantizando su adecuado funcionamiento.

5. Proponer el plan estratégico y el de acción de la Subdirección Administrativa, efectuar el seguimiento de su ejecución y evaluar los resultados obtenidos”.

El literal b) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece que las Unidades de Personal de las entidades deberán elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formación de políticas.

El Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.22.3 adopta entre otras, como política de desarrollo administrativo, la de *Gestión del Talento Humano*, orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, *incluyendo los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.*

En concordancia con la normatividad antes señalada, la Subdirección Administrativa a través del Grupo de Talento Humano debe garantizar el suministro de la información sobre el comportamiento de la planta de personal de la Entidad, para efectos de que la misma sea un insumo que permita la toma de decisiones por parte de la alta dirección.

4. CARGOS VACANTES

La planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural es de 294 empleos de los cuales con corte al 31 de diciembre de 2017, se encuentran vacantes en forma definitiva 147, de los cuales 6 son empleos de libre nombramiento y remoción y 140 de carrera administrativa.

Es de aclarar que para los efectos del Plan de Vacantes, se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva en los eventos de no estar provisto bajo ninguna modalidad o que se encuentre provisto mediante encargo o nombramiento provisional.

En el anterior sentido las vacantes de la planta de personal se discriminan de así:

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
NIVEL	SIN PROVEER	PROVISTO POR ENCARGO	TOTAL VACANTES
Directivo		3	3
Asesor	3		3
TOTAL VACANTES L.N.R.			6

EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	SIN PROVEER	PROVISTO POR ENCARGO	PROVISTO POR NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	TOTAL VACANTES
Asesor	1			1
Profesional	22	26	47	95
Técnico	2	3	13	18
Asistencial	0	7	19	26
TOTAL VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA				140

6. 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.

6.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La provisión de empleos de libre nombramiento y remoción se efectuará de conformidad con lo establecido por la Ley 909 de 2004, mediante nombramiento ordinario, previo estudio sobre el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, la presentación y aprobación de las pruebas que realice el Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el convenio interinstitucional suscrito para estos efectos y la

publicación de las respectivas hojas de vida tanto en la Presidencia de la República como en la página web de la entidad.

6.2 PROVISIÓN A CORTO PLAZO DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Los empleos de carrera administrativa se proveen mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones que nos rigen entre ellos la “política para la evaluación de mejor derecho para provisión transitoria de empleos mediante encargos y nombramientos provisionales” versión 4 DE-GTH-02 con fecha de edición 25/09/201, de nuestro sistema de Calidad.

6.3 PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Su provisión será mediante concurso de méritos que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley 900 de 2004, para lo cual el Ministerio a 31 de diciembre de 2018, ya efectuó el reporte de los cargos en vacancia definitiva en la OPEC para planificación y realización del proceso.

Es importante indicar que con el fin de cubrir los costos del concurso por cada empleo en vacancia definitiva el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a través de la Subdirección Administrativa incluyó en la proyección del presupuesto para la vigencia de 2018 la solicitud de recursos, los cuales no fueron asignados, motivo por el cual se solicitará nuevamente con el propósito de poder adelantar el concurso en la vigencia 2019.

7. PLAN DE RETIRO

Teniendo en cuenta la normatividad vigente al respecto solo podemos hacer un balance de las personas que cumplen los requisitos para la obtención de pensión de vejez, sin que esto nos garantice la fecha de su retiro, igualmente se debe tener en cuenta que los funcionarios pre pensionados pueden optar por esperar a su edad de retiro forzoso.

7.1 PREPENSIONADOS

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTIVO	2		2
ASESOR	1	1	2
PROFESIONAL	9	9	18
TECNICO	3	3	6
ASISTENCIAL	5	7	12
TOTAL	20	20	40


MIRYAM JANETH CARREÑO HUEPENDO
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Elaboró: Miryam Janeth Carreño Huependo
Carmen Alicia Guerrero
Fecha: Febrero 2018

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C.
2018

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, es el análisis de necesidades de personal de cada una de las dependencias de la entidad teniendo en cuenta para el efecto la planta provista global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

2. REFERENCIA NORMATIVA

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del Plan de vacantes”.

Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional”.

Decreto 1083 de 2015 “Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

3. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la elaboración del mismo se efectuó con base en el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, el cual se supeditará a las directrices que imparta el gobierno nacional, relacionadas con austeridad en el gasto y a las restricciones de incremento presupuestal en gastos de nómina establecidas en la Ley 617 de 2000.

En el anterior sentido, en el mes de febrero de 2018 una vez en vigencia la Ley de Garantías que establece restricciones para la provisión de empleos, se adelantó el análisis de la planta actual, el cual evidencia que el nivel de

provisión corresponde al 84%, debido a que de 294 empleos aprobados, se encuentran en vacancia 46, discriminados así:

NIVEL	Total Vacantes	Total Planta Ocupada	Total Planta de Personal
DIRECTIVO	3	14	17
ASESOR	3	15	18
PROFESIONAL	33	117	150
TECNICO	3	35	38
ASISTENCIAL	4	67	71
GRAN TOTAL	46	248	294

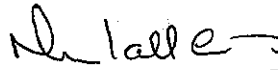
A continuación se presenta el análisis de la planta de personal del Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural, discriminado por dependencias con indicación de la situación de cada uno de los empleos. (Anexo No. 1)

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Tal y como se refleja en el análisis de la planta de personal (anexo 1) es importante señalar que actualmente hay un déficit en la provisión de los empleos, siendo necesario adelantar, una vez culminen las restricciones de la ley de garantías los procesos tendientes a proveerlos, para lo cual se tendrá en cuenta el Plan Estratégico del Proceso de Talento Humano, que comprende entre otros, el Plan Anual de Vacantes.

