



El campo  
es de todos

Minagricultura



# Plan Estratégico de Talento Humano 2020

Versión 1.0 - Enero de 2020

## Secretaría General – Subdirección de Talento Humano

**Línea de Atención en Bogotá**  
(+57 1) 5185858, opción 0

**Dirección**  
Calle 43 No.57-41 Bogotá, Colombia  
[www.agenciadetierras.gov.co](http://www.agenciadetierras.gov.co)

**Código Postal**  
111511



## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	5
<b>2. MARCO DE REFERENCIA</b>	6
2.1. MARCO CONCEPTUAL	6
2.2. MARCO NORMATIVO	8
<b>3. ALCANCE</b>	10
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b>	11
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
<b>5. DIAGNÓSTICO</b>	12
5.1. Información Subdirección de Talento Humano	12
5.2. Caracterización Planta de Personal ANT	12
5.3. Caracterización de los Servidores Públicos de la ANT	13
5.4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH	14
5.5. Resultados Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad a través de la Matriz de la Política de Integridad	16
5.6. Resultados Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG	17
5.7. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI18	18
5.8. Resultados Plan de Acción vigencia 2019 - Subdirección de Talento Humano	19
<b>6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	29
6.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación	29
6.2. Estrategia Plan de Incentivos Institucionales	30
Calidad de Vida Laboral	30
Protección y Servicios Sociales	30
6.3. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	30
6.4. Estrategia Plan Anual de Vacantes	30
6.5. Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano	30
6.6. Estrategia de Nómina	31
6.7. Estrategia Situaciones Administrativas	31
6.8. Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral	31
6.9. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP	31
6.10. Estrategia Código de Integridad	31
<b>7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	32



**8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ..... 35**



## LISTA DE TABLAS Y GRAFICAS

### Tablas

Tabla No. 1 – Marco Normativo

Tabla No. 2 – Caracterización Planta de Personal ANT

Tabla No. 3 – Estructura de la Planta Permanente ANT

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

Tabla No. 5 – Rango de Edad de los Servidores Públicos ANT

Tabla No. 6 – Resultados por Componentes Encuesta EDI – DANE 2018

Tabla No. 7 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente SG-SST

Tabla No. 8 – Matriz Estrategias y Actividades del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano vigencia 2020

### Gráficas

Grafica No. 1 – Distribución de la Planta de Personal ANT

Grafica No. 2 – Nivel Académico Servidores Públicos ANT

Grafica No. 3 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Grafica No. 4 – Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Grafica No. 5 – Calificación Total Política de Integridad

Grafica No. 6 – Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

Grafica No. 7 – Promoción de la gestión del Código de Integridad

Grafica No. 8 – Resultados FURAG ANT

Grafica No. 9 – Resultados Dimensiones de Gestión y Desempeño

Grafica No. 10 – Resultados Plan de Acción 2019 Subdirección de Talento Humano

Gráfica No. 11 - Evaluación eventos de capacitación 2019

Grafica No. 12 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente Capacitación

Gráfica No. 13 - Comentarios sobre capacitación 2019 recibidos en la encuesta 2019

Gráfica No. 14 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente Bienestar



## 1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras creada mediante el Decreto Ley No. 2363 de 2015, 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 2017 – 2021 “Ordenamiento Social de la Propiedad Rural para una Paz Estable y Duradera”: garantizar el acceso a la tierra, legalizar la posesión de las tierras y monitorear el uso de la misma; por lo anterior se plantea en el presente documento el Plan Estratégico de Talento Humano enfocado en la creación de un ambiente de vida laboral, permitiendo mejorar las habilidades y comportamientos de los mismos.

Entendiendo que la gestión de la entidad se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de las estrategias, los procesos y las acciones dirigidas a cumplir sus objetivos institucionales, se hace necesario que la planeación estratégica de talento humano se articule integralmente a la planeación estratégica de la entidad.

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

La planeación estratégica de talento humano para la vigencia 2020, está orientada en la generación de valor de las actividades del ciclo de vida del talento humano de la Agencia, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que esto sea un fundamental para la motivación y compromiso con la entidad, para que conlleve a un mejoramiento en la prestación del servicio contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la entidad.



## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan los conceptos y definiciones, que son aplicables y que deben ser objeto de desarrollo en el marco del Plan Estratégico:

- **Plan Institucional de Capacitación –PIC.** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Capacitación.** La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Decreto No. 1567 de 1998 Artículo 4).
- **Competencias laborales.** Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO.** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Inducción.** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. (Decreto No. 1567 de 1998 Artículo 7).
- **Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Decreto No. 1567 de 1998 Artículo 7).
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
- **Formulario de Autodiagnóstico MIPG:** Este formulario es una herramienta de autoevaluación disponible por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca a través de una lista de chequeo la identificación de un nivel de avance de acuerdo con la información consignada por las entidades. El autodiagnóstico evalúa cuatro componentes:



planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Es de recordar que es un instrumento que las entidades autónomamente pueden aplicar en cualquier momento o cuando lo consideren pertinente.

- **Formulario Único de Avance a la Gestión (FURAG):** Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.
- **Servidor público.** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Sistema Nacional de Capacitación.** De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley No. 1567, 1998, Art. 4).
- **Programa de aprendizaje.** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción.
- **Proyecto de aprendizaje.** Para la ANT es el conjunto de temáticas afines que se estructuran bajo un mismo nombre a fin de concretar bajo un mismo propósito, unas actividades tendientes a fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Agencia.
- **Valor público.** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía. El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.
- **Gobernanza para la paz.** Concepto asociado con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.
- **Gestión del conocimiento.** En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.



## 2.2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona 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.
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 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 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 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 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. 2363 de 2015	Creación ANT	Por la cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, ANT, se fija su objeto y estructura.
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. 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. 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.



Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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 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 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. 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.
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. 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. 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 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. 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 No. 3546 de 2018 del 2018	Pasantes	Regula las prácticas laborales
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Talento Humano	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
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 Período 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.
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.



### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, inicia con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Institucionales de la Subdirección de Talento Humano) y finaliza con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, va dirigido a la población de la Agencia (servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta permanente, provisionales y contratistas; de acuerdo con el alcance y objeto de cada plan), y de acuerdo con la normatividad vigente.



## 4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, orientado al mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, competencias laborales, bienestar y calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia, en aras de la creación de valor público.

