

PLAN ESTRATÉGICO SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO 2019

SECRETARÍA GENERAL- SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Bogotá D.C, enero 2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE.....	8
4. OBJETIVO GENERAL	8
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019	9
6. MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019.....	10
7. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	12

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras, en busca de fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados y desarrollar una cultura organizacional, en la cual se vivan los valores institucionales generando espacios que propicien la felicidad en el trabajo en desarrollo del marco de referencia del “Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Tierras 2017-2021 - Ordenamiento Social de la Propiedad Rural para una Paz Estable y Duradera”: garantizar el acceso a la tierra, legalizar la posesión de la tierra y monitorear el uso de la misma; la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la mayor productividad de los servidores públicos que genere bienestar a los colaboradores y mayor identidad con la Entidad.

En la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan; por esta razón se formula el Plan Estratégico de Talento Humano enfocado en la creación de ambientes de vida laboral que permitan potenciar las habilidades y comportamientos de los servidores públicos.

Siendo el Talento Humano el eje central de la Agencia Nacional de Tierras, el principio fundamental es que se busque mejorar los resultados y el bienestar de nuestros servidores públicos, pues sólo es posible lograr los objetivos a partir del reconocimiento de la importancia del capital humano factor principal de éxito de cualquier institución, impactando en el logro de los objetivos de la entidad y generando beneficios personales, profesionales y familiares.

Los diagnósticos y expectativas que manifestaron los funcionarios, bajo los cuales se estructuraron los componentes de este plan, nos permiten identificar las líneas de acción a desarrollar durante la vigencia anual de 2019, generando mayor cobertura y participación de los servidores en los planes e involucrando a sus familias en las diferentes actividades planteadas a ejecutar durante el año. De la misma manera se buscará generar una cultura de integración y trabajo en equipo.

Así las cosas, la Subdirección de Talento Humano diseñará e implementará un programa tendiente a fortalecer los valores y cultura organizacional, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías (talleres, seminarios y charlas, entre otros); con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, orientados a la construcción y apropiación de la identidad y el sentido de pertenencia.

Plan Estratégico de Talento Humano 2019

El Plan Estratégico de Talento Humano agrupa los diferentes componentes que se implementarán a nivel central y territorial, los cuales exigen el compromiso de la Alta Dirección, así como el de los funcionarios, sin excepción alguna, bajo el liderazgo de la Subdirección de Talento Humano. Fortaleciendo la calidad de vida laboral y social de los funcionarios de las Unidades de Gestión Territorial y la Sede Central de la Agencia, en aras de alcanzar los propósitos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo en cuenta el proceso de vinculación, el fortalecimiento de las competencias, la motivación de los servidores públicos a través del reconocimiento, un buen clima laboral y condiciones de trabajo seguras y saludables.

2. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
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.
Decreto Ley 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 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 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.
Decreto 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 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 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.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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 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 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 1081 de 2015	Talento Humano	Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República
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.
Decreto 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 Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17	Plan Institucional de Capacitación.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Resolución 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 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.
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.

Plan Estratégico de Talento Humano 2019

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Decreto 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 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.
Acuerdo 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.
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de la Agencia Nacional de Tierras 2019, inicia con la identificación de necesidades y termina con el seguimiento de las actividades programadas en el Plan de Acción Anual, y tendrá cobertura para los colaboradores de la entidad.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, los valores y la calidad de vida laboral, mediante la implementación de un modelo orientado a la Felicidad en el Trabajo.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
- Fomentar una cultura organizacional, que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio en la Agencia Nacional de Tierras, con el fin de crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia, transformar actitudes y contar con un buen clima laboral.
- Reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad; así como el reconocimiento de los mejores equipos de trabajo de la Agencia.
- Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida, la integración y el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Facilitar y fortalecer la integración del nuevo colaborador a la cultura del servicio público, a través de las funciones específicas de la Entidad.
- Realizar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.
- Realizar acompañamiento y seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Afianzar la Cultura Organizacional a través de la vivencia de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.

5. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019

El Plan Estratégico de Talento Humano 2019 de la Agencia Nacional de Tierras - ANT, está compuesto por el Plan Institucional de Capacitación, el Sistema General de Estímulos (Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos), el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Evaluación del Desempeño Laboral, Acuerdos de Gestión, Monitoreo y Seguimiento del SIGEP y el Código de Integridad, los cuales se encuentran articulados con el propósito de fortalecer las perspectivas del aprendizaje, el bienestar y la salud de los servidores públicos de la Entidad.

- 5.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION INDUCCION Y REINDUCCION:** A través de este Plan la Agencia Nacional de Tierras busca desarrollar al individuo frente a las dimensiones del ser, saber y del hacer para el cumplimiento de las funciones que le son encomendadas, integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y dar a conocer los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas.
- 5.2. SISTEMA DE ESTIMULOS BIENESTAR E INCENTIVOS:** Tiene como propósito crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Fomentar una cultura organizacional, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio en la Agencia Nacional de Tierras, con el fin de crear sentido de pertenencia, fortalecer la convivencia, transformar actitudes y contar con un buen clima laboral.
- 5.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Busca hacer su principal aporte con todos los aspectos referentes a sensibilización de los colaboradores sobre su participación de los ambientes de trabajo seguros y saludables, de cada uno de los servidores en el marco de la identificación y mitigación de riesgos.
- 5.4. PLAN ANUAL DE VACANTES:** La Subdirección de Talento Humano formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la entidad.
- 5.5. PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO:** La Subdirección de Talento Humano, formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la entidad.