No obstante lo anterior, es preciso señalar que, como se evidencia en el análisis de la planta de personal (anexo 1) diecinueve (19) empleos

actualmente vacantes no podrán ser provistos durante la presente vigencia debido a que no cuentan con presupuesto según lo previsto por la Ley 617 de 2000.


MIRYAM JANETH CARREÑO HUEPENDO
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Elaboró: Miryam Janeth Carreño Hupendo
Carmen Alicia Guerrero
Fecha: Febrero 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			Carrera	Libre	novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITO
							Estrategico	Misional	apoyo					Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension		
Despacho del Ministro	1	Directivo	Ministro	0005		4.553.817	X			LN								Los establecidos en el articulo 207 en concordancia con el articulo 177 de la CPC	
	2	Asesor	Asesor	1020	18	10.003.959	X			LN								Pregrado + postgrado	
	1	Asesor	Asesor	1020	14	7.438.784	X			LN	Un (1) vacante							Pregrado + Postgrado	
	4	Asesor	Asesor	1020	12	6.427.666	X			LN								Pregrado + Postgrado	
	1	Asesor	Asesor	1020	10	5.820.262	X			LN								Titulo Profesional + Posgrado	
	2	Asesor	Asesor	1020	7	4.866.629	X			LN	Un (1) vacante							Pregrado	
	2	Asistencial	Secretario Ejecutivo Desp. Ministro	4212	26	2.566.000	X			LN		1						Diploma de Bachiller	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1.765.189	X			CA								Diploma de Bachiller	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1.509.204	X			CA			1					Diploma de Bachiller	

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZA DEL CARGO			POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITOS	
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años			Total por pension
Grupo de Comunicaciones	1	Asesor	Asesor	1020	14	7.438.794	X				LN								Pregrado + Postgrado
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	4.290.736	X				LN								Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	4.079.338	X				LN								Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	3.783.675	X				LN								Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	3.197.964	X				LN	Un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1.949.088	X				LN								Título formación tecnológica o tres años de educación superior
	1	Asesor	Jefe Oficina Asesora	1045	18	8.342.068	X				LN	Un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	5.702.879	X				CA		1						Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	4.290.736	X				CA		1						Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	4.079.338	X				CA	Un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
Planificación y Prospectiva	5	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	3.783.675	X			CA	Un (1) vacante		2					Pregrado + Postgrado en Especialización	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	3.422.269	X			CA	dos (2) * uno (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16	1.442.216	X			CA								Diploma de Bachiller	

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

PLANTA ACTUAL							PROCESO			NATURALIZACION A DEL CARGO		POR PENSION				REQUISIT				
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension	perfil del cargo	requisitos de estudio	
Oficina Asesora Juridica	1	Asesor	Jefe Oficina Asesora	1045	14	7.438.784			X		LN									Pregrado + Postgrado en Especializacion
	1	Asesor	Asesor	1020	12	6.427.866			X	CA		Un (1) vacante								Pregrado + Postgrado
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	4.290.736			X	CA										Pregrado + Postgrado en Especializacion
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	4.079.338			X	CA					1					Pregrado + Postgrado en Especializacion
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	3.783.675			X	CA										Pregrado + Postgrado en Especializacion
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	3.422.269			X	CA					1					Pregrado + Postgrado en Especializacion
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	3.197.964			X	CA										Pregrado + Postgrado en Especializacion
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	18	2.590.707			X	CA										cuatro años de educacion superior
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1.799.217			X	CA										Titulo formacion tecnologica c tres años de educacion superior
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1.799.217			X	CA										Diploma de Bachiller
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	10	1.799.217			X	CA										Aprobacion de tres años de educacion basica secundaria	
						1.799.217														

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HUMANO

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALIZACION A DEL CARGO				POR PENSION					perfil del cargo	REQUISITOS
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension			
Oficina de Asuntos Internacionales	1	Directivo	Jefe de Oficina	0137	21	1.799.217	X			LN										Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	1.799.217	X			CA			1							Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1.799.217	X			CA				1						Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217	X			CA										Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1.799.217	X			CA										Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217	X			CA		Un (1) vacante		1						Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203	X			CA										Título formación tecnológica o tres años de educación superior
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1.799.217	X			CA										Diploma de Bachiller
							1.799.217													
	Oficina de Control Interno	1	Directivo	Jefe de Oficina	0137	11	1.799.217	X			LN			1						
1		Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217	X			CA				1						Pregrado + Postgrado en Especialización
5		Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217	X			CA										Pregrado + Postgrado en Especialización
1		Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1.799.217	X			CA										Diploma de Bachiller
							1.799.217													

