



El campo
es de todos

Minagricultura

PLAN ESTRATEGICO

2019 - 2022

El presente plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Este plan estratégico se fundamenta en el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el cual establece la visión, misión y valores del sector, así como los objetivos estratégicos y líneas de acción que guían el desarrollo del país.

El plan estratégico de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano se estructura en tres ejes estratégicos: gestión administrativa, gestión de talento humano y gestión de recursos financieros.

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA GRUPO TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C.

Este plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

BOGOTÁ D.C.

Este plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

BOGOTÁ D.C. 2020

Este plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Este plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

BOGOTÁ D.C.

Este plan estratégico define la visión, misión y valores de la Subdirección Administrativa del Grupo Talento Humano, así como sus objetivos estratégicos y líneas de acción para el periodo 2019-2022, en concordancia con el plan estratégico del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Ministerio, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

A través de este plan se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del Grupo, orientándolo hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y en el análisis de las características de la población objetivo.

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, en el marco de la dimensión del Talento Humano en MIPG, con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, competencias y bienestar de los funcionarios del MADR.

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- a) Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- b) Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar.
- c) Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

3. REFERENCIA NORMATIVA

- Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado".
- 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.

- Ley 909 de 2004
- Ley 1010 de 2006 Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Trabajo".

4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LAS GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1 Caracterización de los funcionarios:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

NÚMERO DE EMPLEOS DEL MADR	
NIVELES	PLANTA
Directivo	17
Asesor	18
Profesional	150
Técnico	38
Asistencial	70
TOTAL	293

NIVELES	No. CARGOS	MUJERES	HOMBRES	VACANTES
Directivo	17	8	9	
Asesor	18	11	7	
Profesional	150	70	54	26
Técnico	38	19	15	4
Asistencial	70	36	32	2
TOTAL	293	144	117	32

Con base en lo anterior y para control y seguimiento, el Grupo de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE MATRIZ 2019	ESTRATEGIA
RUTA DE LA FELICIDAD:		
La felicidad nos hace productivos	95	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Entornos físicos		
Equilibrio de vida		
Salario emocional		
Innovación con pasión		
RUTA DEL CRECIMIENTO		
Liderando talento	94	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Cultura de liderazgo		
Liderazgo en valores		
Servidores que saben lo que hacen		
RUTA DEL SERVICIO		
Al servicio de los ciudadanos	94	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Cultura que genera logro y bienestar		
RUTA DE LA CALIDAD		
La cultura de hacer las cosas bien	93	Direccionamiento estratégico y planeación institucional
Hacer siempre las cosas bien		
Cultura de la calidad y la integridad		
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		
Conociendo el talento	93	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Entendiendo personas a través del uso de los datos		

4.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo, según sea el clima organizacional de una institución o entidad.

Se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. Es por ello que esta medición es importante realizarlas de forma periódica para establecer así planes de mejora y hacer un monitoreo a las variables críticas o en estado de riesgo medio.

Para el caso las marcadas con color amarillo requieren de intervención a fin de evitar que lleguen a un nivel crítico y las verdes acciones de mantenimiento en nivel óptimo.

Resultados Clima Laboral		
Instrumentos	2016	Estrategia a articular
Clima y Cultura, Variables <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Talento • Dirección Estratégica • Liderazgo Organizacional • Satisfacción • Valores 	72.56	Estrategia de programa de bienestar de y plan de seguridad y salud en el trabajo Estrategia de vinculación



Entidad	68.6	Plan Institucional de Capacitación PIC – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Condiciones laborales	64.55	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo -Servicios Administrativos – Programa de Bienestar
Estrategia	71.18	Programa de Bienestar
Gestión del Talento	62.41	Plan Institucional de Capacitación PIC- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Liderazgo Organizacional	67.64	Plan Institucional de Capacitación PIC
Satisfacción	81.58	Programa de Bienestar -Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Valores	77	Programa de Bienestar
Microclima	81.90	Programa de Bienestar- Plan Institucional de Capacitación PIC, Servicios Administrativos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Índice de Clima Entidad ICE (total instrumento)	72.56	

4.3 Medición Formulario único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2020.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público, es decir, su ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este plan busca potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas del autodiagnóstico de la Matriz GETH, y otras mediciones, a través de la implementación siguiente tabla:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamientos y Planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Programar y ejecutar simulacro de evacuación de las instalaciones	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Capacitar a los funcionarios en Seguridad y Salud en el Trabajo	D2	PIC	Funcionarios
		Ejecutar las políticas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Equilibrio de vida	Programas actividades de Bienestar	D2	Bienestar
	Iniciar el proceso de Teletrabajo/horario flexible		D3	Bienestar	Funcionarios
	Actualizar el Plan Anual de Vacantes cada vez que exista una novedad		D2 D5	Vinculación	Funcionarios
	Salario emocional	Programas pausas activas y ejercicios dirigidos	D2	Bienestar/SGSST	Funcionarios y Contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales	D2	SGSST	Funcionarios y Contratistas



