



MINISTERIO DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2023



Agencia
Nacional de
Tierras

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL.....	4
ALCANCE	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
PROPÓSITO	9
COMPONENTES.....	9
DIAGNÓSTICO	9
ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL ANT	9
ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL ANT	10
CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL ANT.....	10
RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIAS 2020 - 2022.....	12
DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	12
RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL VIGENCIA 2022.....	13
MEDICIÓN FORMULACIÓN ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG	17
DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023	21
PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022.....	25
PLAN ANUAL DE VACANTES	25
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	25
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	26
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	28
PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	30
MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO	31
PLANEACIÓN VIGENCIA 2023	32
EVALUACIÓN DEL PLAN	35
REFERENCIAS	36

INTRODUCCIÓN

Colombia, como Estado Social de Derecho (Constitución Política de Colombia, 1991), debe propender por satisfacer las necesidades básicas de su población, tanto en el ámbito económico como social. Esto demanda intervención activa del Estado, como garante de los mecanismos socioeconómicos efectivos que permitan la realización material de esos derechos, combatiendo las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población, prestándoles asistencia y protección (Muñoz, 1992).

Así mismo, Colombia es un país privilegiadamente diverso, cualidad que va desde su biología, ocupando el primer lugar en especies de aves y orquídeas; el segundo con mayor riqueza de plantas, anfibios, mariposas y peces de agua dulce; tercero en número de especies de palmas y reptiles y el cuarto lugar en mamíferos (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2019). Esta diversidad también atraviesa su composición social, siendo un país reconocido por su compleja y rica diversidad cultural que se expresa en una gran pluralidad de identidades y de expresiones culturales de los pueblos y comunidades que forman la nación (Ministerio de Cultura, 2019). Esta diversidad a lo largo de la historia nacional ha despertado un escenario de conflicto, no solo armado, como es de amplio conocimiento, sino también, social, cultural, etc., es decir, en el sentido amplio del término (Muñoz D., 2022).

Por su parte, la Gestión Pública es la herramienta llamada a la construcción de una sociedad igualitaria y equitativa y es aquí donde reside la inigualable función que ésta tiene (UNIR, 2022), en especial y en lo que, a aterrizar los propósitos elevados que al Estado corresponde llevar a cabo, para el desarrollo de su razón de ser -“aglutinar todas las instituciones que poseen la autoridad y la potestad para regular y controlar el funcionamiento de la comunidad dentro una superficie concreta a través de leyes que dictan dichas instituciones” (Pérez Porto & Gardey, 2008)-, respecta.

En nuestro país, la Gestión Pública la administra la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional (Función Pública, 2022). Con base en lo dicho, resulta natural plantear que, las acciones que en materia de Talento Humano emerjan en el ámbito de lo público, deberán atender a esta naturaleza compleja, diversa y conflictiva de la Nación y responder así, a las demandas y dinámicas cambiantes que la sociedad actual marca como pauta para su desarrollo como país.

Por su parte, la Agencia Nacional de Tierras, creada mediante el Decreto Ley No. 2363 de 2015, constituida como una Agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, como máxima autoridad de las tierras de la Nación y de acuerdo con los lineamientos del Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Tierras: Trabaja para garantizar el acceso a la tierra, legalizar la posesión de las tierras y monitorear el uso de la misma.

Es en el contexto anteriormente descrito que, se plantea en el presente documento el Plan Estratégico de Talento Humano enfocado en la creación de un mejor ambiente de vida laboral, permitiendo mejorar las habilidades y comportamientos de todos los niveles organizacionales como Entidad de gran envergadura que es.

La Planeación Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2023, estará enfocada en mejorar y fortalecer las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que redunde en la motivación y compromiso de los colaboradores de la Agencia, para conllevar a una prestación de servicios acorde con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Es importante mencionar que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales son:

-  Orientación a resultados.
-  Articulación interinstitucional.
-  Excelencia y calidad.
-  Toma de decisiones basada en evidencia.
-  Aprendizaje e innovación.
-  Enaltecimiento del servidor público.
-  Compromiso.
-  Acompañamiento gradual.
-  Estandarización.
-  Mejoramiento continuo.

La Subdirección de Talento Humano, a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), gestionará el fortalecimiento de la formación, competencias laborales, bienestar institucional, estímulos y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de las prioridades estratégicas identificadas en: Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano, resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG y resultados del Plan de Acción Institucional.

Por lo anterior, el presente plan se encuentra enmarcado en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), agrupando los diferentes componentes que se desarrollarán a nivel central y territorial, buscando en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado.

MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona y detalla el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar la Subdirección de Talento Humano:

Tabla No. 1 – Marco Normativo

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Decreto Ley No. 1661 de 1991	Talento Humano	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto No. 1567 de 1998	Plan Institucional de Capacitación Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Talento Humano	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Decreto No. 2177 de 2006	Talento Humano	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Ley 1010 de 2006	Talento Humano	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	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.
Ley 1221 de 2008	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos.	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Decreto No. 19 de 2012	Talento Humano	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto No. 1072 de 2015	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto No. 1083 de 2015	Talento Humano Plan Institucional de Capacitación. Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto No. 2363 de 2015	Creación ANT	Por la cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, ANT, se fija su objeto y estructura.
Decreto No. 419 de 2016	Creación Planta de Personal ANT	Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras – ANT y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Talento Humano	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Código de Integridad del Servidores Público 2017	Talento Humano	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Sentencia C-527/17	Plan Institucional de Capacitación.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Resolución No. 1111 de 2017	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto No. 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
		Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto No. 2011 de 2017	Vinculación Discapacidad	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto No. 648 de 2017	Talento Humano	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto No. 1499 de 2017	Talento Humano	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Ley 1857 de 2017	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Resolución No. 3546 de 2018 del 2018	Pasantes	Regula las prácticas laborales
Acuerdo No. 617 de 2018	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto No. 51 de 2018	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto No. 612 de 2018	Planes y programas	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto No. 1273 de 2018	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Evaluación del Desempeño	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Evaluación del Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Decreto No. 1800 de 2019	Actualización plantas de personal	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Decreto No. 2106 de 2019	Simplificación trámites	"Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública"
Decreto No. 2365 de 2019	Reglamentación de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto No. 694 del 2020	Modificación planta de personal ANT	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT
Guía DAFP 2020	Guía Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano
Documento Guía DAFP 2020	Plan Nacional	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
Guía ESAP 2021	Guía ESAP	Guía para la Formulación del Plan Institucional De Capacitación – PIC
Directiva Presidencial No. 08 del 2022	Directiva Austeridad	Directrices de Austeridad Hacia un Gasto Público Eficiente
Guía DAFP 2022	Fortalecimiento Institucional	Guía de fortalecimiento institucional. Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad.
Acuerdo No. 251 del 23 de diciembre de 2022	Acuerdo Consejo Directivo ANT	Por medio del cual se aprueban Unidades de Gestión Territorial al interior de la Agencia Nacional de Tierras y se dictan otras disposiciones.
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, inicia con identificación de necesidades en los diferentes planes y componentes, y finaliza con el seguimiento, ejecución y evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Por consiguiente, aplica a toda la población de la Agencia: Servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la Agencia Nacional de Tierras, a través de estrategias y componentes orientados a mejorar el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, y que, articuladas a la planeación y objetivos institucionales, generen un impacto positivo en la gestión de la Entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar las competencias laborales, individuales y colectivas de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, a través de programas de aprendizaje orientados al mejoramiento institucional.
2. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades de bienestar que fomenten el desarrollo integral.
3. Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los funcionarios y colaboradores, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo.
4. Promover la participación y apropiación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Agencia por parte de los servidores públicos de la entidad.
5. Realizar gestión y seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa y de los Acuerdos de Gestión en relación a los Gerentes Públicos.
6. Realizar la provisión de empleos vacantes a través de la figura de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad, de acuerdo con la normatividad vigente y en relación a los componentes del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
7. Efectuar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP 2, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, y de igual forma gestionar el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019. Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Mapa de Riesgos de Corrupción y Mapa de Riesgos Institucional, de conformidad con la normatividad vigente.
8. Adelantar las gestiones tendientes al rediseño institucional de la Agencia, atendiendo los lineamientos de la Guía de fortalecimiento institucional en relación a la Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, de la Función Pública.
9. Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en relación con la austeridad en el gasto público, emitido por la Presidencia de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022.

