

# Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2024



<b>1.</b>	<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b> .....	<b>4</b>
<b>2.1.</b>	<b><u>Objetivo General</u></b> .....	<b>4</b>
<b>2.2.</b>	<b><u>Objetivos Específicos</u></b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b><u>PROPÓSITO</u></b> .....	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b><u>MARCO NORMATIVO</u></b> .....	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b><u>RESPONSABLES</u></b> .....	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b><u>INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR</u></b> .....	<b>9</b>
<b>6.1.</b>	<b><u>Resultados Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano</u></b>	<b>9</b>
<b>6.2.</b>	<b><u>Resultados FURAG 2022</u></b> .....	<b>21</b>
<b>6.3.</b>	<b><u>Reporte Autodiagnóstico MIPG de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno</u></b> .....	<b>24</b>
<b>6.4.</b>	<b><u>Resultados Medición Clima Laboral vigencia 2022</u></b> .....	<b>25</b>
<b>6.5.</b>	<b><u>Seguimiento Vinculación Formativa – Practicantes</u></b> .....	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b><u>ÁREAS DE INTERVENCIÓN</u></b> .....	<b>30</b>
<b>8.</b>	<b><u>SEGUIMIENTO</u></b> .....	<b>32</b>
<b>9.</b>	<b><u>PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO</u></b> .....	<b>33</b>
<b>9.1.</b>	<b><u>Beneficiarios</u></b> .....	<b>33</b>
<b>9.2.</b>	<b><u>Lineamientos</u></b> .....	<b>33</b>
<b>9.3.</b>	<b><u>Tipo de Incentivos</u></b> .....	<b>34</b>
<b>9.3.1.</b>	<b><u>Incentivos Pecuniarios:</u></b> .....	<b>34</b>
<b>9.3.2.</b>	<b><u>Incentivos No Pecuniarios:</u></b> .....	<b>34</b>
<b>9.4.</b>	<b><u>Asignación de Incentivos</u></b> .....	<b>34</b>
<b>9.4.1.</b>	<b><u>Mejor Empleado de la Entidad:</u></b> .....	<b>35</b>
<b>9.4.3.</b>	<b><u>Mejores Equipos de Trabajo:</u></b> .....	<b>35</b>
<b>10.</b>	<b><u>CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO</u></b> .....	<b>35</b>
<b>10.1.</b>	<b><u>Nuestros Valores Código de Integridad ANT</u></b> .....	<b>37</b>
<b>10.2.</b>	<b><u>Plan de Trabajo</u></b> .....	<b>38</b>
<b>11.</b>	<b><u>CLIMA LABORAL</u></b> .....	<b>39</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Como preámbulo, debemos señalar que, el pilar fundamental de la Agencia Nacional de Tierras es su talento humano, la piedra angular desde la que se desarrolla su misión y con la que logrará llevar a cabo su visión como entidad. De manera que, el bienestar constituye una prioridad fundamental de nivel institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y demás metas institucionales.

La Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, por su parte, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, compuesto por el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, el cual se enmarca en el Plan Estratégico de Talento Humano, lo que implica que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Mencionado lo anterior y toda vez que la Subdirección de Talento Humano lidera la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, que articula, entre otros, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, formulado en virtud del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del DAFP, las necesidades detectadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano, realizada a los colaboradores de la Entidad. Además, se tuvieron en cuenta los resultados de FURAG 2022, así como el autodiagnóstico MIPG – STH.

Es de precisar que en cumplimiento de lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, el Secretario General de la Agencia Nacional de Tierras, a través de memorando No. 202361000457733 del 5 de diciembre de 2023, invitó al Sindicato SINTRADER, a través de su Presidente, a participar activamente en la construcción, diseño y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Agencia Nacional de Tierras ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, de tal forma que se desarrollen actividades acordes a las necesidades y expectativas de los servidores de la Entidad y su grupo familiar, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad

laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño.

Para la vigencia 2024 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el programa nacional de bienestar 2023 – 2026 del DAFP, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de entidades como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público. Además, no podemos dejar de lado la importancia que tiene para la ANT orientar las acciones de sus servidores públicos en el marco de la transparencia, la integridad y la honestidad por medio del Código de Integridad y Buen Gobierno.

### 2.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Agencia Nacional de Tierras.

- Desarrollar estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Promover un clima laboral satisfactorio en la Agencia Nacional de Tierras.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Diseñar mecanismos de bienestar laboral a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Agencia Nacional de Tierras; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.
- Orientar las actuaciones de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras a través del Código de Integridad y Buen Gobierno, para desarrollar su gestión diaria hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de la Entidad, en el marco de una cultura de honestidad, integridad y transparencia.

### 3. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar.

### 4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal aplicable a los planes objeto de este documento:

Normatividad	Artículo	Aplicación
<b>Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.</b>	<b>Artículo 13°.</b> El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.	Plan de Bienestar e Incentivos

Normatividad	Artículo	Aplicación
	<p><b>Artículo 18°.</b> A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.</p> <p><b>Artículo 19°.</b> Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.</p> <p><b>Artículo 26°.</b> Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.</p> <p><b>Artículo 29°.</b> Establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.</p>	
<p><b>Ley 2195 de 2022</b></p>	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Transparencia / lucha contra la corrupción.</p>
<p><b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b></p>	<p><b>Artículo 36°:</b> Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.</p>	<p>Plan de Bienestar e Incentivos</p>
<p><b>Decreto No. 1227 de 2005. Capítulo II</b></p>	<p><b>Artículo 69,</b> dispone que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p>	<p>Plan de Incentivos</p>
<p><b>Decreto No. 1083 de 2015</b></p>	<p><b>Artículo 2.2.10.1</b> Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los</p>	<p>Sistema de Estímulos</p>

Normatividad	Artículo	Aplicación
	estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	
	<p><b>Artículo 2.2.10.2</b> Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</p> <p>Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto</p> <p>Parágrafo 2°. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.</p>	Plan de Bienestar
	<b>Artículo 2.2.10.3.</b> Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.	Plan de Bienestar
	<b>Artículo 2.2.10.6.</b> Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.	
	<b>Artículo 2.2.10.7.</b> De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los	Intervención Clima Laboral