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominación	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO		POR PENSION					perfil del cargo	REQUISITR		
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años			Total por pension	
TICS	1	Directivo	Jefe de Oficina	0137	21	1.799.217	X				LN								Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	1.799.217	X			CA									Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217	X			CA									Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2.782.070	X			CA									Pregrado	
	1	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203	X			CA		*un (1) vacante							Titulo formación tecnologica c tres años de educación superior	
	2	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1.799.217	X			CA									Titulo formación tecnologica c tres años de educación superior	
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1.799.217	X			CA		*un (1) vacante							Titulo formación tecnologica c tres años de educación superior	
	1.799.217																			
	Viceministerio de Desarrollo Rural	1	Directivo	Viceministro	0020		1.799.217	X	X		LN		un (1) vacante							Pregrado
		1	Asesor	Asesor	1020	7	4.866.628	X	X		LN		*un (1) vacante							Pregrado
2		Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1.799.217	X	X		LN									Pregrado + Postgrado en Especialización	
1		Asistencial	Secretario Ejecutivo Desp. Viceministro	4215	25	1.799.217	X	X		LN									Diploma de Bachiller	

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HU

PLANTA ACTUAL							PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO		POR PENSION				REQUISIT					
Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension	perfil del cargo	requisitos de estudio		
Dirección de Ordenamiento Social	1	Directivo	Director Operativo	0100	20	1,799,217		X			LN	un (1) vacante								Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	1,799,217		X		CA										Pregrado + Postgrado en Especialización	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1,799,217		X		CA					1					Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Tecnico Administrativo	Tecnico Administrativo	3124	15	1,799,217		X		CA											Título formación tecnológica tres años de educación superior
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,799,217		X		CA					1						Diploma de Bachiller
	1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1,799,217		X			LN						1				Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1,799,217		X		CA											Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1,799,217		X		CA											Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1,799,217		X		CA			un (1) vacante								Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1,799,217		X		CA			*un (1) vacante								Pregrado + Postgrado en Especialización
Dirección de Gestión de Bienes Públicos Rurales	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2,782,070		X		CA		un (1) vacante								Pregrado	
	1	Tecnico	Tecnico	3100	16	2,202,203		X		CA											Título formación tecnológica o tres años de educación superior
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,799,217		X		CA											Diploma de Bachiller

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO	libre	novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITO
							Estrategico	Misional	apoyo					Carrera	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años		
Direccion de Capacidades Productivas y generacion de Ingresos	1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1.799.217		X		LN									Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1.799.217		X		CA				1					Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217		X		CA									Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1.799.217		X		CA									Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217		X		CA									Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1.799.217		X		CA					1				Título formación tecnológica c tres años de educación superior
	1	Asistencial	Secretario	4178	14	1.799.217		X		CA									Aprobación de cuatro años de educación básica secundaria
							1.799.217												
		1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1.799.217		X		LN								Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización
	Direccion de la Mujer Rural	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1.799.217		X		CA								
1		Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217		X		CA									Pregrado + Postgrado en Especialización
1		Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2.782.070		X		CA									Pregrado
1		Profesional	Profesional Universitario	2044	9	2.581.583		X		CA									Pregrado
	1	Asistencial	Secretario	4178	14	1.799.217		X		CA									Aprobación de cuatro años de educación básica secundaria

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

PLANTA ACTUAL

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO		novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	REQUISIT
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre			Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension		
Viceministerio de Asuntos Agrarios	1	Directivo	Viceministro	0020		1,799,217	X	X		LN								Pregrado	
	2	Asesor	Asesor	1020	12	6,427,666	X			LN								Pregrado + Postgrado	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1,799,217	X			LN								Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1,799,217	X			LN	*un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,799,217	X			CA			1					Diploma de Bachiller	
	1	Directivo	Director Operativo	0100	20	1,799,217	X			LN								Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	1,799,217	X			CA								Pregrado + Postgrado en Especialización	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1,799,217	X			CA	dos (2) vacante 1 *							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	1,799,217	X			CA								Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1,799,217	X			CA								Pregrado + Postgrado en Especialización	
Direccion de Cadenas Agricolas y Forestales	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1,799,217	X			CA	un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1,799,217	X			CA	*un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	18	1,799,217	X			CA								cuatro años de educacion superior	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,799,217	X			CA			1					Diploma de Bachiller	

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HU

PLANTA ACTUAL

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZA DEL CARGO	Libre	novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITO
							Estrategico	Misional	apoyo					Carrera	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años		
Direccion de Gadenas Feduarias, Reservas y Aduanas	1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1.799.217		X		LN			1					Pregrado+Postgrado en maestria o Especializacion	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	1.799.217		X		CA			1					Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1.799.217		X		CA	un (1) vacante			1				Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203		X		CA								Titulo terciario con cuatro años de educacion superior	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1.799.217		X		CA								Diploma de Bachiller	
	1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1.799.217		X		LN								Pregrado+Postgrado en maestria o Especializacion	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	1.799.217		X		CA			1					Pregrado + Postgrado en Especializacion	
Direccion de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217		X		CA	*un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion	
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1.799.217		X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion Titulo terciario con tres años de educacion superior	
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16	1.799.217		X		CA									Diploma de Bachiller	