PROPÓSITO

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano de la Agencia, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral, conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, y así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencias al servicio de la entidad, contribuyendo al cumplimiento de las objetivos y estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

COMPONENTES

Los componentes que conforman el presente Plan Estratégico de Talento Humano, son los que se relacionan a continuación:

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

DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad y bienestar de los servidores.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la ANT, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en la vigencia 2022.

ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL ANT

La Agencia Nacional de Tierras ANT cuenta con doscientos dieciséis (216) empleos, cuarenta y cuatro (44) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y dos (172) empleos de carrera administrativa.

Tabla 2: Estructura de la Planta de Personal

Acto Administrativo	Fecha expedición	Número de Empleos
Decreto No. 419	07 marzo de 2016	126 empleos
Decreto No. 694	22 mayo de 2020	90 empleos
TOTAL	216 empleos	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Dichos empleos se encuentran distribuidos por nivel jerárquico, así:

Tabla 3: Planta Permanente por Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Participación
Directivo	16	7%
Asesor	21	10%

Profesional	131	61%
Técnico	48	22%
TOTAL	216	100%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL ANT

La planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras - ANT con corte a 31 de diciembre de 2022 cuenta con ciento noventa y un (191) empleos provistos correspondientes al 88% del total de empleos, de otro lado, el total de vacantes de la planta corresponde a veinticinco (25) empleos equivalentes al 12%.

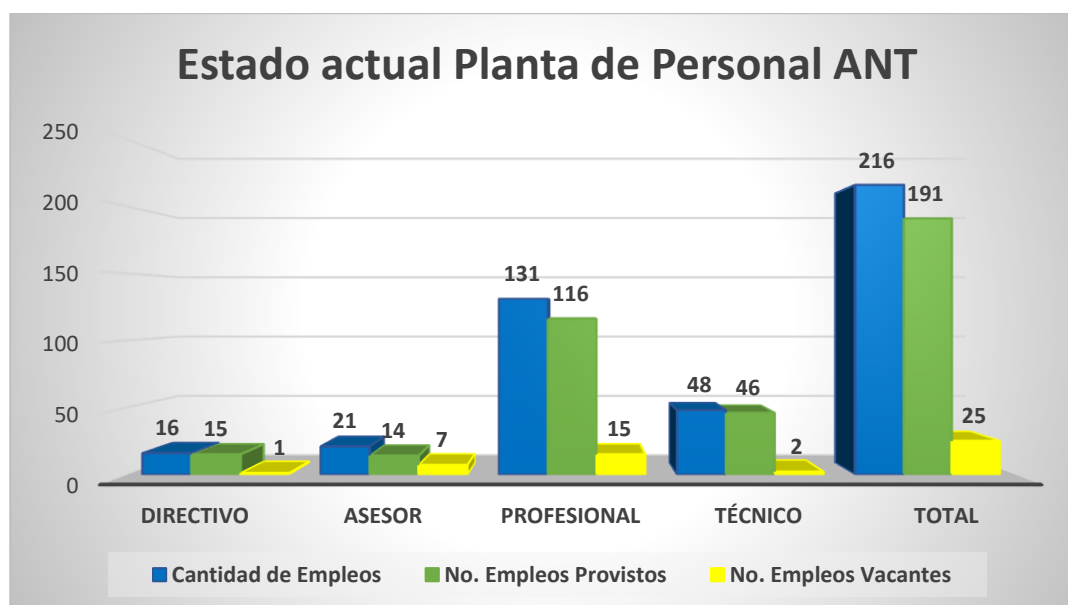
Estado de la Provisión de los Empleos al mes de diciembre es el siguiente:

Tabla 4: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	15	1
Asesor	21	14	7
Profesional	131	116	15
Técnico	48	46	2
TOTAL	216	191	25

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2022.

Grafica No. 1: Estado Actual de la Planta de Personal ANT



Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2022.

CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL ANT

La Subdirección de Talento Humano a través de la Caracterización de Personal, mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la Agencia, como insumo principal para la administración del talento humano.

A continuación, se detalla la información más relevante de la Caracterización de los funcionarios de la ANT:

Género de servidores públicos ANT:

Tabla No. 4: Género de los Servidores Públicos de la ANT

Género	Total
Hombre 	95
Mujer 	94

Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 21 noviembre de 2022.

En la tabla No. 4, se logra evidenciar que, el número de hombres vinculados es de 95 lo cual representa el 50.3%, y el número total de mujeres es de 94, lo cual representan el 49.7% del total de funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia.

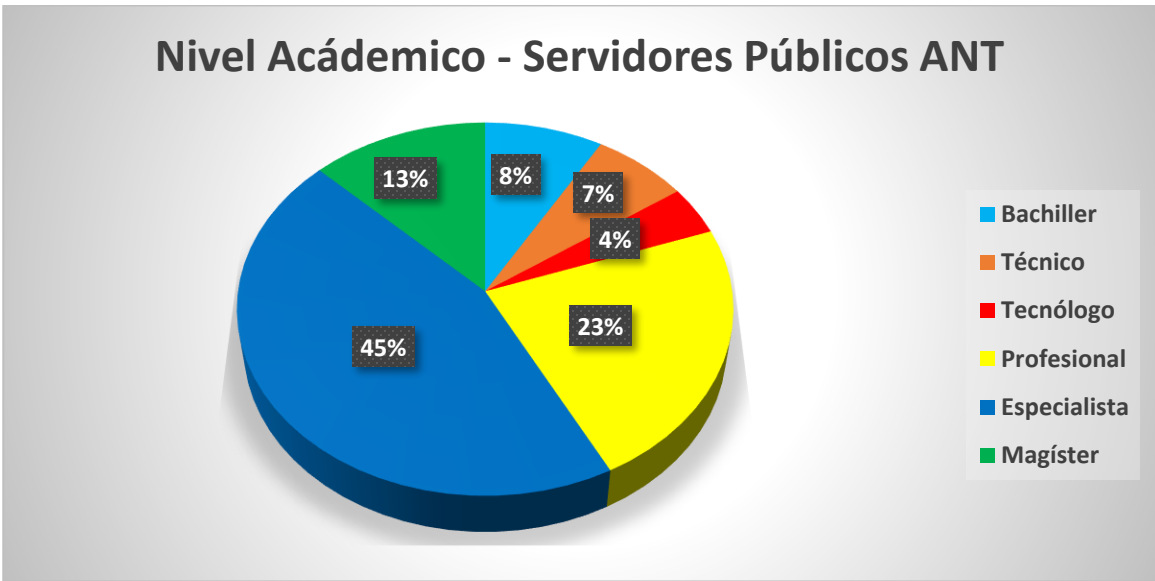
Nivel académico de los Servidores Públicos ANT

Tabla No. 5: Nivel Académico Servidores Públicos ANT

Nivel Académico	No.	Representación %
Bachiller	16	8%
Técnico	13	7%
Tecnólogo	8	4%
Profesional	43	23%
Especialista	85	45%
Magíster	24	13%
Doctorado	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 2: Nivel Académico Servidores Públicos ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 31 diciembre de 2022.

En relación con la información anterior, se logra evidenciar que la mayor parte de los servidores públicos de la Agencia han alcanzado títulos de pregrado y posgrado, el 23% nivel académico profesional, el 45% representa la modalidad de Especialización y el 13% representado mediante nivel de Maestría.