Normatividad	Artículo	Aplicación
	siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.	
	<b>Artículo 2.2.10.8.</b> Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.	Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Decreto No. 1499 de 2017</b>	Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse.	MIPG
<b>Directiva Presidencial No 9 de 2018 – Política de Austeridad. (Directiva DEROGADA por la Directiva 08 de 2022)</b>	Dentro de una política pública de austeridad, eficiencia, economía y efectividad que debe prevalecer en la rama ejecutiva del orden nacional, y con el fin de obrar de manera responsable y hacer prevalecer el principio de economía, en el marco de las normas sobre austeridad del gasto público. (Directiva DEROGADA por la Directiva 08 de 2022) A través de la presente directiva se imparten medidas para fortalecer la racionalización, la probidad y la eficiencia del gasto público, en desarrollo de los principios que rigen la función pública.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026</b>	Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar, el cual sirve como guía para actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 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, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país. En cumplimiento de lo señalado en Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, el Secretario	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos

Normatividad	Artículo	Aplicación
	General de la Agencia Nacional de Tierras, a través de memorando No. 202361000457733 del 5 de diciembre de 2023, invitó al Sindicato SINTRADER, a través de su Presidente, a participar activamente en la construcción, diseño y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.	

## 5. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, así como realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, su ejecución, evaluación y seguimiento.

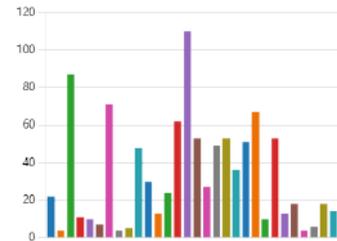
## 6. INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

### 6.1. Resultados Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano

Se realizó la encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano de las actividades relacionadas con Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, llevadas a cabo durante la vigencia 2023. Esta fue enviada desde el 17 de octubre hasta el 10 de noviembre de 2023, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 1036 colaboradores de todas las dependencias de la Entidad que respondieron dicha encuesta y autorizaron el uso de la información suministrada. Para esta encuesta se tuvo en cuenta la percepción por parte de los contratistas; no obstante, la calificación respecto al nivel de satisfacción de las actividades proviene de los funcionarios de la Entidad.

**Gráfica 1.** Participación por Dependencias ANT

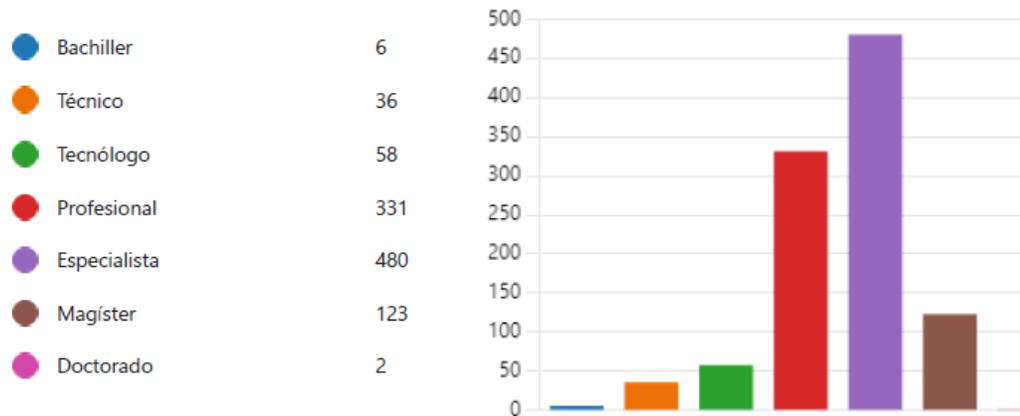
● Dirección General	22
● Oficina de Planeación	4
● Oficina Jurídica	87
● Oficina de Control Interno	11
● Oficina del Inspector de la Gesti...	10
● Dirección de Gestión del Orden...	7
● Subdirección de Planeación Op...	71
● Subdirección de Sistemas de Inf...	4
● Dirección de Gestión Jurídica de...	5
● Subdirección de Seguridad Juríd...	48
● Subdirección de Procesos Agrari...	30
● Dirección de Acceso a Tierras	13
● Subdirección de Acceso a Tierra...	24
● Subdirección de Acceso a Tierra...	62
● Subdirección de Administración ...	110
● Dirección de Asuntos Étnicos	53
● Subdirección de Asuntos Étnicos	27
● UGT Centro - Bogotá	49
● UGT Noroccidente - Cúcuta	53
● UGT Eje Cafetero, Antioquia y C...	36
● UGT Noroccidente - Montería	51
● UGT Suroccidente - Pasto	67
● UGT Occidente - Popayán	10
● UGT Caribe - Santa Marta	53
● UGT Oriente - Villavicencio	13
● UGT Amazonía - Florencia	18
● Secretaría General	4
● Grupo para la Gestión Contract...	6
● Subdirección de Talento Humano	18
● Subdirección Administrativa y Fi...	14
● Otras	56



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Está gráfica indica el número de colaboradores de cada dependencia donde la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia a nivel nacional que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico. Se puede evidenciar que la participación en la encuesta se dio por parte de todas las sedes de la Entidad.

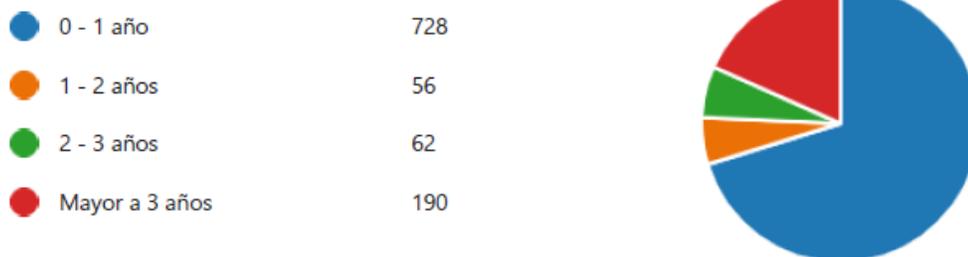
**Gráfica 2.** Nivel de escolaridad ANT



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica muestra el nivel de escolaridad de la población que dio respuesta a la encuesta de evaluación y diagnóstico. La mayoría de los colaboradores son profesionales especializados.