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HU

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO		novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	REQUISIT
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre			Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension		
Direccion de Innovación, Desarrollo Tecnológico y Protección Sanitaria	1	Directivo	Director Tecnico	0100	20	1.799.217	X	X		LN								Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización	
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	1.799.217	X	X		CA			1					Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	1.799.217	X	X		CA								Pregrado + Postgrado en Especialización	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	1.799.217	X	X		CA	un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217	X	X		CA	*Tres (3) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización	
	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2.782.070	X	X		CA								Pregrado	
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1.799.217	X	X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educación superior	
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1.799.217	X	X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educación superior	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1.799.217	X	X		CA								Diploma de Bachiller	
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1.799.217	X	X		CA								Diploma de Bachiller	
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	15	1.799.217	X	X		CA				1				Diploma de Bachiller		
						1.799.217													

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			libre	novedad	POR PENSION					perfil del cargo	REQUISIT	
							Estrategico	Misional	apoyo			NATURALIZ A DEL CARGO	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años	Total por pension			
Secretaría General	1	Directivo	Secretario General	0035	23	1.799.217			X	CA	LN	un (1) vacante							Pregrado+Postgrado en maestría o Especialización
	1	Asesor	Asesor	1020	7	4.866.628			X	CA									Pregrado
	1	Profesional	Profesional Especializado		2028	18	1.799.217			X	CA	un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado		2028	17	1.799.217			X	CA	*Una (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	4	Profesional	Profesional Especializado		2028	16	1.799.217			X	CA	un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	3	Profesional	Profesional Especializado		2028	15	1.799.217			X	CA	un (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	4	Profesional	Profesional Especializado		2028	14	1.799.217			X	CA	*Una (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	5	Profesional	Profesional Especializado		2028	13	1.799.217			X	CA	*Una (1) vacante							Pregrado + Postgrado en Especialización
	3	Profesional	Profesional Especializado		2028	12	1.799.217			X	CA								Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Universitario		2044	11	2.782.070			X	CA	un (1) vacante							Pregrado
1	Técnico	Técnico		3100	16	2.202.203			X	CA								Título formación tecnológica o tres años de educación superior	

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO				POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITC	
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	NATURALIZ A DEL CARGO	Libre	novedad	fecha pension			Menos de un año
	4	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1,799,217			X	CA							Titulo formacion tecnologica c tres años de educacion superior
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1,799,217			X	CA			1				Titulo formacion tecnologica o tres años de educacion superior
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,799,217			X	CA			1				Diploma de Bachiller
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1,799,217			X	CA							Diploma de Bachiller
	2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16	1,799,217			X	CA							Diploma de Bachiller
	2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	12	1,799,217			X	CA							Aprobacion de 4 años de educacion basica secundaria
	3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11	1,799,217			X	CA		un (1) vacante					Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria
																	1,799,217

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HUMANO

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO		POR PENSION					perfil del cargo	REQUISITO	
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años			Total por pension
	1	Directivo	Subdirector Administrativo	0150	19	1.799.217			X		LN								Pregrado+Postgrado en Especializacion
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	18	1.799.217			X		CA			1					Pregrado + Postgrado en Especializacion
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	16	1.799.217			X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion
	3	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	1.799.217			X		CA								Pregrado + Postgrado en Especializacion
	2	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2.782.070			X		CA								Pregrado
	1	Profesional	Profesional Universitario	2044	9	2.581.589			X		CA								Pregrado
	1	Tecnico	Tecnico Operativo	3132	18	1.799.217			X		CA			1					cuatro años de educacion superior
	3	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203			X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educacion superior
	5	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203			X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educacion superior
	3	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	15	1.799.217			X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educacion superior
	3	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	14	1.799.217			X		CA								Titulo formación tecnologica o tres años de educacion superior
	1	Tecnico	Tecnico Administrativo	3124	13	1.799.217			X		CA								Titulo formación tecnica profesional
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	2.125.893			X		CA								Diploma de Bachiller

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			NATURALEZ A DEL CARGO			POR PENSION				perfil del cargo	REQUISITO	
							Estrategico	Misional	apoyo	Carrera	Libre	novedad	fecha pension	Menos de un año	Menos de dos años	Menos de tres años			Total por pension
Subdirección Administrativa	2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1,765,189			X		CA					1			Diploma de Bachiller
	1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	18	1,509,204			X		CA								Diploma de Bachiller
	2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	16	1,442,216			X		CA								Diploma de Bachiller
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	14	1,339,196			X		CA								Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	12	1,269,451			X		CA								Aprobacion de 4 años de educacion basica secundaria
	2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	10	1,095,323			X		CA								Aprobacion de tres años de educacion basica secundaria
	4	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11	1,182,273			X		CA								Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria
	1	Asistencial	Conductor Mecanico	4103	19	1,548,134			X		CA								Diploma de Bachiller
	10	Asistencial	Conductor Mecanico	4103	15	1,380,822			X		CA			1					Diploma de Bachiller
	2	Asistencial	Conductor Mecanico	4103	11	1,182,273			X		CA								Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria
	4	Asistencial	Conductor Mecanico	4103	9	996,549			X		CA								Aprobacion de tres años de educacion basica secundaria
1	Asistencial	Secretario	4178	14	1,339,196			X		CA								Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria	
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	12	1,269,451			X		CA								Aprobacion de 4 años de educacion basica secundaria	
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	11	1,182,273			X		CA								Aprobacion de cuatro años de educacion basica secundaria	