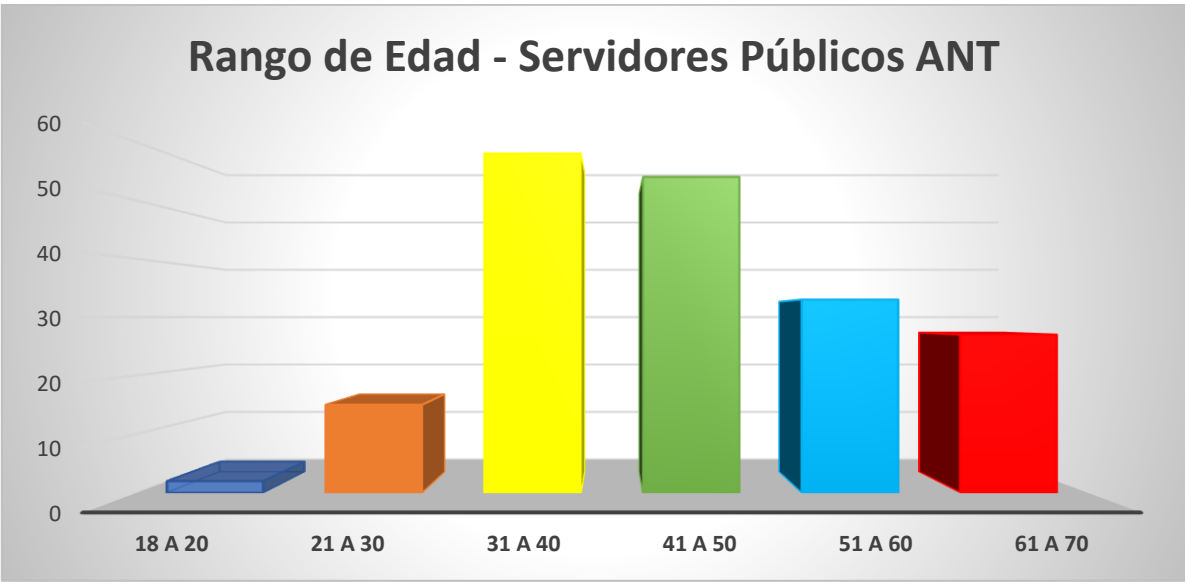
Rango de Edad Servidores Públicos ANT

Tabla No. 6: Rango de Edad de los Servidores Públicos ANT

Rango de Edad	No.	%
18 a 20	2	1%
21 a 30	15	8%
31 a 40	58	31%
41 a 50	54	29%
51 a 60	33	17%
61 a 70	27	14%
TOTAL	189	100%

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 3: Rango de Edad Servidores Públicos ANT



Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIAS 2020 - 2022

DIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En atención al diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables de la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, dando cumplimiento a los lineamientos de la Función Pública y la Oficina de Planeación de la ANT, donde se evidencia una calificación de **83.7** sobre **100**, ubicándola en el nivel de madurez **“CONSOLIDACIÓN”**.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos presentados en los años 2020 - 2022.

Tabla No. 7: Resultados Autodiagnósticos por Vigencias

Rutas de Creación de Valor	Puntaje Matriz 2020	Puntaje Matriz 2021	Puntaje Matriz 2022
RUTA DE LA FELICIDAD	78	85	83
RUTA DEL CRECIMIENTO	82	85	85
RUTA DEL SERVICIO	86	86	86
RUTA DE LA CALIDAD	86	85	85
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	91	88	87
Resultado Final Autodiagnóstico por Vigencia	84.5	86.6	83.7

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano ANT.

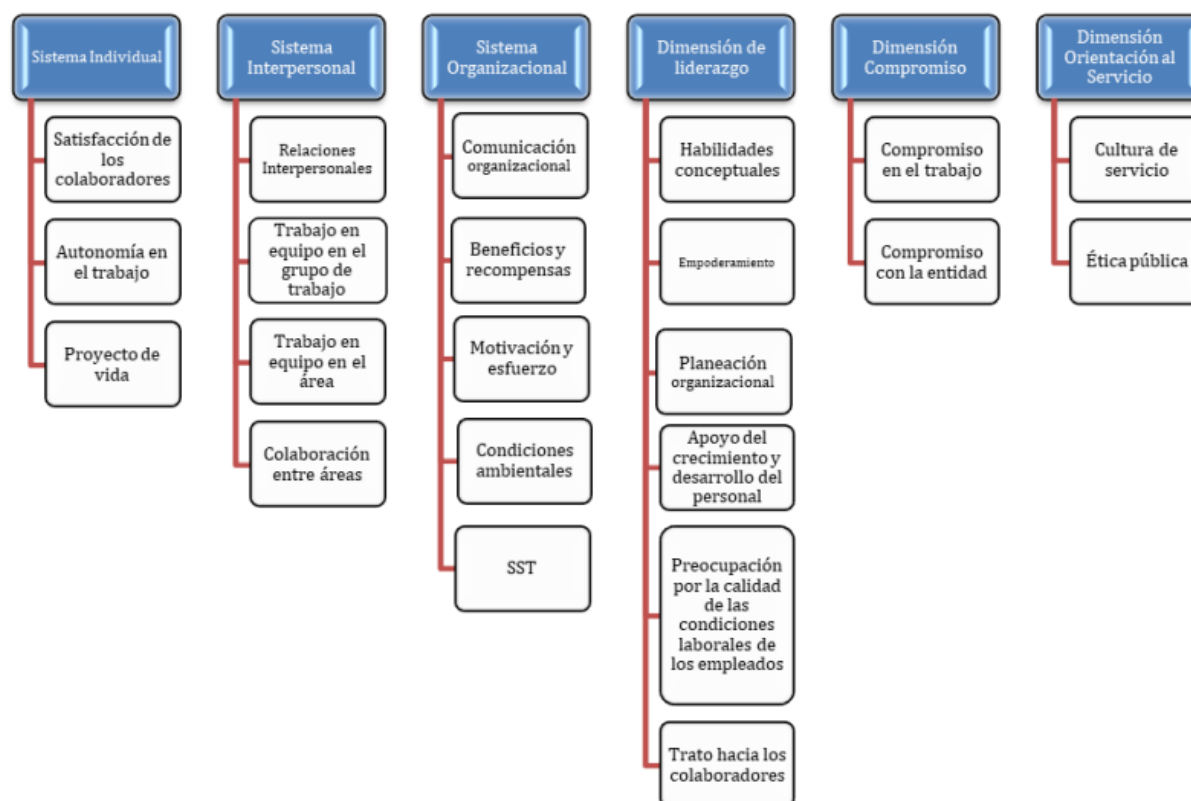
En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de: La Felicidad, El Crecimiento, El Servicio y La Calidad a través de sus planes y programas propuestos.

RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL VIGENCIA 2022

La encuesta de clima laboral fue aplicada en el segundo semestre de la vigencia 2022, la cual fue dirigida a todos los colaboradores de la Agencia, con relación a las dimensiones y variables que lo constituyen, en el marco del MIPG.

La medición de Clima laboral es el resultado de percepciones, interacciones y experiencias de cada colaborador frente a la entidad, dicho resultado es el que orienta a la dirección para mantener, intervenir o modificar aspectos centrales derivados de estas percepciones.

Grafica No. 4: Estructura de las variables analizadas



Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

Para efectos del estudio adelantado entenderemos al clima laboral como las percepciones, creencias y conductas que se generan al interior de la organización frente a aspectos como la interacción, comunicación entre los colaboradores, su nivel de satisfacción, compromiso y la interacción con los líderes, así como las condiciones ambientales que rodean el quehacer del trabajador. Estos factores posibilitan u obstaculizan un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de las metas y crecimiento de la entidad, lo cual fueron las variables analizadas en la presente encuesta de clima laboral aplicada.

La aplicación fue realizada de forma virtual con la realización de informes diarios para dar cuenta de la cantidad de colaboradores y áreas que lo iban diligenciando.

Duración de la aplicación: Se el proceso de aplicación se inició el día 20 de septiembre y finalizó el día 27 de septiembre 2022 con un total de participación de 881 colaboradores.

Sensibilización: Se llevó a cabo una labor de sensibilización a través de un banner y un vídeo que fue compartido a los colaboradores.