**Gráfica 3.** Tiempo de vinculación en la Entidad



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica evidencia el tiempo que los colaboradores llevan desempeñando sus funciones para la ANT. La mayor parte de la población que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico lleva entre 0 – 1 año de vinculada a la Entidad.

**Gráfica 4.** Cargo actual



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica evidencia el cargo que los colaboradores desempeñan en la ANT. La mayor parte de la población que respondió la encuesta de evaluación y diagnóstico ocupa el cargo de contratista en la Entidad.

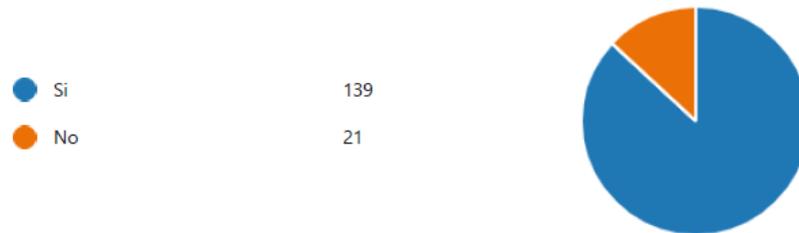
**Gráfica 5.** Recibir información por el correo de bienestar social e incentivos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica evidencia que los colaboradores están de acuerdo con continuar recibiendo información de las actividades del plan de bienestar por medio del correo de bienestar social e incentivos institucionales.

**Gráfica 6.** Medios de comunicación de actividades de bienestar



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica indica que los medios de comunicación interna utilizados para comunicar las actividades del plan de bienestar e incentivos durante la vigencia 2023 fueron suficientes.

Sin embargo, se indagó en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano 2023 por cuales medios además del correo de bienestar social e incentivos institucionales, quisieran recibir la información de las actividades del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024. Estas fueron las respuestas más relevantes:

- Correo corporativo institucional
- Cartelera donde se puedan pegar avisos de las actividades.
- Intranet
- Whatsapp

**Gráfica 7.** Participación en actividades del plan de bienestar

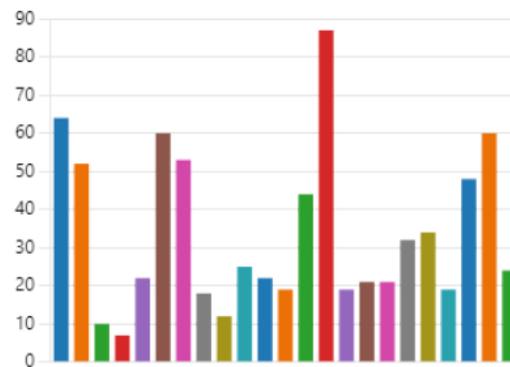


Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica podemos observar que la mayor parte de los colaboradores de la ANT están interesados en seguir participando y haciendo parte de las actividades del plan de bienestar social e incentivos institucionales.

**Gráfica 8.** Actividades en las cuales participó

● Test de Percepción del Código d...	64
● Código de integridad/Valores C...	52
● Día de la secretaria	10
● Actividad en ANT enfocada a pr...	7
● Caminatas Ecológicas	22
● Programa Entorno Laboral Salu...	60
● Ferias de servicios (oferta de ba...	53
● Actividad de Clases de acondici...	18
● Torneos Deportivos	12
● Taller de Finanzas Personales y F...	25
● Taller Preparación de Retiro Lab...	22
● Mejor Empleado de Carrera en I...	19
● Halloween	44
● Día de la Familia	87
● Vacaciones Recreativas	19
● Taller Comunicación organizacio...	21
● Taller en desarrollo personal, au...	21
● Capacitación Manejo del Tiemp...	32
● Autocuidado y calidad de vida/ ...	34
● Fortalecimiento de facultades c...	19
● Cierre de Gestión	48
● Novenas Navideñas	60
● No he participado	24



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica se puede ver que hubo participación en todas las actividades relacionadas con el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023.

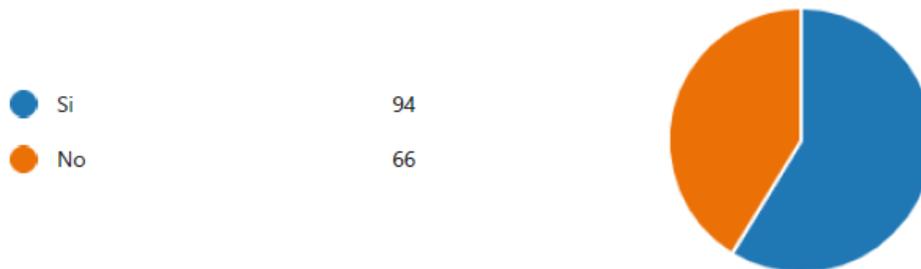
**Gráfica 9.** Información suficiente de las actividades de bienestar



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

La gráfica refleja que la percepción de la mayoría de los colaboradores es positiva respecto a la cantidad de información que se les comparte de las actividades del plan de bienestar social e incentivos institucionales.

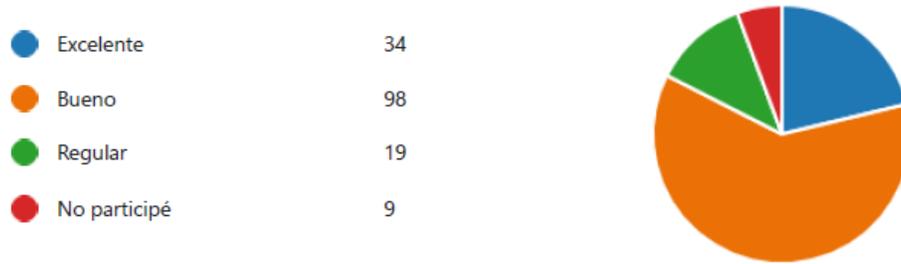
**Gráfica 10.** Actividades suficientes en el año



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica evidencia la percepción de los colaboradores frente a la cantidad de actividades que se llevaron a cabo del plan de bienestar social e incentivos 2023. La mayoría de la población cree que fueron suficientes las actividades del plan de bienestar social e incentivos institucionales.

**Gráfica 11.** Apreciación de las estrategias y actividades del plan de bienestar e incentivos 2022



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

La gráfica muestra la apreciación de los colaboradores de la Entidad relacionada con las estrategias y actividades desarrolladas en el plan de bienestar social e incentivos 2023, la cual fue positiva.