### 4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, orientado a lograr un mejoramiento en la gestión 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. Establecer e implementar acciones y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores públicos.
4. Fortalecer la cultura y el clima laboral de la Agencia, a través de herramientas desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano.
5. Adelantar las actividades relacionadas con el ciclo de administración del talento humano, en términos de vinculación, desarrollo, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Agencia.
6. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Talento Humano, y de acuerdo los lineamientos de la Función Pública.
7. Dar cumplimiento a las directrices establecidas sobre Austeridad en el Gasto, de acuerdo con el lineamiento establecido por la Presidencia de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 09 del 09 de noviembre de 2018.



## 5. DIAGNÓSTICO

### 5.1. Información Subdirección de Talento Humano

De acuerdo con el MIPG es fundamental contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo cual, la Subdirección de Talento Humano ha adelantado y ejecutado las actividades necesarias que le permitan contar con la información actualizada en las carpetas compartidas virtuales y herramientas dispuestas por la Agencia.

### 5.2. Caracterización Planta de Personal ANT

La Agencia Nacional de Tierras cuenta con 126 empleos, de los cuales 26 cargos son de Libre Nomenclatura y Remoción y 100 cargos son de naturaleza Carrera Administrativa, se encuentran distribuidos de la siguiente forma de acuerdo con el Nivel Jerárquico:

Tabla No. 2 – Caracterización Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad
DIRECTIVO	16
ASESOR	4
PROFESIONAL	85
TÉCNICO	21
<b>Total</b>	<b>126</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 1 – Distribución de la Planta de Personal ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano.



A continuación, se presenta el estado actual de la Planta de Personal, frente a los cargos que se encuentran Provistos y Vacantes teniendo en cuenta el Nivel Jerárquico de los empleos, esta información se presenta con corte al 15 de enero de 2020:

Tabla No. 3 – Estructura de la Planta Permanente ANT

Estructura de la Planta Permanente Nivel Jerárquico			
Nivel Jerárquico	Cantidad	Provistos	Vacantes
DIRECTIVO	16	15	1
ASESOR	4	2	2
PROFESIONAL	85	73	12
TÉCNICO	21	21	0
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>111</b>	<b>15</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

### 5.3. Caracterización de los Servidores Públicos de la ANT

La Subdirección de Talento Humano mediante la Encuesta de Evaluación y Diagnostico para el Desarrollo del Talento Humano, llevo a cabo el diagnostico de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la ANT desde el 27 de diciembre de 2019 hasta el 13 de enero de 2020, para actualizar la Matriz de Caracterización de Personal, lo cual sirve como insumo para la administración del talento humano, en lo relacionado con: Nivel educativo, Edad, Género, Tipo de Vinculación, entre otros.

A continuación, se detalla la información:

#### Género de los Servidores Públicos ANT

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

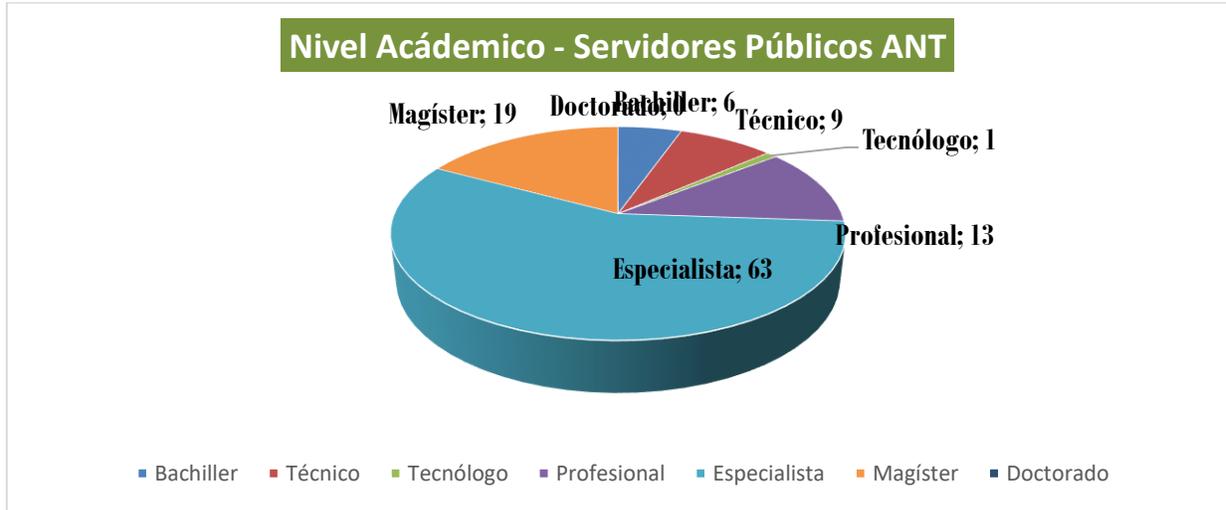
Género	Total
Hombre	66
Mujer	45

Fuente: Subdirección de Talento Humano.



### Nivel Académico de los Servidores Públicos ANT

Grafica No. 2 – Nivel Académico Servidores Públicos ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Se evidencia que la mayor parte de los servidores públicos de la Agencia han alcanzado títulos de posgrado, el 56% bajo la modalidad de Especialización y el 17% con Maestría.

### Rango de Edad Servidores Públicos ANT

Tabla No. 5 – Rango de Edad de los Servidores Públicos ANT

Rango de Edad	No.
18 a 20	0
21 a 30	6
31 a 40	25
41 a 50	32
51 a 60	42
61 a 70	6
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

El 37% de la población de la Agencia se encuentra entre los 51 y 60 años de edad, y el 28% se encuentran entre los 41 a 50 años de edad, representando la mayor parte de los servidores.

#### 5.4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

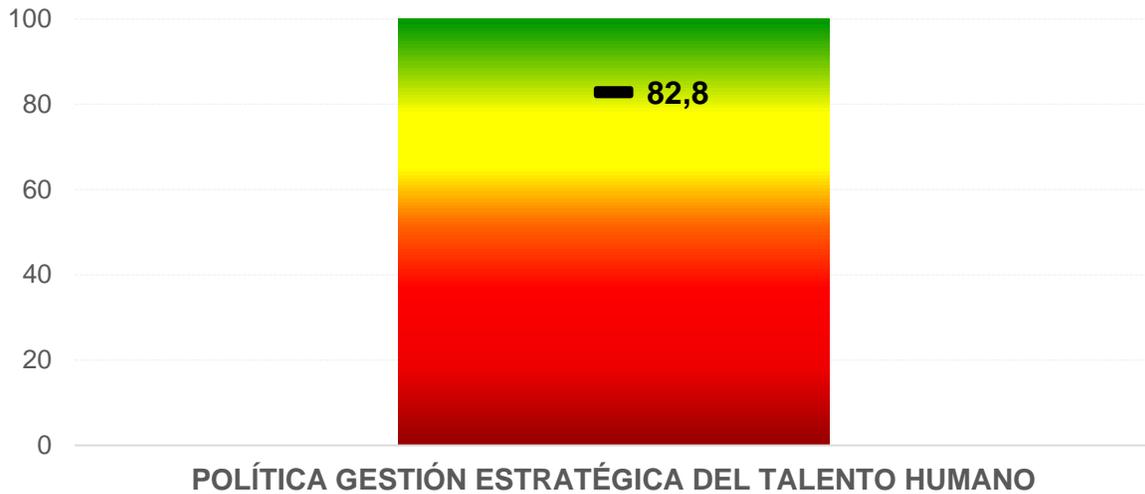
La Subdirección de Talento Humano mediante el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública



DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2019, en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

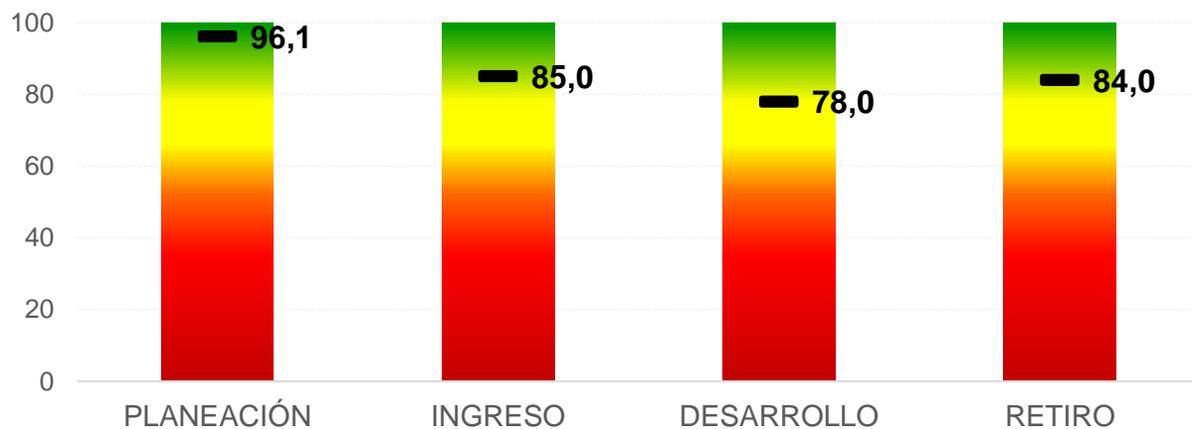
A continuación, se detalla los resultados obtenidos durante la vigencia 2019:

Grafica No. 3 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 4 – Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano – Subdirección de Talento Humano.

De acuerdo con la calificación obtenida de 82,8%, la Agencia Nacional de Tierras se ubica en el Nivel: CONSOLIDACIÓN.

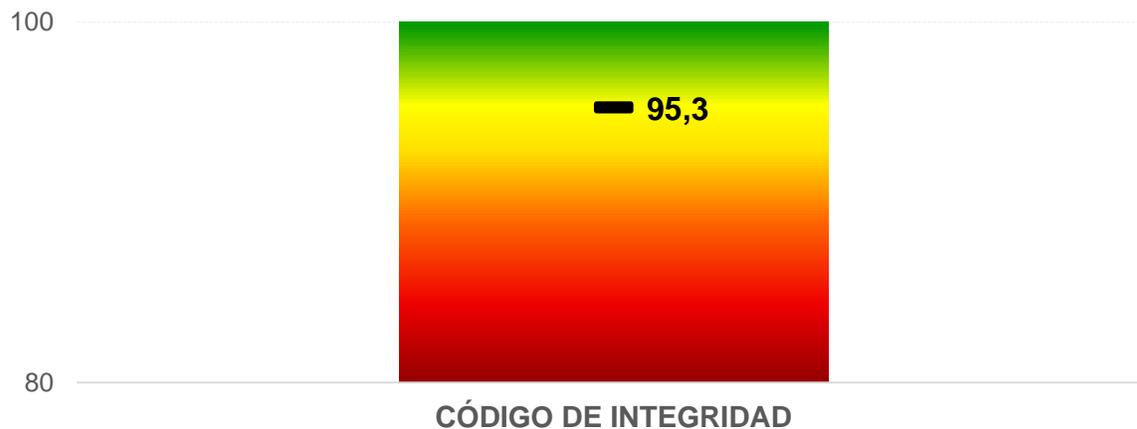


### 5.5. Resultados Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad a través de la Matriz de la Política de Integridad

La Subdirección de Talento Humano mediante el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2019, en los componentes de: *Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y Promoción de la gestión del Código de Integridad.*

A continuación, se detalla los resultados obtenidos durante la vigencia 2019:

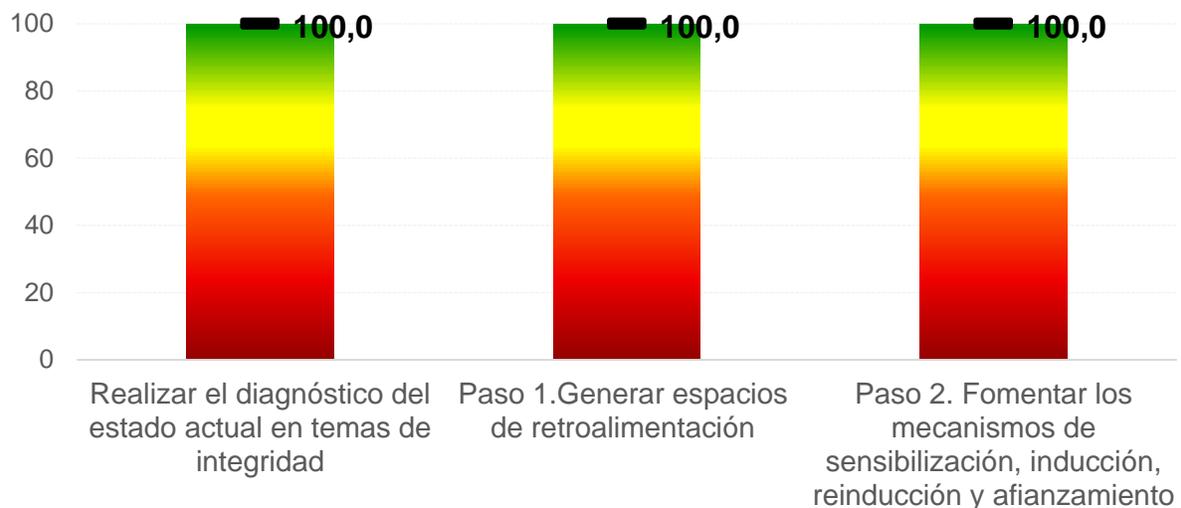
Grafica No. 5 – Calificación Total Política de Integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