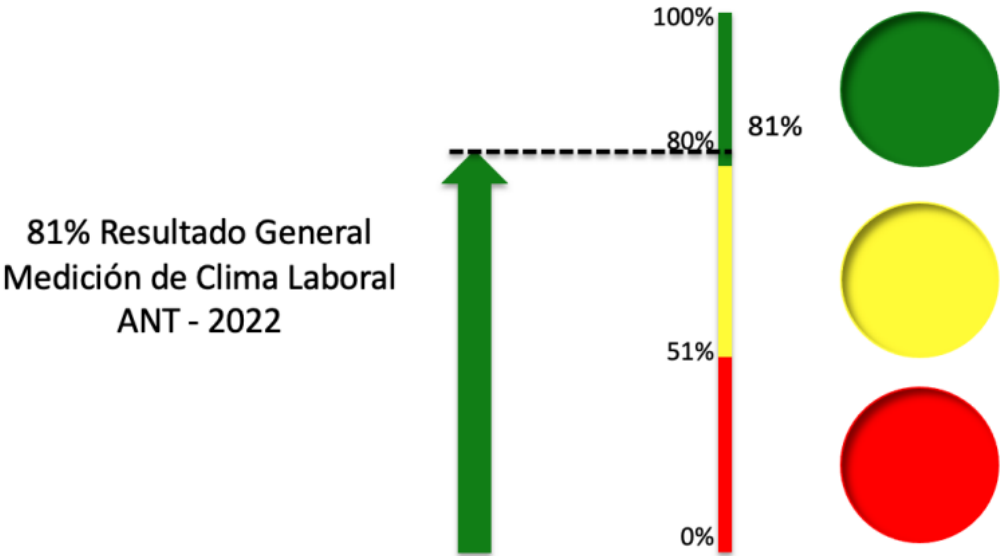
Encuestas: Las encuestas fueron parametrizadas en el software de GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

Indicadores

Indicador de participación	Número de personas que participaron/ el total de personas *100
	Cantidad de personas programadas: 800
	Cantidad de personas encuestadas: 881
	Porcentaje de aplicación: 110%
Indicador de resultado	Para facilitar el análisis de los resultados generales se manejan unos indicadores tipo “semáforo” los cuales muestran según el color si es una fortaleza una oportunidad de mejora o una debilidad, dichos indicadores los describimos a continuación:

Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

Grafica No. 5: Resultado general Medición Clima Laboral ANT 2022



Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

El resultado general hace referencia al promedio total de los puntajes obtenidos de todas las personas que participaron de todos los ítems o preguntas de la encuesta, aquí se agrupan todos los factores de los sistemas y dimensiones planteados en el instrumento.

Tabla No. 8: Resultado general Clima Laboral ANT

Resultado General de Clima Laboral	Puntaje Obtenido	Indicador
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS Vigencia 2022	81%	 Fortaleza

Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

El resultado obtenido fue del **81%** según el indicador establecido de resultado (semáforo), es una fortaleza para la AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS según la percepción de los colaboradores.

Resultados Sistemas y Dimensiones

A continuación, se muestran los resultados de los 3 sistemas y las 3 dimensiones en las cuales se agruparon los factores con relación al resultado obtenido:

Grafica No. 6: Resultados Sistemas y Dimensiones



Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

-  Sistema individual: Se presenta un grado de satisfacción del 85% en la satisfacción de los colaboradores con la agencia, la autonomía en el trabajo, su permanencia y proyecto de vida.
-  Sistema interpersonal: Se presenta un nivel de satisfacción del 86% en factores como el manejo de las relaciones humanas y el logro de la sincronización para el trabajo en equipo tanto al interior de las áreas de trabajo como en la relación con otras áreas.
-  Sistema Organizacional: Se presenta un nivel de satisfacción del 80% en factores como la comunicación, motivación, condiciones ambientales y de seguridad y salud en el trabajo.

- ✚ Dimensión de liderazgo: Se presenta un nivel de satisfacción del 84% en factores como las habilidades conceptuales del líder, su empoderamiento, la planeación organizacional, el apoyo del crecimiento y desarrollo del personal, preocupación por la calidad de las condiciones laborales de los empleados y el trato hacia los colaboradores. Se trata de una dimensión que en la semaforización esta con la opción de oportunidad de mejora.
- ✚ Dimensión compromiso organizacional: Se presenta un nivel de satisfacción del 88% en los factores como el compromiso con el trabajo y el compromiso con la entidad.
- ✚ Dimensión orientación al servicio: Se presenta un nivel de satisfacción del 88% en factores como la cultura del servicio y la ética pública.

Se puede observar cómo en términos generales hay una percepción favorable de los diferentes sistemas y dimensiones, ya que la mayoría se encuentran dentro de la semaforización con un nivel satisfactorio.

Resultados Factores

A continuación, se muestran los resultados de todos los factores analizados en la encuesta de clima laboral, en la siguiente tabla podremos observar dichos factores que arrojaron resultado Fortalezas, Oportunidades de Mejora o Debilidades:

Grafica No. 7: Resultados Factores

FACTORES	RESULTADO	ESTADO
Trabajo en equipo en el área:	90%	Fortaleza
Habilidades conceptuales:	89%	Fortaleza
Compromiso con la entidad:	89%	Fortaleza
Ética pública:	89%	Fortaleza
Satisfacción de los colaboradores:	88%	Fortaleza
Empoderamiento:	88%	Fortaleza
Trabajo en equipo en el grupo de trabajo:	87%	Fortaleza
Cultura de servicio:	86%	Fortaleza
Compromiso en el trabajo:	86%	Fortaleza
Trato hacia los colaboradores:	85%	Fortaleza
Colaboración entre áreas:	85%	Fortaleza
Autonomía en el trabajo:	85%	Fortaleza
Motivación y esfuerzo:	84%	Fortaleza
Beneficios y recompensas:	84%	Fortaleza
Relaciones Interpersonales:	83%	Fortaleza
Proyecto de vida:	83%	Fortaleza
Planeación organizacional:	83%	Fortaleza
Preocupación por la calidad de las condiciones laborales del personal a cargo:	82%	Fortaleza
Condiciones ambientales y físicas:	81%	Fortaleza
Comunicación organizacional:	79%	Oportunidad de Mejora
Apoyo del crecimiento y desarrollo del personal:	78%	Oportunidad de Mejora
Seguridad y salud en el trabajo:	72%	Oportunidad de Mejora

Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

Resultados Generales por Tipo de Vinculación

Tabla No. 9: Resultado comparativo de resultados generales por tipo de vinculación

Tipo de Vinculación	Resultado Promedio	Estado
Funcionarios	80%	Fortaleza
Contratistas	85%	Fortaleza

Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2022. GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

La mayoría de los factores son considerados una fortaleza para los colaboradores. Es importante fortalecer la comunicación organizacional, a través de actividades lúdicas que promuevan la comunicación asertiva y el análisis de posibles ajustes en los canales de información formal y no formal.

De igual manera, es importante fortalecer el factor apoyo del crecimiento y desarrollo del personal, promoviendo capacitaciones en los colaboradores que contribuyan a optimizar sus habilidades en el desarrollo de sus tareas cotidianas.

También se sugiere dar a conocer más la labor del COPASST en la agencia y fortalecer la gestión con la ARL para las inspecciones de los puestos de trabajo, ya que los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo están puntuando como oportunidad de mejora.

Con base en los resultados anteriores, se incluirán las acciones de mejoramiento en el Plan de Acción de la Subdirección de Talento Humano, con el fin de aumentar las variables bajas en la medición aplicada y mejorar el clima laboral de la Agencia.

MEDICIÓN FORMULACIÓN ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG

En el mes de mayo del 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2022, con las diferentes entidades del orden nacional y territorial, a continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con las Políticas a cargo de la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras.

El índice de desempeño institucional fue de 81.4, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 79.4, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Grafica No. 8: Resultados Índice de Desempeño Institucional

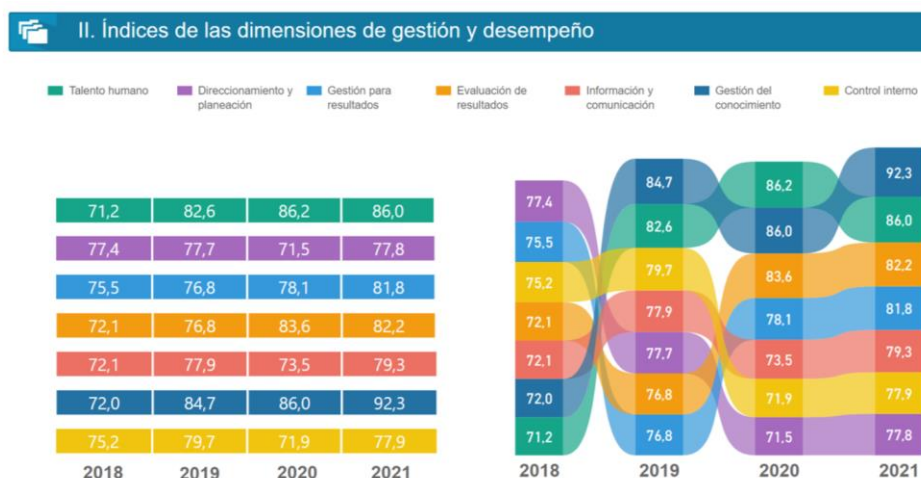


Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, 2018-2021.