Así mismo, se puede continuar fortaleciendo el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024 y futuras. Por lo cual se profundizó en la encuesta de evaluación y diagnóstico, y estos son los temas para fortalecer según la población que dio respuesta a dicha encuesta:

- Caminatas ecológicas funcionarios/contratistas y adicionar un familiar, mayor número de cupos
- Actividad enfocada a promover el uso de la bicicleta
- Actividades que promuevan trabajo en equipo, solidaridad y empatía
- Actividad de clases de acondicionamiento físico, integraciones lúdicas
- Capacitaciones de ofimática nivel avanzado
- Cursos de manualidades y culinarios
- Talleres de desarrollo personal, inteligencia emocional
- Talleres de motivación y crecimiento personal
- Taller trabajo en equipo, resolución de conflictos
- Taller estrategias de orientación y fortalecimiento emocional
- Promoción de actividades culturales
- Finanzas personales y familiares
- Manejo del estrés -meditación o yoga-
- Acceso a planes recreativos
- Autocuidado y calidad de vida
- Más actividades que involucren a la familia
- Servicios ofertados por las cajas de compensación, ugts
- Recreación
- Pausas activas
- Actividades Día del Campesino
- Actividades Día de la Diversidad Étnica y Cultural

Así mismo, se profundizó en cuales actividades deportivas están interesados los colaboradores de la ANT, las cuales son los siguientes:

- Sensibilización de todos los deportes a los cuales se tiene acceso a través de la caja de compensación

De igual manera se indagó en cuales actividades culturales quisieran estar interesados los colaboradores de la Agencia, las cuales son:

- Cultura general - relacionada con la Agencia Nacional de Tierras.
- Museos
- Arte
- Club de lectura
- Elaboración de manualidades y artesanías colombianas
- Música
- Club de poesía
- Talleres de pintura

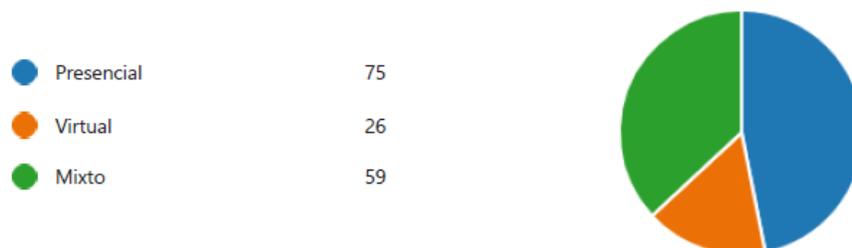
También se preguntó por medio de la encuesta de evaluación y diagnóstico, en cuales actividades relacionadas con el autocuidado están interesados los colaboradores de la Entidad, las cuales son:

- Alimentación sana
- Fortalecimiento de facultades cognitivas - gimnasia cerebral

Igualmente, se profundizó en el tema de cuales manualidades les interesa más a los colaboradores de la Agencia, las cuales son:

- Adornos navideños
- Manualidades utilizando productos reciclables

**Gráfica 12.** Modalidad actividades valores corporativos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

Esta gráfica muestra la preferencia de los colaboradores que dieron respuesta a la encuesta de evaluación y diagnóstico para llevar a cabo las actividades de interiorización de los valores corporativos que contiene nuestro código de integridad y buen gobierno.

**Gráfica 13.** Conocimiento de los valores corporativos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica podemos evidenciar que los colaboradores si conocen cuales son los valores corporativos que se encuentran en nuestro código de integridad y buen gobierno.

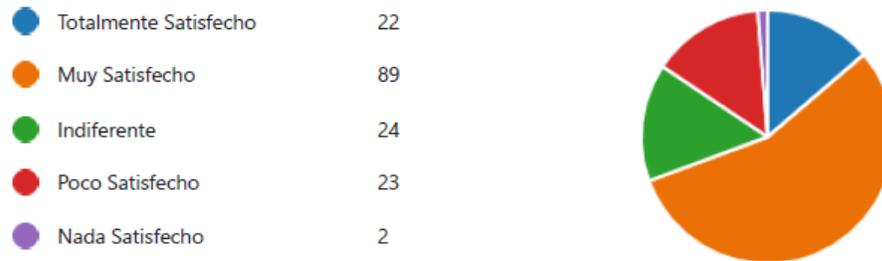
**Gráfica 14.** Conmemoración de los valores corporativos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

La gráfica muestra que la percepción de los colaboradores de la Entidad es que se conmemoraron los valores corporativos de nuestro código de integridad y buen gobierno.

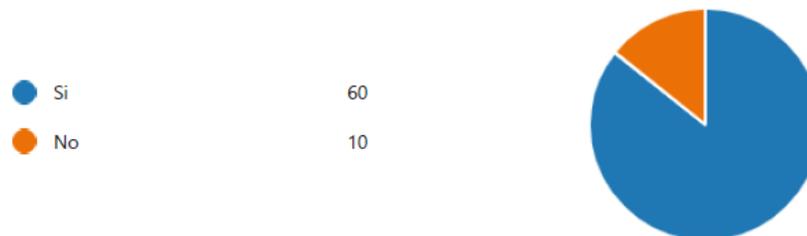
**Gráfica 15.** Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos 2023



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

La gráfica muestra la percepción positiva que tienen los colaboradores de la ANT ya que la mayoría expresó que se encuentra muy satisfecho con la ejecución que se llevó a cabo en la vigencia 2023 del plan de bienestar e incentivos.

**Gráfica 16.** Conocimiento del plan de incentivos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En la gráfica se puede evidenciar que la mayor parte de los funcionarios de carrera administrativa si conoce el plan de incentivos de la Entidad.