ANALISIS DE PLANTA ACTUAL FEBRERO DE 2018

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA - GRUPO TALENTO HUMANO

Dependencia	No. Cargos	Nivel	Denominacion	Codigo	Grado	Ingreso Basico mensual para 2018	PROCESO			novedad	fecha pension	POR PENSION				perfil del cargo	requisitos de estudio	
							Estrategico	Misional	apoyo			Carrera	Libre	Total por pension	Menos de un año			Menos de dos años
Subdirección Financiera	1	Directivo	Subdirector Financiero	0150	19	6.811.477			X	LN								Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	21	5.702.879			X	LN								Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	17	4.290.736			X	CA			1					Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	15	3.783.675			X	CA								Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	14	3.422.289			X	CA								Pregrado + Postgrado en Especialización
	2	Profesional	Profesional Especializado	2028	13	3.197.964			X	CA			1					Pregrado + Postgrado en Especialización
	1	Profesional	Profesional Especializado	2028	12	2.951.829			X	CA								Pregrado + Postgrado en Especialización
	6	Profesional	Profesional Universitario	2044	11	2.782.070			X	CA	Dos (2) una (1) "vacante"							Pregrado
	2	Tecnico	Tecnico	3100	16	2.202.203			X	CA			1					Título Formación Tecnológica o superior
	1	Tecnico	Tecnico	3100	15	1.949.088			X	CA								Título Formación Tecnológica o tres años de educación superior
	2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	22	1.765.189			X	CA			1					Diploma de Bachiller
	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	17	1.472.679			X	CA								Diploma de Bachiller
	2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	14	1.339.196			X	CA								Aprobación de cuatro años de educación básica secundaria



Libertad y Orden

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 000222 DE 2018

(23 MAY 2018)

Por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para los mejores empleados de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2018 y se dictan otras disposiciones”

EL MINISTRO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015

CONSIDERANDO

Que conforme al numeral 5 del artículo 33 de la Ley 734 del 5 de febrero de 2002, Código Disciplinario Único, señala que es un derecho de los servidores públicos disfrutar de estímulos e incentivos.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que de acuerdo con lo establecido por el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad (...). Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”.*

Que para efecto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño laboral del año inmediatamente anterior en el nivel sobresaliente, puntaje que equivale al nivel de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 en concordancia con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 40 del Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Acta número 02 de la misma fecha, aprobó someter a consideración de este Despacho el Plan de Incentivos para la presente vigencia fiscal.

Que este Despacho considera viable adoptar el Plan de Incentivos propuesto por el Comité de Capacitación y Estímulos, el cual se encuentra amparado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal número 57318 del 10 de mayo de 2018.

Que de conformidad con lo previsto por el literal c) del artículo 36 del Decreto 1567 de 1998, la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano deberá poner en conocimiento el plan de incentivos a los funcionarios seleccionados para que escojan el de su preferencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Establecer el Plan Institucional de Incentivos para los mejores empleados de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2018, así:

1. Reconocimiento en público de la labor meritoria.
2. Reconocimiento por escrito por parte del Señor Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural.
3. Apoyo para realizar actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación)
4. Apoyo para realizar actividades socioculturales, recreativas y deportivas.
5. Apoyo para la publicación en medios de circulación nacional e internacional de trabajos de tipo institucional o personal que estén relacionados con el sector agrario y de desarrollo rural.
6. Apoyo para la financiación de Investigaciones preferiblemente de temas agropecuarios y de desarrollo rural.
7. Apoyo a planes de afiliación a una institución (elegida por el funcionario), que en su conjunto cuente con programas de ejercicio, salud, estética y gimnasio en general.
8. Apoyo para planes familiares de medicina prepagada y/o salud oral y visual.
9. Suscripción a publicaciones especializadas, Revistas y/o Diarios de Circulación Nacional.
10. Adquisición de tecnología representada en hardware o software.
11. Apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal y no formal del funcionario, los hijos y/o el cónyuge.

ARTÍCULO SEGUNDO- El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ofrecerá los incentivos no pecuniarios enunciados en el artículo precedente, conforme a la distribución del presupuesto acordada por el Comité de Capacitación y Estímulos, según consta en acta No. 02 del 3 de mayo de 2018, así:

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para los mejores empleados de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2018 y se dictan otras disposiciones"

1. Para cada uno de los 6 funcionarios (mujer y hombre) designados como los Mejores Empleados de Carrera Administrativa de los niveles, profesional, técnico y asistencial por su calificación en el nivel sobresaliente, un incentivo no pecuniario, por valor de **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000.00) M/CTE.**
2. Para cada uno de los 2 funcionarios designados como Mejores Empleados (mujer y hombre) de Libre Nombramiento y Remoción, un incentivo no pecuniario por valor de **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000.00) M/CTE.**
3. Para cada uno de los 2 funcionarios (mujer y hombre) designados como Mejores Empleados de Carrera Administrativa de la Entidad, un incentivo no pecuniario por valor de **UN MILLON QUINIENTOS MIL PESOS (\$1.500.000.00) M/CTE,** adicionales a la suma señalada en el numeral 1.

ARTÍCULO TERCERO.- Para efectos del pago del incentivo, los funcionarios deberán acreditar ante la Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano las facturas o documentación que acredite la utilización del mismo.

ARTÍCULO CUARTO.- En ningún caso el Ministerio entregará sumas en efectivo o en cheque a los beneficiados por los incentivos no pecuniarios. El incentivo deberá ser empleado en una de las opciones o actividades referidas en el artículo 1° de la presente resolución.