#### Categorías del componente 1:

Grafica No. 6 – Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

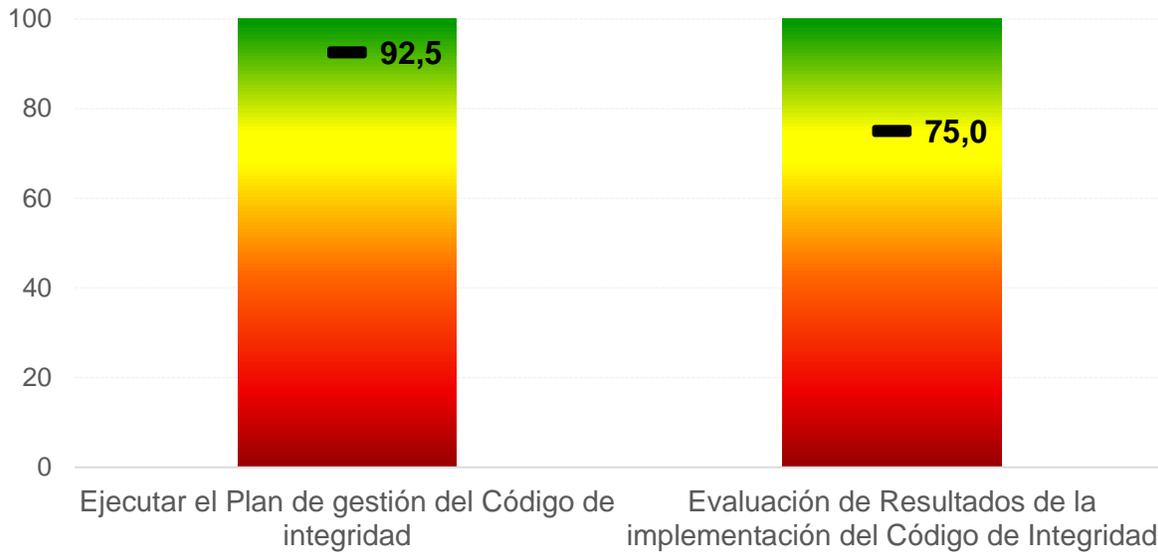


Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.



Categorías del componente 2:

Grafica No. 7 – Promoción de la gestión del Código de Integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

De acuerdo con los resultados obtenidos durante la vigencia 2019, la Subdirección de Talento Humano seguirá realizando el adecuado desarrollo de la Política de Integridad con el fin de afianzar los valores en la ANT.

5.6. Resultados Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Dado que los resultados de la vigencia 2019 son reportados en el mes de febrero 2020, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2018. De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG 2018, el índice de desempeño institucional fue de 74.6, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 68.0, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Grafica No. 8 – Resultados FURAG ANT



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.



En el Informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, presentó una ponderación de 71.2 del 94.4 que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, como se muestra a continuación:

Gráfica No. 9 – Resultados Dimensiones de Gestión y Desempeño

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, Vigencia 2018.

### 5.7. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI

Teniendo en cuenta que los resultados de la encuesta EDI aplicados durante el 2019 en la ANT, no han sido publicados, se toma como referencia para el análisis, los resultados 2018.

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país.

Los resultados fueron los siguientes:

Tabla No. 6 – Resultados por Componentes Encuesta EDI – DANE 2018

Componentes	Resultado
Ambiente Institucional	78,4%
Credibilidad en las Reglas	78,6%
Credibilidad en las Políticas	79,5%
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	75,3%
Desempeño Institucional	77,7%



Componentes	Resultado
Gestión de Resultados	74,4%
Rendición de Cuentas	83,4%
Bienestar Laboral	78,2%
Prevención de Prácticas Irregulares	77,8%

Fuente: DANE, EDI 2018

5.8. Resultados Plan de Acción vigencia 2019 - Subdirección de Talento Humano  
La Subdirección de Talento Humano mediante la siguiente Matriz realizó seguimiento y control a las actividades incluidas dentro del Plan de Acción, en el cual se evidencia un cumplimiento del 97% del Plan.

Grafica No. 10 – Resultados Plan de Acción 2019 Subdirección de Talento Humano

Agencia Nacional de Tierras JUNTO ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO		<b>PLAN DE ACCIÓN 2019</b>					<b>97%</b>	
<b>Dependencia:</b>		<b>SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>						
Actividad Principal	Meta	Unidad de Medida	Fecha Inicio	Fecha Fin	Ponderación de la Actividad	% de Avance	% Ponderación de Actividad	
Formulación, aprobación e implementación del Plan Estratégico de Talento Humano 2019	1	Plan aprobado y publicado	02-ene-2019	31-dic-2019	5%	100%	5%	
Formulación, aprobación e implementación del Plan Anual de Vacantes	1	Plan aprobado y publicado	02-ene-2019	31-dic-2019	5%	100%	5%	
Formulación, aprobación e implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos	1	Plan aprobado y publicado	02-ene-2019	31-dic-2019	5%	100%	5%	
Formulación, aprobación e implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación	100	Porcentaje de Implementación	02-ene-2019	31-dic-2019	21,25%	98%	21%	
Formulación, aprobación e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos	100	Porcentaje de Implementación	02-ene-2019	31-dic-2019	21,25%	92%	20%	
Formulación, aprobación e implementación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	100	Porcentaje de Implementación	02-ene-2019	31-dic-2019	21,25%	98%	21%	
Tramitar Situaciones Administrativas, liquidación de nómina y prestaciones sociales	100	Situaciones Administrativas tramitadas eficientemente	02-ene-2019	31-dic-2019	21,25%	100%	21%	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

A continuación, se detalla la gestión relacionada por cada una de las actividades contenidas en el Plan de Acción vigencia 2019 y los aspectos de mejora para tener en cuenta:



### **Plan Estratégico de Talento Humano 2019**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT.

### **Plan Anual de Vacantes 2019**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT.

### **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT.

### **Plan Institucional de Formación y Capacitación 2019**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT. De acuerdo con el seguimiento realizado al cronograma de actividades se logró el 98% de cumplimiento.

A continuación, presentamos los resultados de la evaluación en cada uno de los Programas de aprendizaje que hicieron parte del PIC 2019, Inducción/reinducción y Capacitación.