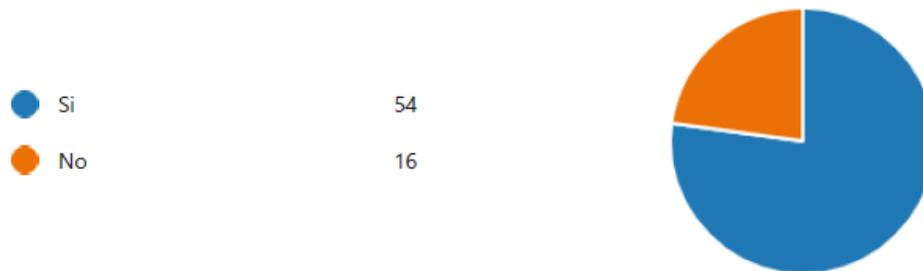
**Gráfica 17.** Relación del plan de incentivos y el desempeño y compromiso de los funcionarios de la Entidad



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica se puede observar que el plan de incentivos de la ANT fortalece el desempeño y el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa con la Agencia Nacional de Tierras.

**Gráfica 18.** Relación entre el plan de incentivos y el nivel de vida familiar de los funcionarios de la Entidad

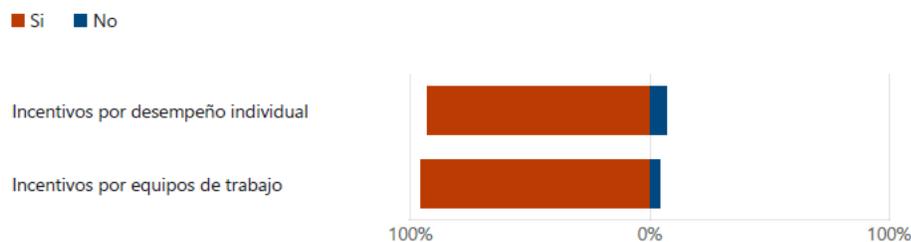


Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En la gráfica se puede evidenciar que la mayor parte de los funcionarios de carrera administrativa de la Agencia percibe que el plan de incentivos si influye de manera positiva en el nivel de vida de su familia.

Así mismo, se muestra que los funcionarios de carrera administrativa se encuentran de acuerdo con el plan de incentivos de la Agencia Nacional de Tierras.

**Gráfica 19.** Incentivos adicionales



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica se puede ver que los funcionarios de carrera administrativa de la ANT quisieran que se incluyeran incentivos por desempeño individual e incentivos por equipos de trabajo en el plan de incentivos de las próximas vigencias.

**Gráfica 20.** Conformación de los equipos de trabajo al interior de la ANT



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023

En esta gráfica podemos evidenciar que los servidores quisieran conformación de los equipos de trabajo al interior de la Agencia Nacional de Tierras.

## 6.2. Resultados FURAG 2022

En el mes de octubre 2023, 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, el propósito de la medición de la vigencia 2022 consistió en brindar información necesaria para que las entidades, en el nivel nacional y territorial, identifiquen los avances y necesidades de mejora en materia de gestión institucional y control interno, y emprendan acciones de intervención para avanzar en términos de eficiencia y eficacia, en la gestión institucional.

A continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con la Agencia Nacional de Tierras y a las Políticas a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

El Índice de Desempeño Institucional fue de 75.5, lo que la ubica por debajo del promedio del Sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural con 78.2, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

**Grafica 21.** Resultados Índice de Desempeño Institucional - ANT

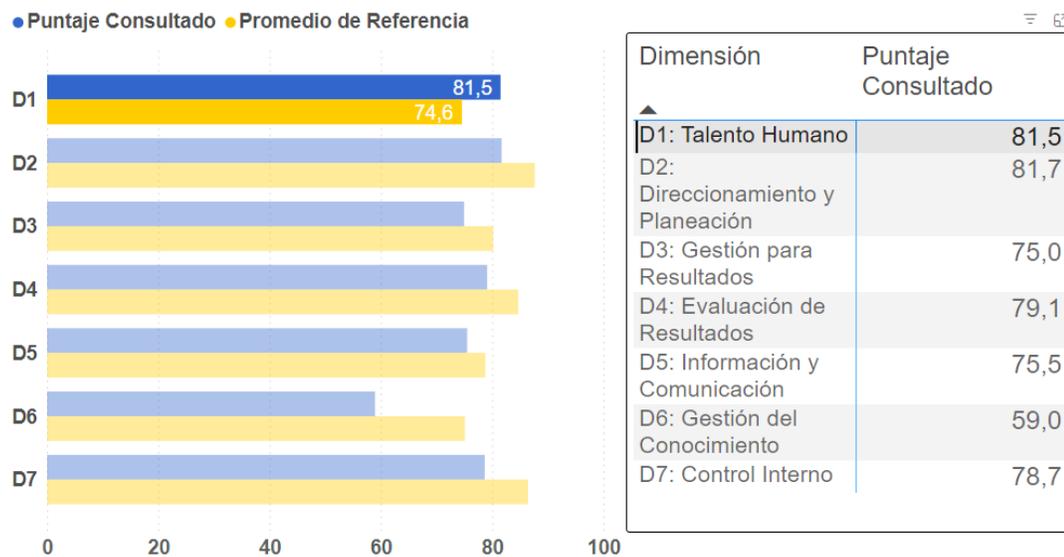


Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022

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 22.** Resultados Índices Dimensiones de Gestión y Desempeño



**Fuente:** Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022

Se logra evidenciar que la Dimensión de Talento Humano logró un puntaje del 81.5 obteniendo un puntaje superior del promedio de referencia y así mismo contribuyendo a los resultados de desempeño institucional de la Agencia.

**Grafica 23.** Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política Gestión del Talento Humano



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022.

En relación con los resultados de las políticas de gestión y desempeño, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a cargo de la Subdirección de Talento Humano logró un resultado de 88.6 siendo la segunda política en obtener mayor resultado correspondiente a nivel institucional.

Grafica 24. Resultado Política Gestión del Talento Humano

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	
Índice consultado	
Sector	Puntaje consultado
<b>AGROPECUARIO, PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL</b>	
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL	95,8
<b>AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS</b>	<b>88,6</b>
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	88,4
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	83,1
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	63,1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE RESTITUCION DE TIERRAS DESPOJADAS	89,1
UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	86,1

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022

El resultado obtenido en la Política Gestión del Talento Humano 88.6 se encuentra por encima del logrado obtenido por el sector administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural 84.9.

**Grafica 25. Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política de Integridad**



**Fuente:** Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022

Como se lo logra observar en la gráfica, la Política de Integridad obtuvo un resultado de 78 lo cual lo ubica por encima del sector administrativo 59.6.