La Subdirección de Talento Humano ha tenido un papel importante en atención a los resultados obtenidos por la entidad, teniendo en cuenta que tiene a cargo la Dimensión de Talento Humano, que como podemos observar en la

siguiente gráfica, desde el 2018 hasta la vigencia 2021 ha tenido un aumento porcentual del 14,8, consolidándose como la segunda Dimensión con mayor puntaje. A continuación, se puede observar los resultados obtenidos:

Grafica No. 9: Resultados Índices Dimensiones de Gestión y Desempeño



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, 2018-2021.

Grafica No. 10: Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Índice	2018	2019	2020	2021
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	70,9	84,0	92,8	87,8
POL02: Integridad	71,6	77,4	75,9	80,9
POL03: Planeación Institucional	77,3	77,4	71,0	77,6
POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	70,2	72,4	60,3	59,9
POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	80,7	81,9	90,0	89,5
POL06: Gobierno Digital	81,6	75,0	71,6	74,1
POL07: Seguridad Digital	69,6	76,0	73,4	78,3
POL08: Defensa Jurídica	61,7	74,6	87,7	87,3
POL09: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	72,5	77,2	73,3	78,4
POL10: Servicio al ciudadano	76,9	80,7	80,9	83,5
POL11: Racionalización de Trámites	71,1	73,6		
POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	75,4	78,7	68,4	82,1
POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	72,1	76,8	83,6	82,2
POL14: Gestión Documental	68,4	76,6	73,2	78,4
POL15: Gestión del conocimiento	72,0	84,7	86,0	92,3
POL16: Control Interno	75,2	79,7	71,9	77,9

Grafica No. 11: Resultados Dimensión Talento Humano

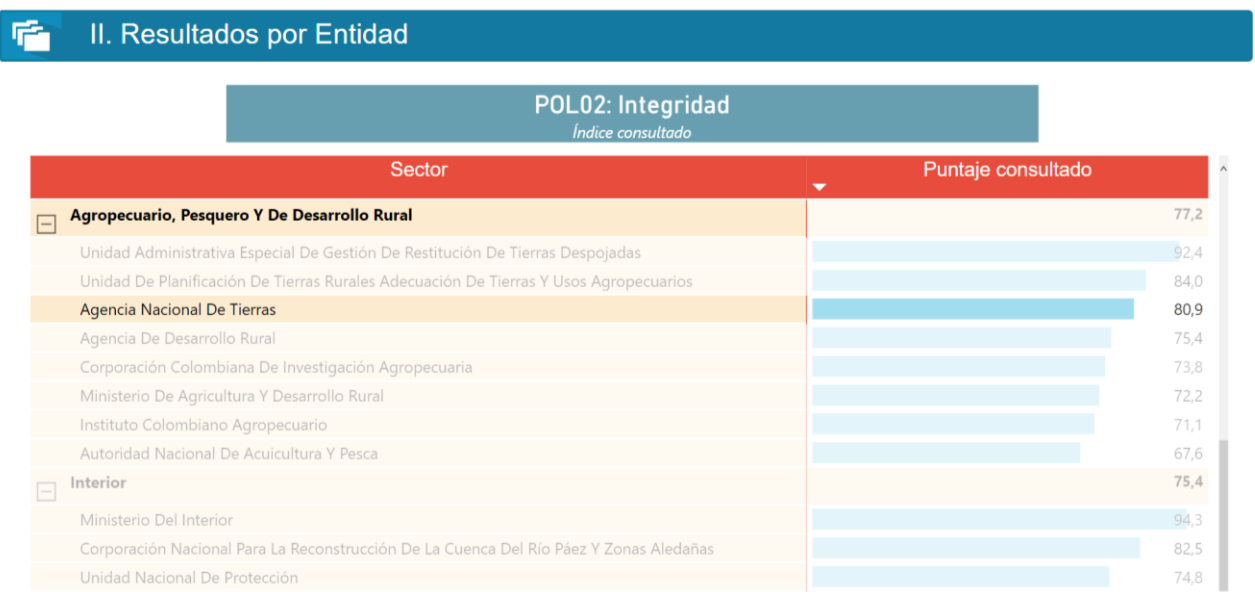


Grafica No. 12: Resultados Política Gestión Estratégica de Talento Humano



De acuerdo con los resultados evidenciados en la gráfica anterior, la Política Gestión Estratégica de Talento Humano logró un puntaje de 87.8, por encima del promedio del sector administrativo que logro el 81.4.

Grafica No. 13: Resultados Política Integridad



En la Política de Integridad, la Agencia logró un puntaje de 80.9, por encima del sector administrativo que contó con un resultado de 77.2.

A continuación, se evidencia los resultados detallados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales la Agencia fortalecerá y evaluará la gestión para la vigencia 2023.

Tabla No. 10: Acciones a fortalecer Políticas MIPG

Política	Brecha	Estrategia / Hito	Acción
Política de Integridad	Se obtuvo resultado de 82.4 / 100	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público.	Fortalecer la implementación y apropiación del código de integridad para el mejoramiento del servicio público.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Se obtuvo resultado de 84.1 / 100	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	Fortalecer la Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano que se vincula a la planta de personal de la Agencia.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Se obtuvo resultado de 86.6 / 100	Desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Se obtuvo resultado de 86.6 / 100	Retención del conocimiento generado por el talento humano	Implementar herramientas de Retención del conocimiento como parte fundamental del proceso de desvinculación, con el fin de fortalecer la transferencia de

			conocimiento al interior de entidad, así como evaluar el impacto de la implementación de estas
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Se obtuvo resultado de 91.7 / 100	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	Fortalecer la planeación estratégica del talento humano incorporando insumos del MIPG.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Se obtuvo resultado de 93.4 / 100	Gestión adecuada de conflicto de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	Fortalecer la estrategia de entrega en los plazos establecidos del cumplimiento de la declaración de bienes y rentas como insumo para la identificación de posibles conflictos de interés, para su consolidación y reporte.

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, 2018-2021. Elaboración STH ANT.

DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Agencia, se encuentra formulado a través del desarrollo del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, así mismo, integrando los elementos que conforman la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Agencia se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla No. 11: Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, DAFF.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Subdirección de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en el MIPG:

Tabla No. 12: Matriz actividades a desarrollar

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Diseñar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores y contratistas	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Programar y desarrollar simulacros de evacuación en las instalaciones de la Agencia	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Análisis e intervención de los resultados encuesta Clima Laboral	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar campañas de promoción y prevención de la salud	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
		Desarrollar programa de entorno laboral saludable en la ANT	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
	Equilibrio de Vida	Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, conforme a la normatividad legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Sistematizar todas las actividades del Plan de Bienestar Social	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Programar y desarrollar dentro del Plan de Bienestar Social actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticos y culturales	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Desarrollar programas de incentivos, preparación pre pensionados, vivienda, adaptación laboral, uso bicicleta	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Implementar y desarrollar el programa de Teletrabajo en la ANT	Desarrollo	D2	Administración del Talento Humano	Servidores Públicos
	Salario Emocional	Divulgar, desarrollar y participar en los siguientes programas: Programa Servimos, Horario Flexible, estrategia salas amigas y Día servidor Público	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
		Desarrollar reinducción a todos los servidores públicos	Desarrollo	D3	Conocimiento Institucional	Servidores Públicos y contratistas