### **Inducción/Reinducción**

Durante la vigencia 2019, la Subdirección de Talento Humano estructuró el Curso de Inducción Virtual para nuevos funcionarios en la plataforma Moodle y contempla los siguientes módulos desarrollados a través de videos, presentaciones o documentos:

- Objetivo General
- Introducción al servicio público (videos)
- Derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses del servidor público (Presentación)
- Nuestra entidad (Video y presentación)
- Código de integridad y buen gobierno (Documento)
- La Gestión del Talento Humano en la Agencia (Presentación)
- Evaluación (Del curso y de conocimientos)

En promedio la calificación de conocimientos fue de 9 sobre 10, y de las 28 personas que culminaron el Curso, 27 lo hicieron en un tiempo inferior a un mes.

Los comentarios de mejora que se han recibido sobre el Curso han estado orientados a inconvenientes técnicos que se han solucionado con el apoyo de la Subdirección de Sistemas de Información de Tierras Rurales.

Una vez culminado el Curso, se diligenció la forma GTHU-F-001-REGISTRO DE INDUCCION A FUNCIONARIOS, dado que es la evidencia que soporta la realización de la inducción.

En el Programa de Reinducción, conforme a lo programado, el 5 de diciembre 2019 se llevó a cabo el evento presencial dirigido a todos los servidores públicos del nivel central, y para el nivel territorial se estructuró el curso virtual en la plataforma Moodle.



### Capacitación

De acuerdo con el procedimiento establecido, los eventos de capacitación fueron evaluados, para medir la **eficacia** o grado de aprehensión de los conocimientos brindados, y para medir la **calidad** en la organización y presentación de cada evento por parte de la Subdirección de Talento Humano. La escala de calificación que fue utilizada en este indicador de **eficacia** es:

- Entre 1 y 2,9 = Poco satisfactorio
- Entre 3,0 y 3,9 = Aceptable
- Entre 4,0 y 4,9 = Bueno
- 5,0 = Excelente

El promedio de calificaciones obtenido en los eventos realizados fue del **4,3**.

Con respecto al segundo indicador de calidad, los participantes a los eventos diligencian la forma GTHU-F-003- EVALUACION DE LA CAPACITACION, en la cual se hacen 12 preguntas para medir el contenido y la metodología de la capacitación, la utilidad y aplicabilidad de los conocimientos recibidos y la labor del docente.

La escala de calificación es la siguiente:

- 5 = Completamente de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Completamente en desacuerdo

Los resultados en promedio de este indicador para cada uno de las preguntas realizadas, fueron los siguientes:

Gráfica No. 11 - Evaluación eventos de capacitación 2019



Fuente: Base datos Seguimiento a Espacios de Formación 2019/STH/Diciembre 2019



De otro lado, mediante la Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano aplicada a los servidores públicos y contratistas en el mes de diciembre 2019, se incluyeron preguntas para evaluar cada uno de los eventos realizados en 2019, calificando de la siguiente manera: Bueno, Regular, Malo o si no participó.

Los resultados de la encuesta en este aspecto, se presentan en la siguiente gráfica:

Grafica No. 12 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente Capacitación



Fuente: Encuesta a servidores ANT / Diciembre de 2019

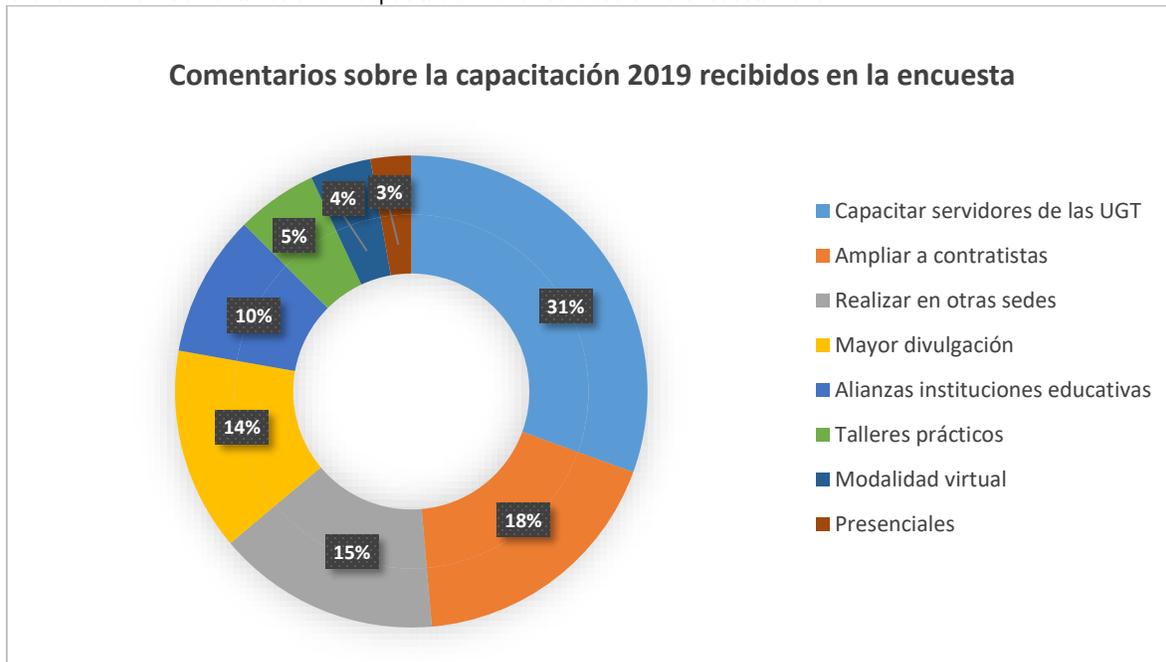
Del total de 301 encuestas diligenciadas por servidores públicos y contratistas, el 79% manifiesta no haber participado en los eventos de capacitación realizados; del 21% restante, el 17% califican como “Buena” la capacitación, el 3%, “Regular” y el 1% como “Mala”.

Para analizar estos resultados es conveniente revisar los comentarios anotados por los encuestados a la pregunta, ¿En qué aspectos piensa que podemos mejorar éstas actividades?



Entre las respuestas dadas, a continuación, se presentan las más representativas en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 13 - Comentarios sobre capacitación 2019 recibidos en la encuesta 2019



Fuente: Encuesta a servidores y contratistas ANT/Diciembre de 2019

### Acciones de Mejora Plan Institucional de Capacitación

De conformidad con la evaluación del PIC 2019, la Subdirección de Talento Humano considera dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes acciones de mejora:

- Atender la demanda de capacitación presentada por los servidores públicos de las Unidades de Gestión Territorial.
- Evaluar la alternativa de suscribir alianzas con instituciones educativas para realizar la capacitación de manera virtual, con lo cual se ampliaría la cobertura a servidores públicos de las UGT, personal de los PAT y funcionarios en el nivel central de otras sedes distintas al CAN, al igual que contratistas. Las alianzas igualmente pueden suscribirse para capacitación presencial.
- Programar los eventos desde comienzo del año para asegurar una mayor participación
- Definir mecanismos para una mayor divulgación
- Procurar que en los eventos que se realicen de manera presencial, los contenidos sean prácticos, que haya profundidad en los temas y que las presentaciones sean legibles.
- Formular una estrategia para mejorar el porcentaje de asistencia a capacitación, y beneficiar a un mayor número de servidores públicos.