**Grafica 26. Resultado Política de Integridad**

<b>POL02: Integridad</b>	
<i>Índice consultado</i>	
Sector	Puntaje consultado
<b>AGROPECUARIO, PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL</b>	
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL	56,8
<b>AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS</b>	<b>78,0</b>
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	62,7
CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA	47,7
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	60,5
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	45,1
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE RESTITUCION DE TIERRAS DESPOJADAS	66,1
UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	60,2

**Fuente:** Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2022

### 6.3. Reporte Autodiagnóstico MIPG de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno

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, realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2022, en los componentes de:

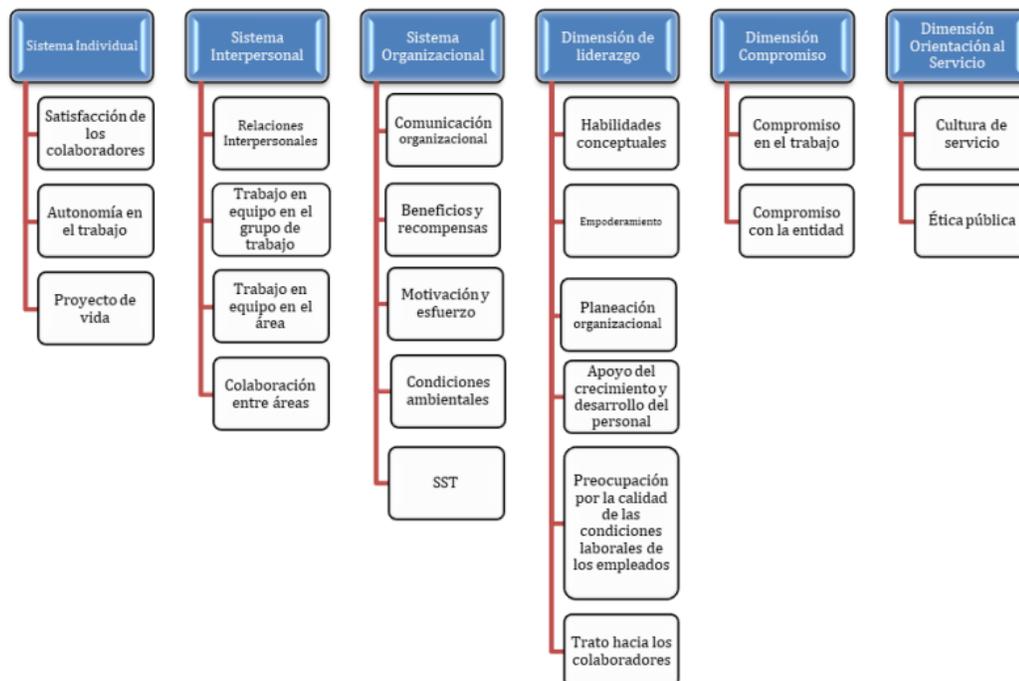
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y Promoción de la gestión del Código de Integridad.

#### 6.4. 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 27. 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.

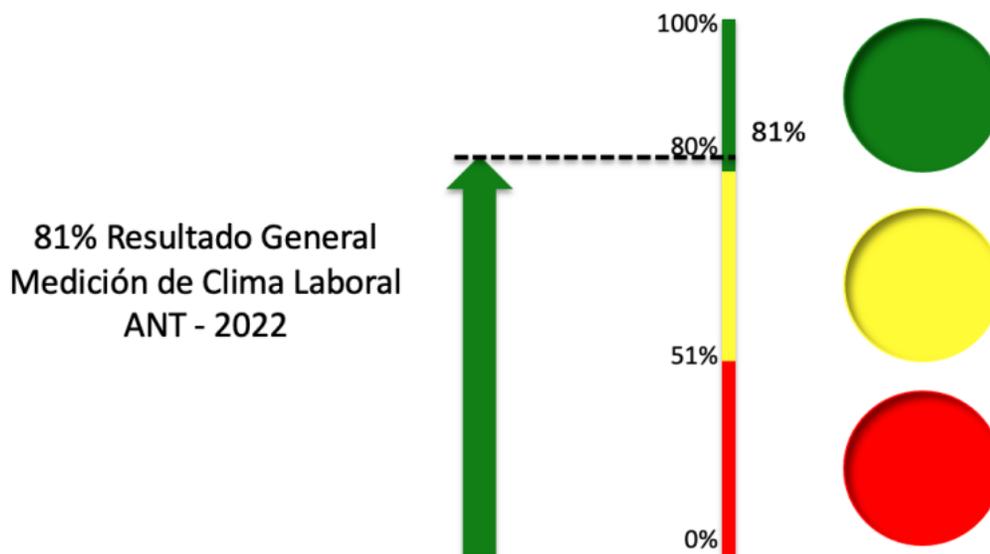
Encuestas: Las encuestas fueron parametrizadas en el software de GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES S.A.S.

**Tabla Indicadores Clima Organizacional**

<b>Indicador de participación</b>	Número de personas que participaron/ el total de personas *100
	Cantidad de personas programadas: <b>800</b>
	Cantidad de personas encuestadas: <b>881</b>
	Porcentaje de aplicación: <b>110%</b>
<b>Indicador de resultado</b>	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 28. 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 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 29. 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 30. 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 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.

### 6.5. Seguimiento Vinculación Formativa – Practicantes

De acuerdo con el artículo 16 de la Resolución 3546 de 2018, expedida por el Ministerio de Trabajo *“las prácticas laborales a desarrollarse en las entidades estatales regidas en sus actuaciones por el derecho público se realizarán mediante la vinculación formativa del estudiante a través de acto administrativo”*.

Se realizó un proceso de preselección y selección de practicantes con diferentes entidades de formación superior, producto del cual fueron seleccionados algunos estudiantes en diferentes disciplinas de acuerdo con la necesidad de la entidad. Se vincularon formativamente a diferentes estudiantes, con el fin de realizar su práctica pedagógica en diferentes dependencias de la ANT. Posteriormente, se designaron tutores para la práctica laboral quienes deberán cumplir con todas las obligaciones que le correspondan.

Mediante Resolución No. 20231030014576 del 17 de febrero de 2023 artículo 13 de la Agencia Nacional de Tierras, delega en la Subdirectora de Talento Humano la función de suscribir los actos administrativos de vinculación formativa, pasantías y judicatura.