Plan Estratégico de Talento Humano 2019

- 5.6. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL:** Es un mecanismo estipulado por la normativa legal vigente en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con el fin de medir el desempeño laboral y la continuidad de los derechos de carrera de los servidores públicos que los ostentan. Así como garantizar el acceso a los incentivos y encargos dentro de la ANT.
- 5.7. ACUERDOS DE GESTION:** Es un mecanismo que contiene unas herramientas por medio de las cuales se mide la Gestión de los Gerentes Públicos de la Entidad.
- 5.8. EVALUACION A LA GESTION:** Con esta herramienta la Subdirección de Talento Humano busca medir el cumplimiento de la gestión de los servidores públicos vinculados en la Entidad.
- 5.9. CODIGO DE INTEGRIDAD:** La Subdirección de Talento Humano formulará el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno, con el objetivo de implementar, promover y apropiar en los servidores públicos de la entidad los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- 5.10. MONITOREO AL SIGEP:** La Subdirección de Talento Humano realizará el seguimiento de la información reportada, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos.

6. MATRIZ PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019

En la matriz que se presenta a continuación, se consolida los componentes del presente Plan Estratégico de Talento Humano 2019, se describen las acciones a realizar en cada uno de ellos, las fechas establecidas para cada una de las actividades y la unidad de medida establecida para cada una de las actividades, la cual será responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano:

Plan Estratégico de Talento Humano 2019

Componente	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Unidad de Medida	Meta Año
Plan Estratégico de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano.	31/01/2019	31/01/2019	Documento	1
Plan Anual de Vacantes	Formular y Publicar el Plan Anual de Vacantes.	31/01/2019	31/01/2019	Documento	1
Plan de Previsión de Talento Humano	Formular y Publicar el Plan de Previsión de Talento Humano.	31/01/2019	31/01/2019	Documento	1
Plan Institucional de Capacitación	Formular y Publicar el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	31/01/2019	31/01/2019	Documento	1
	Implementar y ejecutar el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	31/02/2019	31/12/2019	Cronograma	100%
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan Institucional de Formación y Capacitación.	1/02/2019	31/12/2019	Documento	1
Inducción	Realizar la inducción a los servidores públicos durante los primeros (4) meses siguientes a su vinculación.	2/01/2018	31/12/2019	Actividad	100%
Reinducción	Adelantar la jornada de reinducción para los servidores públicos.	2/01/2019	31/12/2019	Actividad	1
Sistema de Estímulos (Bienestar y Estímulos)	Formular y Publicar el Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos .	31/01/2019	31/12/2019	Documento	1
	Implementar y ejecutar el Sistema de Estímulos Bienestar e Incentivos	1/02/2019	31/12/2019	Cronograma	100%
	Realizar seguimiento y Evaluar el Sistema de Estímulos Plan de Bienestar e Incentivos	31/01/2019	31/12/2019	Documento	1
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formular Publicar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2019	31/01/2019	Documento	1
	Implementar y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2019	31/12/2019	Cronograma	100%
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	31/01/2019	31/12/2019	Documento	1
Evaluación del Desempeño Laboral	Mediante correo electrónico, se informa que vence el plazo para adelantar la EDL y se agendan citas de asesorías personalizadas para la calificación definitiva de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción	23/01/2019	28/02/2019	Documento de Consolidación de Calificaciones Formatos de Evaluación	1
	Capacitación en el nuevo Acuerdo de EDL	1/02/2019	28/02/2019	Actividad	1
	Seguimiento a la concertación de compromisos y seguimiento a las evaluaciones semestrales y/o parciales	1/03/2019	31/01/2020	Matriz de seguimiento	1
Acuerdos de Gestión	Calificación Gerentes Públicos período 2018	1/01/2019	31/03/2019	Documento de Consolidación de Calificaciones Formatos de Acuerdo de Gestión	1
	Capacitación Gerentes Públicos	1/02/2019	28/02/2019	Actividad	1
	Concertación Compromisos Gerenciales y seguimientos	Según fecha de ingreso de Gerente Público	31/12/2019	Matriz de seguimiento	1
Monitoreo y Seguimiento SIGEP.	Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada	2/01/2019	31/12/2019	Actividad	2
	Remitir memorando a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas.	15/03/2019	1/04/2019	Documento	1
Código de Integridad	Formular el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT.	31/01/2019	28/02/2019	Documento	1
	Implementar y ejecutar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT.	1/03/2019	31/12/2019	Actividad	100%
	Realizar seguimiento y Evaluar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT.	1/12/2019	31/12/2019	Documento	1

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se llevará a cabo mediante el seguimiento a los Planes de Acción de cada uno de los componentes, el seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y el seguimiento al reporte de Avance de la Gestión (FURAG).

Aprobó:	Miryam Conto Posada - Secretaria General
Revisó:	Andrés Felipe Corral Mejía - Subdirector de Talento Humano (E)
Elaboró:	Marina Segura Sáenz – Contratista Subdirección de Talento Humano