Estas acciones de mejora se tendrán en cuenta en la formulación de los Proyectos de Aprendizaje, que harán parte del PIC 2020.



### Plan de Incentivos Institucionales – Bienestar 2019

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT.

El porcentaje de ejecución del plan de trabajo del Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2019 fue del 92%. No se alcanzó el cumplimiento del 100% debido a que no fue posible ejecutar las siguientes actividades:

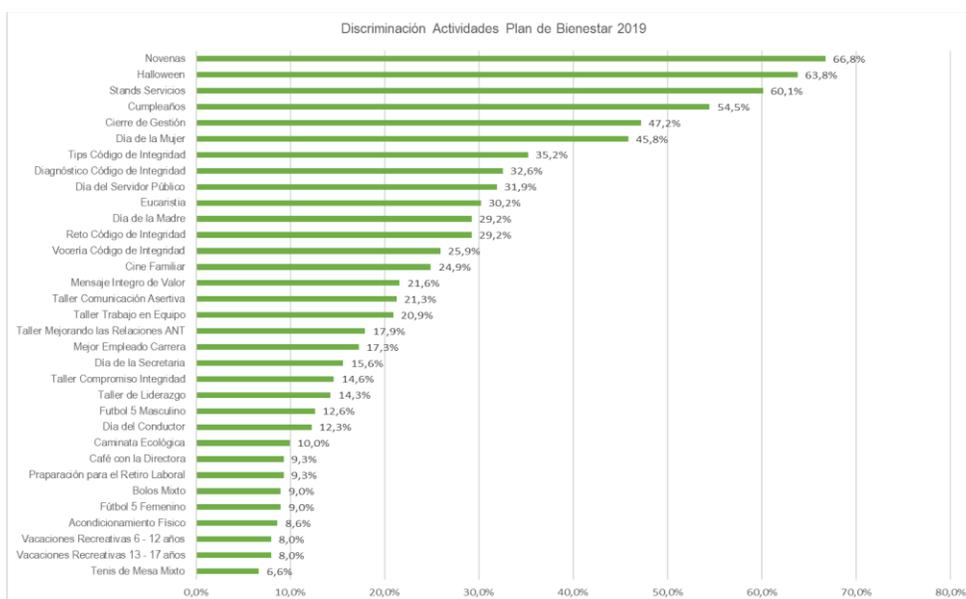
Clases de Acondicionamiento Físico: Se realizaron 4 de las 5 clases programadas con la Caja de Compensación Compensar. Debido a las manifestaciones que se realizaron durante los últimos dos meses del año hizo que se debieran cancelar las fechas programadas.

De la misma manera, debido a que la ejecución del contrato de Bienestar se inició en el mes de septiembre, la mayoría de las actividades se debieron realizar durante el último trimestre del año por lo que no fue posible dar cumplimiento a todo el cronograma establecido y quedaron sin llevar a cabo actividades como el *Curso de Cocina*, *Feria Navideña*, *Café con la Directora*, *Concurso Servidor Público Integro* y el *Taller Gourmet para Líderes*.

En las UGT no se realizaron las actividades de Cierre de Gestión y Día de la Familia. Esto debido a dificultades por parte del operador logístico responsable del Contrato de Bienestar 2019.

Mediante la *Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano* aplicada a los servidores públicos y contratistas en el mes de diciembre 2019, el 87% de las personas que sí participaron en una o varias de las actividades de bienestar las calificó como “Buena”; el 8% como “Regular” y el 5% “Mala”. Estos porcentajes indican una buena acogida por parte de los funcionarios; sin embargo, es necesario trabajar en estrategias de promoción y divulgación del Plan de Bienestar, de manera que se tenga un mayor porcentaje de cobertura de la población de la ANT.

Gráfica No. 14 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente Bienestar



Fuente: Encuesta a servidores ANT/Diciembre de 2019



### **Acciones de Mejora Plan de Bienestar e Incentivos**

De acuerdo con la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, la Subdirección de Talento Humano considera dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes acciones de mejora:

- Teniendo en cuenta las actividades realizadas de bienestar realizadas durante la vigencia 2019, el 42% de los encuestados indicaron que desean que estas se mantengan durante la vigencia 2020, haciendo mayor énfasis en actividades de recreación que permitan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y lazos familiares.
- Del total de la población encuestada se observó que se contó con una participación del 70% de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- En el punto de sugerencias para mejorar, el 30% de los encuestados indicaron que esperan que haya más presencia de las actividades de bienestar en las regionales y sedes distintas al nivel central.
- Para la vigencia 2020, los encuestados sugieren que se implementen actividades tales como: Día de los pueblos y negritudes, Torneos de Videojuegos, Danzas, Talleres de Artesanías y Manualidades, Torneo de Rana, Día de la Bicicleta, entre otras.

Estas acciones de mejora se tendrán en cuenta en la formulación del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2020.

### **Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2019**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2019, publicándose en la página web de la ANT.

El porcentaje de ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2019 fue del 97%. No se alcanzó el cumplimiento del 100% debido a que no fue posible ejecutar las siguientes actividades:

- Actualización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: se realizó la revisión del documento Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, falta revisión final, firmas correspondientes y publicación en la vigencia 2020.
- Aplicación de la batería riesgo Psicosocial a todos los funcionarios de la ANT: Teniendo en cuenta que durante la vigencia 2019 no se contó con recursos para la contratación de un proveedor con el fin de realizar la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial, para los funcionarios y contratistas con un tiempo de antigüedad mayor a seis meses en la entidad, sin embargo, se adelantó la ficha técnica y el análisis del sector para este proceso, de igual manera se tuvo en cuenta como necesidad en el plan anual de adquisiciones para la vigencia 2020.

Con la aplicación de la *Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano* aplicada a los servidores públicos y contratistas en el mes de diciembre 2019, se evidenció que la mayoría de las personas vinculadas en la Agencia no participa en las actividades de las programadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, lo cual implica la formulación de



una estrategia para incentivar la participación de los trabajadores en cada una de las actividades programadas del SG-SST.