**Fuente:** Estado practicantes vinculación 2023 – Vinculación Formativa

**ESTADO PRACTICANTES VINCULADOS 2023  
VINCULACION FORMATIVA**

	NOMBRES	APELLIDOS	TIPO DE VINCULACIÓN	ASIGNACIÓN	UNIVERSIDAD	PROFESIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
1	Erika Yeraldin	Becerra Estupiñan	Estado Joven	Dialogo Social	Escuela Superior de Administración Publica	Administración Pública	1-ago-23	dic-30
2	Daniela Sofia	Pacheco Rodriguez	Estado Joven	Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	Universidad Nacional de Colombia	Historia	1-ago-23	nov-30
3	Jairo Esteban	Ramos Guerrero	Vinculación Formativa no remunerada	Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	Universidad Nacional de Colombia	Historia	1-ago-23	1-ene-24
4	Alejandra	Velasco Alfonso	Vinculación Formativa no remunerada	Oficina Inspectora de la Gestión de Tierras	Universidad Distrital	Ingeniería catastral	13-jun-23	ene-20
5	Carlos Julian	Preciado Palencia	Vinculación Formativa no remunerada	Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	Universidad Javeriana	Historia	19-jul-23	19-dic-23
6	Daniela Alejandra	Bula Dumar	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
7	Natalia	Diaz Padilla	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
8	José Jair	Fajardo Vargas	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
9	María Alejandra	Anzola Torres	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
10	Wilson Alejandro	Amortegui Mora	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
11	Samantha Zulena	Silva Sandoval	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	16-ago-23	28-feb-24
12	Gabriel Andres	Ávila Macheta	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	19-sep-23	28-feb-24
13	Miguel Ángel	Velasquez Gomez	Vinculación Formativa no remunerada	Subdirección Administración Tierras de la Nación	Universidad Distrital	Ingeniereria Catastral	19-sep-23	28-feb-24
14	Jeimmy Viviana	Lotta Vargas	Sena - Etapa Productiva	Dirección Administrativa y Financiera	Sena - Etapa Productiva	Tecnologo Gestión Admnsitrativa	13-mar-23	13-sep-23
15	Maritza Fernanda	Guerrero Duarte	Sena - Etapa Productiva	Demanda y Descongestión	Sena - Etapa Productiva	Técnico asistencia en Administración Documental	28-abr-23	abr-23
16	Luz Mireya	Cepeda Benavides	Sena - Etapa Productiva	Subdirección de Talento Humano	Sena - Etapa Productiva	Tecnico Gestión Administrativa	13-feb-23	30-ago-23
17	Angela Julieth	Barrantes Gonzales	Sena - Etapa Productiva	Subdirección Administrativa Financiera	Sena - Etapa Productiva	Tecnologo en Gestión Documental	20-abr-23	30-jun-23
18	Leidy Paola	Diaz Rodriguez	Sena - Etapa Productiva	Subdirección Administrativa Financiera	Sena - Etapa Productiva	Tecnologo en Gestión Documental	20-abr-23	30-oct-23
19	Jessica	Rey Duque	Sena - Etapa Productiva	Subdirección Administrativa Financiera	Sena - Etapa Productiva	Tecnologo en Gestión Documental	24-abr-23	30-oct-23

Fuente: Estado practicantes vinculación 2023 – Vinculación Formativa

## 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 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 2023-2026**”. 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.

Es importante aclarar que la herramienta de recolección de información fue diseñada y aplicada con base a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026; toda vez que, la actualización de este Programa fue realizada el 13 de diciembre de 2023 por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, fecha para la cual ya había finalizado el diligenciamiento de la encuesta.

No obstante, para el análisis de resultados se adaptaron las temáticas destacadas a los ejes temáticos actualizados en el PNFC 2023-2030 y para los nuevos ejes definidos en este, se priorizaron las temáticas sugeridas relacionadas con la misionalidad de la ANT que permitan introducir a los colaboradores en las mismas.

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

### **Eje 1. Equilibrio psicosocial**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

### **Eje 2. Salud Mental**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

### **Eje 3. Diversidad e Inclusión**

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

#### **Eje 4. Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### **Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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.

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.

### **8. SEGUIMIENTO**

Corresponderá a la Subdirección de Talento Humano realizar el seguimiento del presente Plan, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

La Subdirección de Talento Humano evaluará a través de la utilización del formato correspondiente, todas las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que se

realicen con pago, para lo cual remitirá al menos al 50 % de los participantes el formato dispuesto para ello. En ese sentido, las actividades gratuitas o de apoyo no requieren ser evaluadas a menos que por la magnitud del evento se considere necesario hacer la evaluación.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación:

## 9. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

En el presente documento se muestra el Plan de Incentivos para la vigencia 2024, por la cual se adopta y reglamenta el plan anual de incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras - ANT y se establece el procedimiento para su otorgamiento, mediante la Resolución 202361001514116 del 1 de agosto de 2023.

El cual busca reconocer el desempeño laboral de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Agencia Nacional de Tierras para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado de la entidad, los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y el mejor equipo de trabajo.

El seguimiento y evaluación del plan de incentivos se realizará con la evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano de la vigencia 2024. De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

La Secretaría General a través de la Subdirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar, adicionalmente, para el desarrollo del presente plan se requieren recursos financieros, los cuales serán tramitados por la Subdirección de Talento Humano ante la Secretaría General.

Es importante aclarar que, si bien el Plan de Incentivos 2024 tiene como objeto el grupo poblacional de funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2024 está dirigido a todos los servidores de la Agencia Nacional de Tierras.