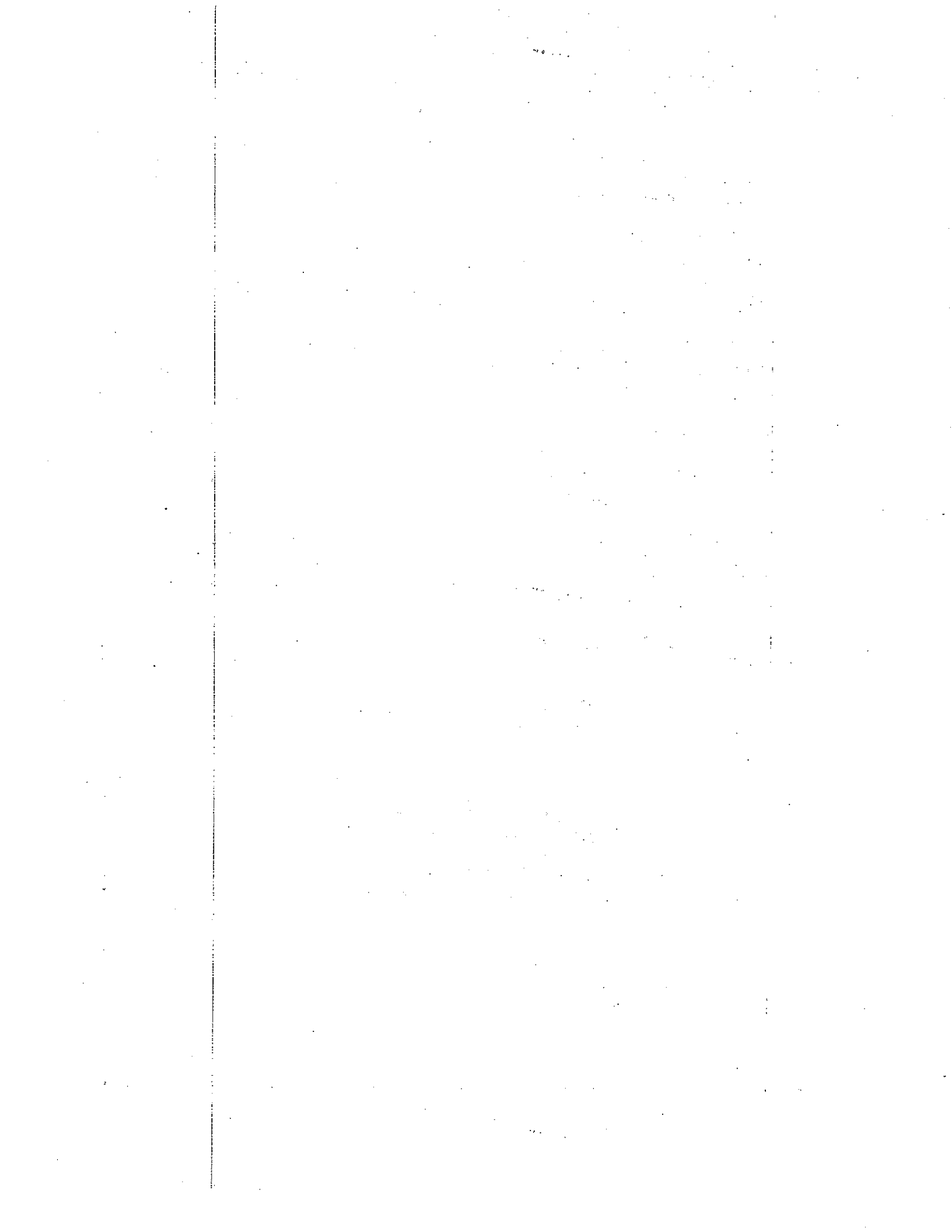
ARTICULO QUINTO.- La erogación que se cause en virtud de esta Resolución se hará con cargo al presupuesto de funcionamiento del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, según certificado de disponibilidad presupuestal número 57318 del 10 de mayo de 2018.

ARTÍCULO SEXTO.- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 23 MAY 2018


JUAN GUILLERMO ZULUAGA CARDONA
Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural





MINAGRICULTURA



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.
2018

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Componente de Capacitación en la Dimensión del Talento Humano expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios, a los jefes de las diferentes dependencias, y las evaluaciones de competencias de los funcionarios de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades, destrezas y conocimientos del personal de la Entidad, con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional permitiendo el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio al ciudadano.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, fortaleciendo las competencias de sus funcionarios a través de actividades de capacitación acordes al diagnóstico de necesidades identificadas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

REFERENCIA NORMATIVA

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Decreto Ley 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
- Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de la presente vigencia, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