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Innovación con Pasión	Implementar el Código de Integridad y adelantar divulgación e interiorización de los valores y principios institucionales	Desarrollo	D5	Valores	Servidores Públicos y contratistas
		Diseñar la planeación estratégica incluyendo los componentes: Anual de vacantes, Previsión recursos humanos, Bienestar social e incentivos institucionales, Capacitación y seguridad y salud en el trabajo.	Planeación/ Desarrollo	D2	Planeación Estratégica	Servidores Públicos
		Adelantar y gestionar la Evaluación del desempeño	Planeación/ Desarrollo	D2 D3	EDL	Servidores Públicos
		Desarrollar e Impulsar la Política de Integridad a través de la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3 D5	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
	Cultura de liderazgo	Diseñar y ejecutar la planeación estratégica incluyendo los componentes: Anual de vacantes, Previsión recursos humanos, Bienestar social e incentivos institucionales, Capacitación y seguridad y salud en el trabajo.	Planeación/ Desarrollo	D2	Planeación Estratégica	Servidores Públicos
		Mantener actualizada la Matriz de Planta de Personal, Caracterización de Personal, Situaciones Administrativas, SIGEP 2 y demás aplicativos de competencia de la STH	Desarrollo	D1 D2 D6	Gestión de la información	Servidores Públicos
	Bienestar del talento	Ejecutar el desarrollo de los Planes de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, Institucional de Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Evaluación del desempeño	Desarrollo	D2 D3	Bienestar Capacitación SG-SST EDL	Servidores Públicos
		Difusión y promoción de actividades para el desarrollo del talento humano	Desarrollo	D1	Bienestar Capacitación SG-SST	Servidores Públicos
		Desarrollar programas de reconocimiento trayectoria laboral y desvinculación	Retiro	D4	Retiro	Servidores Públicos
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D1	Bienestar Integridad	Servidores Públicos
		Implementar estrategias para la gestión de conflicto de interés	Desarrollo	D1	Integridad	Servidores Públicos
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Planta de Personal, Caracterización de Personal, Situaciones Administrativas, SIGEP 2 y demás aplicativos de competencia de la STH	Desarrollo	D1 D2 D6	Gestión de la información	Servidores Públicos
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D1	Capacitación	Servidores Públicos
		Gestionar el proceso de acuerdos de gestión de conformidad con la normatividad vigente	Desarrollo	D2	Acuerdos de Gestión	Servidores Públicos

		Gestionar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad	Retiro	D2 D6	Retiro	Servidores Públicos
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Adelantar espacio de capacitación para los servidores en temas de servicio al ciudadano	Desarrollo	D2 D5 D7	Capacitación	Servidores Públicos
	Cultura que genera logro y bienestar	Desarrollar espacios de inducción y reintroducción donde se fortalezcan los temas de servicio al ciudadano y valores institucionales	Desarrollo	D2 D5 D7	Capacitación	Servidores Públicos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar y gestionar la nómina de la entidad y llevar los registros estadísticos correspondientes a los gastos de personal	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores Públicos
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Agencia presenten la Declaración de Bienes y Rentas en los tiempos de ley y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
		Enviar oportunamente las solicitudes de actualización de los registros de carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	D2 D7	Carrera Administrativa	Servidores Públicos
	Cultura de la calidad y la integridad	Realizar gestión y seguimiento para el cumplimiento del diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés de conformidad con la ley 2013 del 2019	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el aplicativo SIGEP 2 respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	D2	SIGEP 2	Servidores Públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de los servidores públicos	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
		Consolidar y hacer seguimiento a las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores Públicos

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano ANT.

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, la Agencia Nacional de Tierras fortalecerá la gestión para el desarrollo del talento humano para lograr creación de valor público.

Para la vigencia 2023, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, por lo cual, se establecen los planes y programas que contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Estos planes se desarrollarán así:

PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo:

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Agencia para identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias con el propósito de planificar la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal 2023.

Propósito:

Definir para la vigencia 2023 los empleos vacantes en la Agencia Nacional de Tierras y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal.

Provisión empleos vacantes:

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017 y demás normatividad vigente.

Así las cosas, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos que ostentan los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

Es de señalar que durante la vigencia 2023, se prevé adelantar un rediseño institucional atendiendo la Guía de fortalecimiento institucional en relación a la Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, la cual fue expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en noviembre 2022.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo:

Diseñar estrategias de planeación que permita establecer la disponibilidad de personal para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal, y así mismo establecer la estimación de los costos de personal para atender dichas necesidades, en cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

Metodología:

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Agencia Nacional de Tierras, para la vigencia 2023, se encuentra diseñado de conformidad a las directrices y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por lo cual inicia desde el análisis de la necesidad de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de ésta, clasificados por tipo de vinculación, nivel jerárquico y número de empleos provistos. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso o encargo de personal, y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

Teniendo en cuenta que, durante la presente vigencia, se adelantará el rediseño institucional, el cual conllevará una nueva estructura de la Planta de Personal, como eventualmente la creación de nuevos empleos, los mismos serán provistos en los términos que establece la normatividad vigente.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 de la Agencia Nacional de Tierras, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento “**PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022**”. Este hace énfasis en la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, a partir de alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, logrando de este modo la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

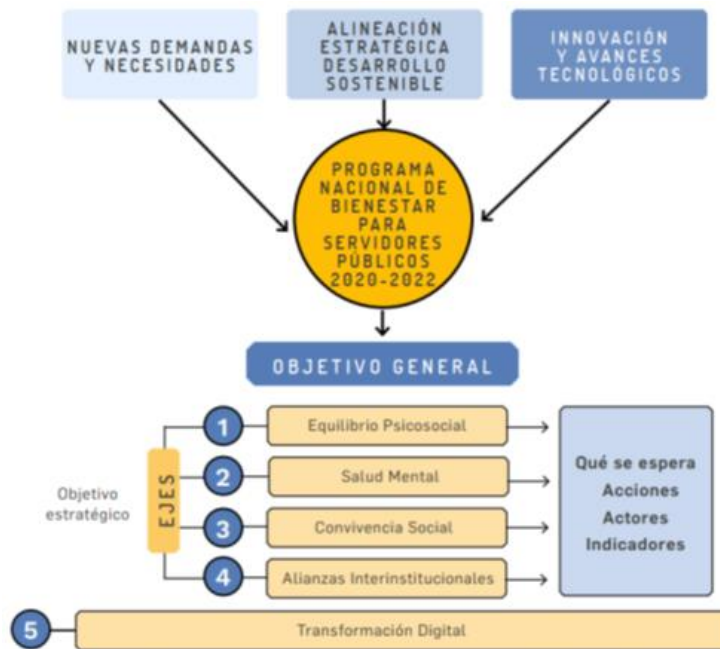
A partir de este documento se complementa y actualiza el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

El diseño y formulación del presente programa se estructura a partir de los siguientes ejes:

-  **Eje 1. Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
-  **Eje 2. Salud Mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.
-  **Eje 3. Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
-  **Eje 4. Alianzas Interinstitucionales:** Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.
-  **Eje 5. Transformación Digital – Transversal:** Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que

las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se busca fortalecer los ejes centrales que se trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan con los procesos de Bienestar Social; el cual representa la capacidad humana para adaptarse a todas las situaciones, su versatilidad es un claro ejemplo de la necesidad del cambio para la superación de adversidades.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción general y la medición de clima y cultura, es importante seguir adoptando sus ejes centrales, pero es de aclarar que según la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y programas cada eje, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para la ejecución del Plan Institucional de capacitación 2023 se tiene en cuenta el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030, cuyos ejes temáticos son:

Tabla No. 16: Ejes Temáticos PNFC

Eje Temático	Descripción según el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Gestión del conocimiento y la innovación	Proceso por los cuales la entidad genera, identifica, valora, captura, transfiere, apropia, analiza, difunde y preserva la información en aras de mejorar la prestación de bienes y servicios.

Creación de Valor Público	Proceso por el cual se promueven las habilidades de los funcionarios para que a través de la toma de decisiones y aplicación de políticas públicas se impacte la satisfacción del ciudadano y se construya legitimidad en la relación Estado – ciudadano.
Transformación Digital	En el proceso por el cual las organizaciones reorganizan sus métodos de trabajo para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
Probidad y Ética de lo Público	Proceso por el cual se promueve la formación de hábitos y conductas para contribuir al desarrollo integral del servidor público y su impacto dentro de la entidad.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Los programas de aprendizaje y capacitación a realizar están basados en las necesidades individuales y grupales diagnosticadas, dentro de las cuales se encuentran: Actualizar los procedimientos de capacitación de la Entidad, los programas de inducción y reintroducción, en respuesta a las mencionadas necesidades.

Para la consecución de estos objetivos se espera establecer e implementar acuerdos interinstitucionales y aprovechar el conocimiento de los servidores y colaboradores para la preservación y difusión del conocimiento.

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Agencia Nacional de Tierras, en cumplimiento del mencionado Decreto, a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que está en proceso de implementación definitiva, según lo señalado en las fases de adecuación y transición de los estándares mínimos impartidos en la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, debe adoptar un proceso de adecuación progresiva, de acuerdo con el ciclo PHVA, sigla que agrupa las fases de Planear, Hacer, Verificar y Actuar, fundamentado en el cumplimiento de las obligaciones legales, la promoción de la salud, la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua.

El SG-SST incluye los siguientes elementos principales:

-  Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-  Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
-  Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.