Tabla No. 7 - Resultados Encuesta Evaluación y Diagnostico 2019 – Componente SG-SST

¿PARTICIPÓ USTED DE ALGUNA DE ÉSTAS ACTIVIDADES?	BUENA	MALA	NO PARTICIPE	REGULAR
Acondicionamiento físico (rumba, yoga, Pilates)	21	2	275	3
Taller de liderazgo	34	3	258	6
Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Plan de Capacitación en el SG SST 2019)	93	2	192	14
Publicación y Socialización de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo	70	3	223	5
Publicación y Socialización de la política de prevención del no consumo de alcohol tabaco y drogas	51	4	240	6
Publicación y Socialización Circular sobre responsabilidades frente al SG-SST.	44	4	248	5
Capacitación y participación en la elaboración de la Matriz de Peligros y Riesgos, identificación de riesgos: físico químico, biológico, ergonómico, publico. Divulgación de la Matriz de Identificación evaluación y valoración del riesgo.	60	6	228	7
Capacitación en el Plan de Prevención, Preparación y Respuestas ante Emergencias.	84	4	206	7
Divulgaciones inspecciones de seguridad	46	44	247	4
Taller Comunicación asertiva	64	2	227	8
Taller Trabajo en Equipo	53	2	239	7
Capacitación en Primeros Auxilios y Brigadas de emergencia	66	1	227	7
Elecciones Comité de Convivencia Laboral.	49		245	7
Elecciones Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	48		247	6
Conformación de las brigadas de Emergencias	48	2	244	7
Divulgación del formato para el reporte de actos y condiciones inseguras.	29	1	266	5



¿PARTICIPÓ USTED DE ALGUNA DE ÉSTAS ACTIVIDADES?	BUENA	MALA	NO PARTICIPE	REGULAR
Participación en jornadas de Orden y Aseo	100	4	188	9
Capacitaciones dirigidas a los miembros del COPASST	23	2	272	4
Tips para prevención del acoso laboral	55	7	235	4
Salida a pista con los brigadistas	32	4	263	2
Participación simulacro de entidad	156	1	129	15
Semana de la salud (Feria de destrezas, Cuidados visuales, Jornada visual – optometría, Exámenes Médico Ocupacionales periódicos, Productos dermatológicos, asesoría en piel, Terapia de relajación Aromaterapia, Tamizaje de riesgo cardiovascular, mercado saludable, Tips para el manejo del stress).	115	2	179	5
Participación en los programas de riesgo biomecánico (Semilleros preventivos, Grupo de Escuelas de Desórdenes Musculo Esqueléticos y líderes de semilleros preventivos y/o pausas activas)	48	5	244	4
Participación en actividades del Programa de Gestión en conservación visual (pausas activas visuales).	74	3	219	5

Fuente: Encuesta a servidores ANT/ Diciembre de 2019

### **Acciones de Mejora Plan Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST**

De acuerdo con la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, la Subdirección de Talento Humano considera dentro de sus objetivos y estrategias las siguientes acciones de mejora:

- Contar con más presencia en las UGT con que cuenta la Agencia, para socializar los temas de SG-SST.
- Inducción y reinducción sobre los temas de SG-SST.
- Realizar la gestión con el fin de contar con la entrega de los Elementos de Protección Personal.
- Planificación auditoria con el COPASST y la alta dirección

### **Tramite Situaciones Administrativas**

Durante la vigencia 2019 se tramitaron las situaciones administrativas, de acuerdo con la administración del talento humano en las etapas de: vinculación, desarrollo, permanencia y retiro de



los servidores públicos. Realizando seguimiento y control mediante la Matriz Tramite de Situaciones Administrativas 2019, herramienta que administra y custodia la Subdirección de Talento Humano.

### **Liquidación de Nomina y Prestaciones Sociales**

De acuerdo con el cronograma de Cierre y Apertura de Novedades que afectan la liquidación y pago de la Nómina vigencia 2019, la Subdirección de Talento Humano realizó la liquidación correspondiente de la Nómina de acuerdo con los funcionarios vinculados a la Planta Permanente y Planta Temporal de la ANT.

Mediante la Matriz de Planta Permanente, Planta Temporal I y Planta Temporal II, realizó el seguimiento y control sobre los rubros correspondientes, herramienta que administra y custodia la Subdirección de Talento Humano, que sirve de insumo para la toma de decisiones.



## 6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con los resultados en el punto 5. Diagnóstico del presente documento, sobre la gestión reportada por la Subdirección de Talento Humano, a continuación, se detalla las Estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2020 en la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

### 6.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A partir de las lecciones aprendidas del Plan ejecutado en el 2019, así como la disponibilidad de recursos para financiar el PIC 2020, se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos planteados:

#### **Oferta de la Red Institucional**

Para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje identificados en el presente Plan, se espera contar con la capacitación que brindan entidades como la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, las universidades, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, Mintic, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Departamento Nacional de Planeación, DNP y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación.

#### **Alianzas estratégicas**

Realizar alianzas estratégicas con universidades o entidades que cuenten con expertos en los temas de interés de la Agencia, con los cuales sea posible suscribir acuerdos o convenios con o sin financiación. Mediante alianza estratégica, se buscará incorporar el desarrollo de estrategias de aprendizaje efectivas con el fin de implementar una acción innovadora en la Agencia.

#### **Experticia personal de la Agencia**

Contar con el apoyo de los servidores públicos de la Agencia expertos en temas, particularmente misionales, que estén dispuestos a compartir sus conocimientos y experticia con los demás servidores de la entidad.

#### **Utilización recursos del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional ANT”**

Para la vigencia 2020, se destinaron recursos del proyecto de inversión “Fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional ANT”, para la financiación del PIC, recursos que podrán destinarse al desarrollo de los proyectos de aprendizaje que no puedan ser realizados mediante la gestión con la Red Institucional de Capacitación o con los expertos de la entidad, y que para llevarse a cabo requieran financiación con otras entidades o expertos particulares.

Dependiendo de la disponibilidad de recursos, éstos pueden destinarse también, para impulsar la alternativa de capacitación virtual para aquellos proyectos de aprendizaje en donde se considere viable y pertinente esta modalidad de capacitación. De igual manera, para atender las necesidades de capacitación de los servidores públicos de las Unidades de Gestión Territorial en los temas misionales.



## 6.2. Estrategia Plan de Incentivos Institucionales

El Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos 2020 de la Agencia Nacional de Tierras, está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la propuesta de acciones que afecten positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El plan se enmarca en dos áreas a saber:

### **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### **Protección y Servicios Sociales**

Se centrará en fomentar y estructurar acciones de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

## 6.3. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se diseña y ejecuta con la intervención de la ARL Positiva, corredor de seguros ITAU, recursos financieros, técnicos y tecnológicos propios de la entidad.