1. La aplicación y tabulación de la encuesta realizada a los funcionarios.
2. La solicitud a los jefes de las diferentes dependencias del Ministerio.
3. Las evaluaciones de competencias realizadas a los funcionarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolidó y presentó el informe de las necesidades de capacitación al Comité de Capacitación y Estímulos para su aprobación, adoptándose así el Plan Institucional de Capacitación y Estímulos aprobado para la vigencia 2018.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC VIGENCIA 2018					
TEMAS	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ENCUESTA	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA
INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER
NORMAS INTERNACIONALES CONTABLES	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PROYECTOS	X	X	X	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER
FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE POLITICA PUBLICA	X	X	X	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER
CONTRATACION ESTATAL - SUPERVISIÓN	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN - MIPG	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER / HACER
AUDITORES INTERNOS (30): SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 27001, ISO 9001 - 2015	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER / HACER
ATENCIÓN AL CIUDADANO CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS LENGUAJE CLARO	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
REGIMEN DISCIPLINARIO	X	X	X	CREACION DEL VALOR PUBLICO	HACER
GESTIÓN DOCUMENTAL	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER
ACTUALIZACION CODIGO GENERAL DEL PROCESO	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER
ACTUALIZACION EN NORMATIVIDAD SEGURIDAD SOCIAL	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
GENERO Y DESARROLLO RURAL	X	X	X	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER
REDACCIÓN, EXPRESIÓN ORAL, RELACIONES INTERPERSONALES, TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER / SABER
HERRAMIENTAS OFIMATICAS WORD, EXCEL, CORREO ELECTRONICO, PAGINA WEB	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER/HACER
INGLES	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER

EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas en el Plan Institucional de Capacitación se consolidan en tres ejes, de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, así:

Eje 1: Gobernanza para la Paz: “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado”.

Eje 2: Gestión del Conocimiento: “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”.

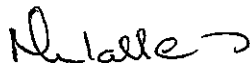
Eje 3: Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Se desarrollará el programa de Inducción y Reinducción, dirigido a todos los colaboradores del Ministerio, buscando facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios, suministrando información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, el adecuado servicio al ciudadano y de la entidad.

ALIADOS ESTRATEGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2018, el Ministerio adelantará alianzas estratégicas con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL POSITIVA, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Sena entre otras para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia.



MIRYAM JANETH CARREÑO HUEPENDO

Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyecto: Blanca Meneses



MINAGRICULTURA



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACION

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C.
2018



PRESENTACIÓN Y ALCANCE

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: es responsabilidad de todos y cada uno de los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural quienes con el compromiso de autocuidado en seguridad y salud, facilitan la prevención de los riesgos laborales, impidiendo la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral, contribuyendo a la preservación del medio ambiente y activos de la entidad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, para lo cual el Ministerio implementa el plan anual de seguridad y salud en el trabajo con el fin de ejecutar todas las actividades programadas para la vigencia 2018.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el cumplimiento y seguimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo, integrando los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial, encaminadas a mejorar las condiciones de sus colaboradores y el medio ambiente de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo que desarrollan los colaboradores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Establecer acciones orientadas a los colaboradores y al ambiente laboral para prevenir daños en la salud, provenientes de los factores de riesgo.

REFERENCIA NORMATIVA

- Ley 9 de 1.979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1.979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.



- Resolución 2013 de 1.986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Decreto Ley 1295 de 1.994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución No. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 1111 de 2017 Estándares Mínimos del Sistema de SST.

DISEÑO Y PLANIFICACIÓN PLAN DE TRABAJO

Dando cumplimiento a los requerimientos legales referente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural ha diseñado el plan de Trabajo de acuerdo a la exigencia legal de la Resolución 1111 de 2017 – (autoevaluación).

Las actividades programadas en el Plan de Trabajo de SST, para el Ministerio en la vigencia 2018 se encuentran en el anexo F01-MN-GTH-00.

ALIADOS ESTRATEGICOS Y REDES DE CONOCIMIENTO

Con el ánimo de cumplir con las necesidades del Plan Anual de SST, el Ministerio adelantará alianzas estratégicas con entidades como la ARL Administradora de Riesgos Laborales “Positiva”, Empresas Promotoras de Salud “EPS”, Caja de Compensación Colsubsidio y el Sena entre otras para llevar a cabo la ejecución del Plan para la presente vigencia.

MIRYAM JANETH CARREÑO HUPENDO

Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyecto: Blanca Meneses
Marina Segura
Edwin Guzmán

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2018
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Versión:
1

F01-MN-GTH-00

FECHA EDICIÓN
00-00-2016

INDICADORES

E LAS ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	RECURSOS		MESES												INDICADORES
			H	F	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	

IMPLEMENTACIÓN SISTEMA DE GESTIÓN EN SG-SST																	
Comitamiento al SG-SST	Evidenciar el avance de las actividades programadas	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Estándares establecidos en la	Establecer las acciones de el grado de cumplimiento a la luz de la Resolución 1111 de marzo de 2017, sobre los Estándares mínimos	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Trabajo con Positiva	Tener el Plan Anual de Trabajo	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
na de Gestión de la Seguridad	Establecer el grado de cumplimiento a la luz de la Resolución 1111 de marzo de 2017, sobre los Estándares mínimos	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
G-SST	Socializar la Política a los colaboradores MADR	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
consumo de sustancias tabaquismo	Socializar la Política a los colaboradores MADR	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
boradores sobre la	Dar por enterado al 100 % de los colaboradores del Ministerio el SG-SST	Grupo de Talento Humano - Grupo Comunicaciones y Prensa	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
le la Matriz de Requisitos	Actualizar la Matriz	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
le la Matriz de Peligros	Actualizar la Matriz	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
onografico de los	Documento Perfil socio demografico	Grupo de Talento Humano - ARL Positiva	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
responsabilidades en SST a rización, para la ntinua del SG-SST.	Socializar a la alta dirección y colaboradores	Grupo de Talento Humano	X	X	X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Implementación del SG-SST: # de actividades realizadas / # de actividades programadas*100