Los cuales tienen como objetivo reconocer, evaluar, controlar y prevenir los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de la población de trabajadores dependientes y contratistas de la Entidad.

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Agencia Nacional de Tierras se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST tiene cobertura a todos los funcionarios y colaboradores independientemente de su forma de vinculación con la Agencia Nacional de Tierras, tanto en el nivel central, es decir, las sedes ubicadas en Bogotá D.C., como en las Unidades de Gestión Territorial –UGT.

Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:

Por otra parte, dada la complejidad propia de la Entidad y su distribución a lo largo y ancho del territorio nacional, es fundamental interpretar las necesidades en Materia de SST haciendo justicia a los retos que cada escenario nos va

planteando. De esta manera, se recogen las necesidades de manera general, en primera instancia, para entender cuáles son esos ejes generales con vocación de transversalidad sobre los que se nos está informando mediante el instrumento de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, e incluirlos en el diseño del Plan Anual de SST, pero también, se interpretan las necesidades interpretándolas desde el escenario o Nivel Central (Sede CAN, Sede Chapinero y Bodega Américas) y un gran bloque compuesto por las Unidades de Gestión Territorial (UGT) de Cúcuta, Pasto, Medellín, Popayán, Montería, Santa Marta, Villavicencio, Florencia y los Puntos de Atención de Tierras (PAT) ubicados en Valledupar, Cartagena, San José del Guaviare, Mocoa y Bucaramanga, que respondieron a la encuesta enviada por la Subdirección de Talento Humano.

Escenario General –Nacional-:

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se muestra a continuación, las necesidades en materia de SST expresadas por parte de todos (as) los (as) servidores (as) y contratistas que respondieron la encuesta. Interpretando dichos resultados, encontramos que, las necesidades más puntuadas correspondieron a: *Pausas Activas, gimnasio; Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias -PPPRE-; Capacitaciones, Ergonomía; Riesgo Psicosocial; Divulgación de información, Inspecciones de Sitios de Trabajo y Tamizajes de salud y Actividades Lúdicas y mayor presencia en las sedes*. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023.

Grafica No. 14: Necesidades General SST 2023

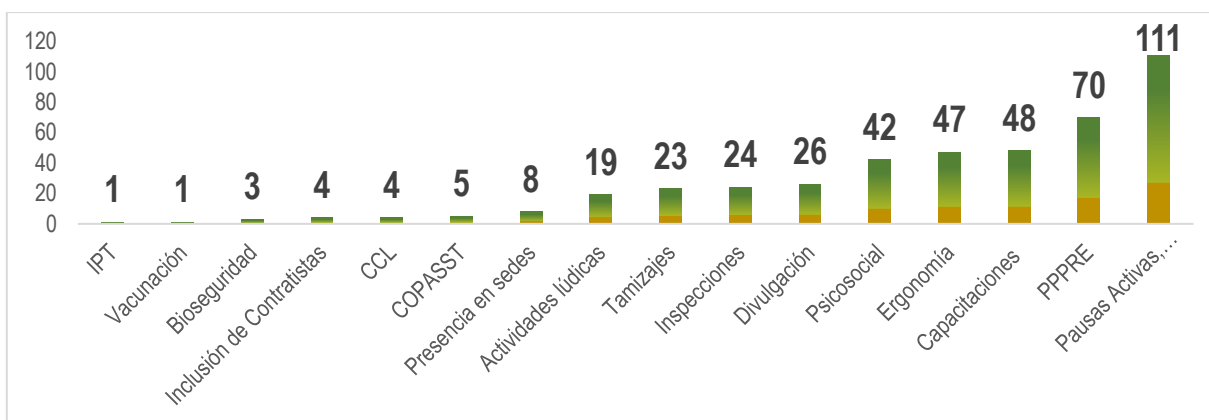


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

Nivel Central (Bogotá):

De acuerdo con la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, se muestra a continuación, las necesidades en materia de SST expresadas por parte de todos (as) los (as) servidores (as) y contratistas que respondieron la encuesta en el Nivel Central, es decir, Sede CAN, Sede Chapinero y Bodega Américas. Interpretando dichos resultados, encontramos que, las necesidades más puntuadas correspondieron a: *Pausas Activas, gimnasio; Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias -PPPRE-; Capacitaciones, Ergonomía; Riesgo Psicosocial, Divulgación de información, Inspecciones de Sitios de Trabajo y Tamizajes de salud; Actividades Lúdicas y mayor presencia en las sedes*. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023.

Grafica No. 15: Resultados SST

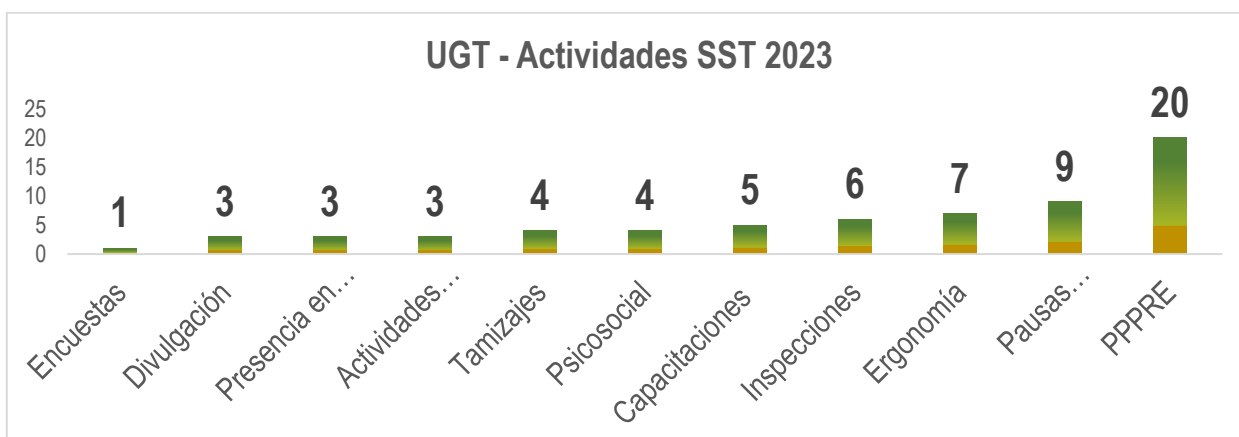


Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

UGT - Actividades y necesidades en materia de SST para el 2023:

Interpretando esta variable, encontramos que las necesidades en las oficinas regionales se centran en el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias –PPPRE–, en especial, en lo relacionado con las salidas a campo y los diferentes peligros que estas actividades implican; así mismo, solicitan actividades orientadas a la Ergonomía; Inspecciones en los lugares de trabajo; Pausas Activas y actividades de índole psicosocial. Todos, temas incluidos dentro de las actividades a desarrollar durante la vivencia 2023, aplicando mayor énfasis en estas sedes.

Grafica No. 16: UGT Actividades SST 2023



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 02 noviembre 2022.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Desde la Subdirección de Talento Humano, una vez fue actualizada la matriz de gestión estratégica de Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se identificó el siguiente plan de acción:

- 🚩 Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:
- 🚩 Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
- 🚩 De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, como se detalla a continuación:

Tabla No. 17: Plan de Acción METH

Variables resultantes	Alternativas de Mejora	Fecha Inicio	Fecha Fin
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la Agencia	Promover actividades relacionadas con el uso de la bicicleta	01/01/2023	31/12/2023
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Implementar actividades para la desvinculación, con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar en la llegada de retiro	01/01/2023	31/12/2023
Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	Verificar cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad	01/01/2023	31/12/2023
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Agencia a quienes continúan vinculados	Adelantar acciones diseñadas por la dependencia encargada de la Gestión del Conocimiento para la transferencia del conocimiento de los funcionarios que se retiran	01/01/2023	31/12/2023

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT – Medición Matriz Estratégica de Talento Humano 2022.