Cada una de las actividades diseñadas para la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, durante la vigencia 2020, se ha estructurado con el propósito de generar una cultura de autocuidado, basada en el comportamiento de los trabajadores de la Agencia, todas estas actividades están encaminadas a controlar y prevenir los riesgos a los que pudiesen estar expuestos en sus lugares de trabajo, se vean reflejadas en el cambio de actitud y el compromiso que cada trabajador asume para el mejoramiento de su calidad de vida.

## 6.4. Estrategia 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.

## 6.5. Estrategia Plan de Previsión de 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.



#### 6.6. Estrategia de Nómina

La Subdirección de Talento Humano mediante la herramienta Matriz de Gastos de Personal, realizará seguimiento y control de los costos que se deriven de la Nómina de los funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia. De igual forma mediante la planta de personal se realizará análisis para la toma de decisiones de la Subdirección.

#### 6.7. Estrategia Situaciones Administrativas

La Subdirección de Talento Humano mediante la herramienta Matriz de Situaciones Administrativas, realizará seguimiento frente a la información de los funcionarios de la Agencia en lo referente a situaciones administrativas, contribuyendo así a un mayor control.

#### 6.8. Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral y solicitar a los responsables del proceso de evaluación la calificación definitiva para anexarlos al expediente laboral.

#### 6.9. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

La Subdirección de Talento Humano llevara a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

#### 6.10. Estrategia Código de Integridad

La Subdirección de Talento Humano formulará el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual permitirá la continuidad de un clima ético en la institución, el desarrollo de una cultura organizacional ética sustentada en valores, como el soporte base para el cumplimiento de su misión y logro de su visión institucional, buscando así:

- La promoción de valores y el fortalecimiento de una cultura fundamentada en los principios y valores de la entidad.
- Sensibilizar a los funcionarios y contratistas de la institución sobre el tema ético.
- Se pretende también crear una red de contactos al interior de cada dependencia de la entidad, de manera que ejerzan el rol de “Gestores de Integridad”. Con esta estrategia se pretende poder tener mayor cobertura, oportunidad e impacto con las actividades planteadas para la vigencia 2020. Este grupo será capacitado y servirá como enlace con la Subdirección de Talento Humano.
- Desarrollar actividades para el logro de un buen clima organizacional basado en valores.



## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

En la matriz presentada a continuación, se consolida las estrategias del presente Plan Estratégico, se describen las acciones a realizar en cada una de las estrategias, las fechas establecidas para cada una de las actividades y la unidad de medida establecida para cada una de las actividades, y se encuentra alineado frente al Autodiagnóstico del MIPG, Plan de Acción Institucional vigencia 2020, Planes Institucionales a cargo de la Subdirección de Talento Humano:

Tabla No. 8 – Matriz Estrategias y Actividades del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano vigencia 2020

Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2020	Fecha inicio	Fecha final	Responsable Actividad
Plan Estratégico de Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Publicado	Número	1	01/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborado	Número	2	01/02/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Diseñar y aprobar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	Plan Publicado	Número	1	01/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	Seguimiento cronograma de implementación	Número	4	01/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final de Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	01/10/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan de Incentivos Institucionales	Diseñar y aprobar el Plan de Incentivos Institucionales	Plan Publicado	Número	1	01/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan de Incentivos Institucionales	Seguimiento cronograma de implementación	Número	4	01/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Incentivos Institucionales	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	01/10/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar y aprobar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Publicado	Número	1	01/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguimiento cronograma de implementación	Número	4	01/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	01/10/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan Anual de Vacantes	Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes formulado y publicado / Plan Publicado	Número	1	1/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano



Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2020	Fecha inicio	Fecha final	Responsable Actividad
	Implementar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes implementado / Informe de implementación elaborado	Número	2	1/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan de Previsión	Diseñar y aprobar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado y publicado / Plan Publicado	Número	1	1/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Nómina	Realizar el soporte y mantenimiento del aplicativo Meta4 - SIGEP Nómina	Prestación de servicio de soporte y mantenimiento del aplicativo de Nómina / Contrato ejecutado	Número	1	1/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Elaborar la liquidación de nómina	Nómina elaborada / Reporte liquidación de nómina elaborado	Número	12	1/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Elaborar programación de liquidación y pago de nómina	Cronograma de programación elaborado / Cronograma de liquidación y pago de la nómina elaborado	Número	1	1/01/2020	31/01/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Evaluación del Desempeño Laboral	Mediante correo electrónico, se informa que vence el plazo para adelantar la EDL – Calificación Anual del periodo	Documento de Consolidación de Calificaciones	Número	1	01/02/2020	31/01/2021	Subdirector(a) de Talento Humano
	Seguimiento a la concertación de compromisos y seguimiento a las evaluaciones semestrales y/o parciales	Reporte	Número	1	01/02/2020	31/01/2021	Subdirector(a) de Talento Humano
Acuerdos de Gestión	Calificación Gerentes Públicos periodo 2020	Documento de Consolidación de Calificaciones	Número	1	01/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Capacitación Gerentes Públicos	Actividad	Número	1	01/02/2020	29/02/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Concertación Compromisos Gerenciales y seguimientos	Reporte	Número	1	01/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Situaciones Administrativas	Gestionar las situaciones administrativas	Situaciones administrativas tramitadas / Reporte situaciones administrativas tramitadas	Porcentaje	100%	1/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Monitoreo y Seguimiento SIGEP	Elaborar comunicación a los servidores públicos indicando los plazos para la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas del SIGEP	Comunicación elaborada y difundida	Número	1	15/03/2020	31/04/2020	Subdirector(a) de Talento Humano



Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2020	Fecha inicio	Fecha final	Responsable Actividad
	Realizar seguimiento a la actualización de la información reportada en el SIGEP	Seguimiento de la información reportada en el SIGEP	Número	1	1/01/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
Código de Integridad	Formular el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT	Plan Formulado y Publicado	Número	1	1/02/2020	31/05/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT	Seguimiento cronograma de implementación	Número	1	1/02/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final al Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	01/10/2020	31/12/2020	Subdirector(a) de Talento Humano

Fuente: Subdirección de Talento Humano – Plan de Acción vigencia 2020 Oficina de Planeación.



## 8. SEGUIMIENTO Y 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, implementara una Matriz 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. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

**Aprobó:** Carlos Alberto Salinas Sastre - Secretario General

**Revisó:** Edgar Alfredo Gutiérrez Rivera – Contratista Secretaría General

**Revisó:** Marina Segura Saenz - Subdirectora de Talento Humano

**Elaboró:** Julian Sneider Suarez Suarez – Gestor Subdirección de Talento Humano