PLAN DE TRABAJO ANUAL 2018
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	RECURSOS		MESES														
			H	T	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
Documentar el SG-SST	Documento del SG-SST	Grupo de Talento Humano													1				
Actualizar el Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias del MADR	Plan de Emergencias Actualizado	Grupo de Talento Humano - Brigada de Emergencia	X	X															1
Revisar y actualizar los FONS de Emergencia	Actualizar Documento FONS	Grupo de Talento Humano - Brigada de Emergencia	X	X						1									
Revisar y documentar los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	Establecer los indicadores del SG-SST.	Grupo de Talento Humano	X	X						1									
Designación de los miembros del COE (Comité Operativo de Emergencias).	Conformación del COE (Comité Operativo de Emergencias).	Grupo de Talento Humano	X	X														1	
Actualización de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano	Caracterización de Gestión del Talento Humano actualizada.	Grupo de Talento Humano	X	X															1
Verificar el procedimiento de auditorías y ajustarlo de acuerdo a los requerimientos normativos en SG-SST.	Procedimiento actualizado publicarlo y divulgarlo.	Grupo de Talento Humano - Grupo SIG	X	X											1				
Siniestralidad 2018	Análisis de la siniestralidad presentada a los colaboradores del Ministerio.	Grupo de Talento Humano							1										1
Rendición de cuentas a la Alta Gerencia	Informar a la alta gerencia la implementación del SG-SST	Grupo de Talento Humano																1	
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO																			
Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro para los funcionarios del MADR.	Contar con el diagnóstico de condiciones de salud	Grupo de Talento Humano	X	X			1			1									1
Garantizar la contratación del servicio de Area Protegida	Contar con la prestación del servicio en salud asistencial	Grupo de Talento Humano							1										
Actualización Programa de Estilos de Vida Saludables	Documento Actualizado	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva	X	X													1		

T.A. = N C

PLAN DE TRABAJO ANUAL 2018
 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

RICULTURA

Versión:
 1

F01-MN-GTH-00

FECHA EDICIÓN
 00-00-2016

INDICADORES

E LAS ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	RECURSOS		MESES											
			H	T	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E

Sistemas de Vigilancia Epidemiológica

Riesgo Psicosocial

Riesgo Psicosocial	Documento Actualizado	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva	X	X							1																
	Cronograma	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva	X	X							1																1

Riesgo Cardiovascular

Riesgo Cardiovascular	Documento Actualizado	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva	X	X		1				1						1												
	Seguimiento Población Canalizada en Riesgo Cardiovascular	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva, Eps Famisanar	X	X					1					0								1						
	Crear hábitos sobre alimentación saludable	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva, Eps Famisanar	X	X							1																	1
	Crear hábitos estilos de vida saludable	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva, Eps Famisanar	X	X												1												1
	Sensibilización a los colaboradores	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva, Eps Famisanar	X	X													1											
	Sensibilizar a la población sobre su riesgo de la salud.	Grupo de Talento Humano - ARL Positiva	X	X												1												
	Sensibilizar a todos los colaboradores sobre la prevención del consumo de esas sustancias	Grupo de Talento Humano, Arl Positiva, Eps Compensar	X	X																							1	

Numero de colaboradores del Ministerio x 100
 Numero de colaboradores que participaron en los talleres.



PLAN DE TRABAJO ANUAL 2018
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	RECURSOS		MESES												Núme realizac capaci	
			H	T	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC		
			F	T	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		P
Capacitación al COPASST en Inspecciones Locativas	Nuevos miembros del COPASST capacitados	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano										1						
Capacitación al COPASST en Investigación de Accidentes y enfermedades	Miembros del COPASST capacitados	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano	X	X									1					
Entrenamiento en Primeros Auxilios Nivel Básico	Brigada entrenada y Capacitada	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano							0									
Entrenamiento en Primeros Auxilios Nivel Avanzado - RCP y DEA	Brigada entrenada y Capacitada	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano	X	X									1					
Técnicas de Inmovilización y camillaje y Prevención y control de incendios con practica de extintor	Brigada entrenada y Capacitada	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano											1					
Capacitación de la Brigada de Emergencias en Plan de Emergencias	Dar a conocer a todos los integrantes de la Brigada de Emergencia el Plan de Emergencia	Grupo de Talento Humano	X	X														1
Simulacro	Ejecución del Simulacro	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano																
Entrenamiento en Pista con logística	Brigada entrenada y Capacitada	ARL Positiva -Grupo de Talento Humano	X	X														1
Capacitación en trabajo en Alturas	Capacitación del Auxiliar de Servicios Generales	Grupo de Talento Humano	X	X														1

Nota: Este Plan de Trabajo esta sujeto a modificaciones de acuerdo a las necesidades del servicio y la normatividad aplicable a la materia.

MIRYAM JANETH CARRERO HUEPENDO
Coordinadora Grupo de Talento Humano

Proyeció: Blanca Meneses
Marina Segura
Edwin Guzmán