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; dichas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias del presente Plan, de acuerdo con las rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Tabla No. 18: Matriz actividades componentes Talento Humano

Componente	Actividades	Desarrollo	Fecha
Bienestar Social e Incentivos Institucionales	94 actividades propuestas	Desarrollar las actividades del Plan a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida.	01/01/2023 – 31/12/2023
Capacitación	102 actividades	Desarrollar el PIC de la Agencia con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones.	01/01/2023 – 31/12/2023
Seguridad y Salud en el Trabajo	133 actividades propuestas	Gestionar y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo práctica a través de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro.	01/01/2023 – 31/12/2023

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

PLANEACIÓN VIGENCIA 2023

De acuerdo con la formulación de actividades en relación a la planeación estratégica institucional de la vigencia 2023, la Subdirección de Talento Humano tiene a cargo las siguientes acciones a desarrollar:

Tabla No. 19: Plan de Acción Institucional

Política de Gestión y Desempeño	Iniciativas	Hitos	Producto entregable
Talento Humano Integridad	Fortalecer estratégicamente los planes de: bienestar e incentivos, institucional de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, anual de vacantes y previsión de recursos humanos en la gestión del Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes: Bienestar Social e Incentivos, Institucional de Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Plan Publicado
		Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborado
		Realizar actividades de difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, para orientar las actuaciones de los servidores públicos	Campañas de difusión realizadas
		Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Informe final de ejecución elaborado
		Realizar intervención de la medición de clima laboral	Informe de intervención elaborado
		Realizar Informe Final de Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación	Informe final de ejecución elaborado
		Realizar reinducción a los funcionarios de la Agencia	Informe de ejecución elaborado
		Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe final de ejecución elaborado
		Realizar seguimiento a los Comités a cargo de la Subdirección de Talento Humano	Seguimiento efectuado
		Realizar seguimiento al manejo y administración de archivos gestión e historias laborales a cargo de la Subdirección de Talento Humano	Seguimiento efectuado
		Realizar seguimiento a las respuestas y certificados generados por la dependencia	Seguimiento efectuado
		Gestionar las situaciones administrativas	Reporte situaciones administrativas tramitadas
		Gestionar el soporte y mantenimiento del aplicativo Meta4 - SIGEP Nómina	Informe de supervisión final
		Elaborar cronograma sobre la programación de liquidación y pago de nómina	Cronograma de liquidación y pago de la nómina elaborado
		Elaborar seguimiento a la liquidación de nómina	Reporte liquidación de nómina elaborado
Talento Humano	Definir la ruta para el Rediseño Institucional	Diseñar cronograma sobre las gestiones a desarrollar frente al rediseño institucional	Cronograma diseñado
		Adelantar gestiones tendientes al rediseño institucional de la ANT	Informe elaborado

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 20: Plan de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano PAAC

Subcomponente	No	Actividades	Meta o producto	Indicador
4.3 Talento Humano	4.3.1	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación, actividades de sensibilización para el mejoramiento del servicio al ciudadano, accesibilidad e inclusión.	1	Plan institucional de capacitación elaborado con la inclusión de las actividades
	4.3.2	Realizar actividades de difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, con el ánimo de orientar sus actuaciones y sensibilizar a los servidores en el mejoramiento del servicio público.	3	Campañas de difusión
5.1 Lineamientos de Transparencia Activa	5.1.1	Realizar seguimiento a la publicación de información en el Directorio Público de SIGEP 2, incluyendo el cargo, direcciones de correo electrónico, escalas salariales y teléfono de los servidores públicos de ANT, vigencia 2023	2	Informe de seguimientos realizados

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 21: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades de Control

Diseño de controles				
N°	Actividad de Control	Soporte	Responsable	Tiempo
C.55.1	Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el empleo a proveer, de acuerdo con los requisitos de Ley y los contemplados en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Agencia.	Formato Cumplimiento Requisitos Mínimos GTHU-F-010, diligenciado por el profesional designado.	Profesionales de la Subdirección de Talento Humano que realizan verificación de requisitos mínimos.	Anual
C.56.1	Diligenciamiento de la hoja de control de los expedientes de hoja de vida por parte del servidor público encargado de la custodia de las hojas de vida	Reporte Hojas de control de los expedientes de hoja de vida diligenciados	Funcionario designado para la custodia de expedientes	Anual

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 22: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades Preventivas

Acciones Preventivas				
N° Acción	Acción Preventiva	Responsable de la acción preventiva	Indicador de Acción Preventiva	Cantidad
P.55.1	Revisión y aprobación de la ficha técnica de cumplimiento de requisitos al momento de realizarse la vinculación del personal a la planta de personal de la ANT	Subdirector(a) de Talento Humano	(Número de formatos de cumplimiento de requisitos mínimos revisados y aprobados / Número de funcionarios vinculados) X 100	100% Anual

P.56.1	Digitalizar los expedientes de historias laborales nuevos que se generen en el año, ubicarlos en el servidor y actualizar el "Reporte de historias laborales digitalizadas"	Funcionario responsable de la custodia de expedientes laborales	(Número de historias laborales digitalizadas de funcionarios vinculados en el periodo / Número de historias laborales de funcionarios vinculados en el periodo) X 100	90% Anual
---------------	---	---	--	------------------

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 23: Plan de Mejoramiento Archivístico PMA – Archivo General de la Nación AGN

Hallazgo	No. de Acción	Objetivo	Descripción de las Tareas
Hallazgo 5. Organización de Historias Laborales No todas las historias laborales cuentan con procesos de aplicación de los criterios establecidos para la organización de las Historias Laborales; así como el diligenciamiento de la hoja de control, por tanto la entidad presuntamente incumple con lo establecido en la circular No. 4 de 2003 y Acuerdo 002 de 2014 parágrafo artículo 12.	Acción 7	Garantizar la conservación documental y transparencia en la administración de los expedientes de Historias Laborales al interior de la ANT.	Realizar seguimiento trimestral a la adecuada conservación y control de expedientes de historias labores.

Fuente: Plan de Mejoramiento Archivístico –Matriz de seguimiento Oficina de Control Interno ANT.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante los siguientes mecanismos:

Matriz de Seguimiento

La Subdirección de Talento Humano, implementará una Matriz interna para realizar seguimiento a las actividades propuestas en el presente Plan Estratégico, en donde se detallarán las actividades y el avance de las mismas, permitiendo el control y cumplimiento de las estrategias.

Plan de Acción y Planes Institucionales

Mediante el Plan de Acción y los Planes Institucionales de la Subdirección de Talento Humano, instrumentos dispuestos por la Agencia para evidenciar la gestión de talento humano.

Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

A través del instrumento Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano, se llevará a cabo el ejercicio de valoración de las dimensiones de la estructura del Modelo, con el fin de identificar los aspectos en pro de fortalecer y mejorar la gestión de talento humano. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejora a que haya lugar de conformidad con las instrucciones del modelo.

Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Agencia frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se llevará a cabo su diligenciamiento en las fechas establecidas frente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP 2

Mediante esta herramienta brinda la posibilidad a la Agencia de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los funcionarios con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación exitosa. La Subdirección de Talento Humano realizará la gestión correspondiente para que mediante el SIGEP 2 se pueda contar con información confiable sobre su talento humano, ya que es la fuente primaria a la que la Subdirección podrá acceder para alimentar el proceso de la planeación estratégica.

REFERENCIAS

-  Constitución Política de Colombia. (1991). Bogotá, D.C.: Congreso de la República de Colombia.
-  Función Pública. (1 de diciembre de 2022). Función Pública. Obtenido de [funcionpublica.gov.co: https://www.funcionpublica.gov.co/quienes-somos/funciones-generales](https://www.funcionpublica.gov.co/quienes-somos/funciones-generales)
-  Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible . (21 de Mayo de 2019). MinAmbiente. Obtenido de <https://www.minambiente.gov.co/bosques-biodiversidad-y-servicios-ecosistemicos/colombia-el-segundo-pais-mas-biodiverso-del-mundo-celebra-el-dia-mundial-de-la-biodiversidad/>
-  Ministerio de Cultura. (17 de Octubre de 2019). MinCultura. Obtenido de <https://brealrod.wixsite.com/poblacionesdiversas/post/learning-new-languages>
-  Muñoz, D. (2022). Guadalupe Stereo: La Voz Comunitaria para la Transformación de Conflictos Sociales. GT 6 Comunicación, reconciliación y ética del cuidado.
-  Muñoz, M. E. (1992). Sentencia T-426. Bogotá, D.C.: Corte Constitucional.
-  Pérez Porto, J., & Gardey, A. (15 de abril de de 2008). Definición de estado. Obtenido de [Definicion.de.: https://definicion.de/estado/](https://definicion.de/estado/)
-  UNIR. (28 de Noviembre de 2022). UNIR, La Universidad en Internet. Obtenido de <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/gestion-publica/>