La felicidad nos hace productivos		Plan de Incentivos para los mejores servidores	D2, D3	Bienestar	Funcionarios	
	Innovación con pasión	Fomentar actividades físicas y de salud	D2	Bienestar	Funcionarios y Contratistas	
		Implementar la Política de Integridad, y difundir el Código de Integridad	D3, D5	Bienestar	Funcionarios y Contratistas	
		Implementar el Plan Institucional de Capacitación	D2	PIC	Funcionarios	
		Actualización y análisis trimestral sobre retiro de funcionarios	D2, D4	Retiro	Funcionarios	
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación	D2, D4	PIC	Funcionarios	
		Realizar la Evaluación en el desempeño	D2, D4	EDL		
		Construcción de planes de mejoramiento	D2, D4	EDL		
	Bienestar del talento	Diseñar estrategia de inducción para los funcionarios y contratistas que se vinculen a la Entidad	D2	PIC	Funcionarios	
		Diseñar la estrategia de reinducción para funcionarios y contratistas	D2, D4	PIC		
		Promover la actividad para la conmemoración del día del Servidor Público	D2	Bienestar		Funcionarios y Contratistas
	Liderando talento	Liderazgo en valores	Promover el Código de Integridad	D3	Bienestar	
			Capacitar o fomentar entrenamiento en temáticas relacionadas con el Buen Gobierno	D2, D3	PIC	Funcionarios y Contratistas
			Mantener actualizada la	D4	Vinculación	Funcionarios y Contratistas



	Servidores que saben lo que hacen	Matriz de Caracterización de los funcionarios			
		Coordinar actividades semestrales con ARL	D2	Bienestar	Funcionarios y Contratistas
		Generar una estrategia para brindar apoyo emocional para afrontar el cambio por retiro	D2	Retiro	Funcionarios
		Suministrar los insumos requeridos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos	D2	EDL	
		Trabajar en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos	D2, D5	Talento Humano	Funcionarios y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Realizar el proceso de dotación para los funcionarios	D2	Bienestar	Funcionarios
		Coordinar las actividades pertinentes para que los funcionarios presenten la declaración de bienes y rentas	D4	Vinculación y permanencia	Funcionarios
		Administrar la nómina	D2	Nómina	Funcionarios
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción y actualización en carrera	D2, D7	Vinculación	Funcionarios



		administrativa a la CNSC.			
		Promover la conformación de comisión de personal	D2	Comité	Funcionarios
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación/ Nómina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación/ Permanencia	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2, D5	Certificación Bono Pensional	Funcionarios y ex funcionarios
Conociendo el talento					

6. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2020

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán para alcanzar las metas establecidas por el Ministerio.

6.1 Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el Grupo de Talento Humano velará porque la vinculación del talento humano siempre cuente con las competencias requeridas y la vocación de servicio que permitan articular su desempeño con los objetivos institucionales.

El procedimiento de vinculación se destacará por su legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos. Igualmente, se fortalecerá el



mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones.

6.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, nos enfocaremos en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, entre otros) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los funcionarios una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Teletrabajo: Para la vigencia 2020 se dará inicio al proceso de implementación del Teletrabajo.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras.

6.3. Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que sean seleccionados para en la vigencia 2020 en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. Así mismo, presentar la propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

6.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente, de acuerdo a los recursos asignados.



De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las evaluaciones del desempeño laboral, evaluación de competencias, diagnóstico de necesidades. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

6.5 Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas.

6.6 Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor.

6.7 Estrategia de Gestión de la información.

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.8 Archivo de Historias Laborales.

El Grupo de Talento Humano mantendrá actualizadas las hojas de vida de los funcionarios del Ministerio.

6.9 Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Ministerio que permita prever situaciones administrativas que puedan llegar afectar el normal funcionamiento de la Entidad, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos generando bienestar en los funcionarios, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los funcionarios

6.10 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Grupo de Talento Humano enfocara su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los funcionarios de la Entidad y formulara las sugerencias



El campo
es de todos

Minagricultura

...respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a
...través de las actividades del plan de bienestar que generen herramientas para
...afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier
...otro motivo.

CLAUDIA MARCELA GARCÍA SANTOS
Coordinadora Grupo Talento Humano