### 9.1. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos, en los términos de la Resolución No. 202361001514116 del 1 de Agosto de 2023 los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional y técnico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- No es procedente seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de nivel asistencial por cuanto en la planta de personal de la ANT no existen servidores de este nivel.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia

## 9.2. Lineamientos

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, los cuales se establecerán con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1º. de febrero 2023 al 31 de enero de 2024, en niveles de excelencia. La entidad emitirá el acto administrativo de plan de incentivos el cual contendrá entre otros los siguientes aspectos:

## 9.3. Tipo de Incentivos

### 9.3.1. Incentivos Pecuniarios:

Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer y segundo lugar, entre los equipos de trabajo de la Agencia Nacional de Tierras. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Los servidores de la Entidad que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

### 9.3.2. Incentivos No Pecuniarios:

Los mejores servidores seleccionados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de la entidad de los niveles jerárquicos directivo, asesor, profesional y técnico, podrán optar por uno (1) de los siguientes incentivos, los cuales serán reconocidos a través de recarga de la tarjeta de servicios de la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la Agencia Nacional de Tierras, para adelantar:

1. Actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación).
2. Actividades socioculturales, recreativas y deportivas.
3. Afiliación a una institución (elegida por el servidor), que en su conjunto cuente con programas de ejercicio, salud, estética y gimnasio en general.
4. Planes de medicina prepagada y/o salud oral y visual.
5. Suscripción a publicaciones especializadas, Revistas y/o Diarios de Circulación Nacional.
6. Adquisición de tecnología representada en hardware o software.
7. Matrículas y/o pensiones para educación formal y no formal del funcionario.

En caso de que el servidor beneficiado del incentivo, por laborar en territorio tenga una caja de compensación familiar diferente a la de la sede central y/o escoja uno de los incentivos de que tratan los numerales 3, 4, 5 o 7 del presente artículo, podrá escoger el incentivo de su preferencia y hasta por el valor de este, el cual será reembolsado por la entidad, previa entrega del original de la factura correspondiente en la Subdirección de Talento Humano. Para el efecto, se adelantará en trámite a que haya lugar para el reembolso hasta el valor del incentivo reconocido, en la cuenta de nómina del servidor beneficiado.

#### 9.4. Asignación de Incentivos

La Agencia Nacional de Tierras deberá emitir el acto administrativo para asignar los siguientes incentivos:

##### 9.4.1. Mejor Empleado de la Entidad:

El servidor público declarado como mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en el presente plan de bienestar social e incentivos 2024.

##### 9.4.2. Mejor Empleado de Cada Nivel:

Los mejores empleados de los niveles profesionales y técnico podrán optar igualmente por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en el presente plan de bienestar social e incentivos 2024.

##### 9.4.3. Mejores Equipos de Trabajo:

Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer puesto, así:

- **Primer Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Segundo Puesto:** Incentivo Pecuniario, se le otorgará un reconocimiento económico por su desempeño productivo en los niveles de excelencia, que será hasta por el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Tercer Puesto:** Incentivo No Pecuniario, los integrantes de los Equipos de Trabajo que ocupen el Tercer Puesto tendrán derecho a un descanso remunerado por tres (3) días hábiles, en razón a que no serán objeto de incentivos pecuniarios.

La Agencia Nacional de Tierras asignará los siguientes incentivos, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No 20864 de diciembre de 2019:

**Día de cumpleaños:** A los servidores públicos de la agencia nacional de tierras se les concederá un día de asueto, por ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar.

**Movilidad sostenible:** Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.

## 10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

La Agencia Nacional de Tierras concibe el talento humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y como parte del continuo compromiso de la administración por fortalecer su cultura e identidad organizacional, se hace necesario fortalecer una cultura basada en valores hacia los miembros que la integran, y de esta forma entregarle a la ciudadanía lo que espera y requiere.

Por este motivo, para la Agencia Nacional de Tierras, es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad y Buen Gobierno se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo o ubicación geográfica, así como a todas las entidades públicas, empresas, proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y promover prácticas transparentes en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública. Todo esto con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

La cultura organizacional se define como *“el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad”* (según el DAFP).

Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos, en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG-v2) es un marco de referencia para facilitar la gestión de las entidades y que estén orientadas hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad y establecer como uno de los principios “Integridad y Confianza”, definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos.

Debe decirse también que el MIPG-v2 desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano. El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”* (Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017). Por lo tanto, el Código de Integridad y Buen Gobierno se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad.

El código de integridad y buen gobierno de la ANT contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética y una cultura organizativa positiva. Adicionalmente, dicho código de integridad contiene los valores que son aportes de la Entidad, es decir los valores corporativos escogidos por los colaboradores de la ANT y que caracterizan el trabajo de la entidad (Vocación de Servicio, Trabajo en Equipo y Transparencia)

### 10.1. Nuestros Valores Código de Integridad ANT

Durante la vigencia 2023 se resaltaron y se promovieron los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor. El Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, está compuesto por ocho valores, cinco de los cuales son definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad y los tres valores adicionales fueron propuestos por los colaboradores de la ANT que participaron en la estrategia implementada en la creación y posterior actualización del citado código.

Durante la vigencia 2022 se realizó la actualización del código de integridad y buen gobierno ya que el documento fue creado en la vigencia 2019 y la realidad de la entidad ha cambiado desde entonces, por lo tanto, se realizó la actualización de este.

Para la actualización del código se hizo la actividad “Construyendo Nuestros Valores”, de manera presencial y virtual con el objetivo de vincular a la mayor parte de colaboradores en la actualización del código. Esta actividad consistió en lo siguiente:

- De manera presencial, se realizó una jornada lúdica de sensibilización alusiva a los valores que caracterizan a la entidad, así mismo, los colaboradores participaron en las urnas depositando en los buzones el valor de su valor de preferencia.
- De manera virtual, se compartió un formulario interactivo que permitía la participación de los colaboradores que se encuentran realizando funciones en modalidad virtual y aquellos que desempeñan su labor fuera de la sede principal. Finalmente, se cerró la actividad con un juego interactivo que colocaba el reto el conocimiento de los valores institucionales definidos por el DAFP.
- Finalizando la aplicación de estas estrategias se realizó el conteo, seleccionando tres valores con mayor votación, teniendo en cuenta que los valores preferidos como aporte de la comunidad ANT.

- Con los resultados, se procedió a realizar la actualización del documento del Código de Integridad y Buen Gobierno, adoptando los valores definidos para los colaboradores de la Entidad.

En conclusión, la actividad “Construyendo Nuestros Valores” abrió un espacio de interacción y participación de los valores corporativos de la Agencia Nacional de Tierras para todos sus colaboradores, interiorizando y actualizando dichos valores a la realidad actual de la Entidad. Por lo tanto, los colaboradores definieron que el valor de la transparencia caracteriza más a la ANT que el valor del liderazgo.

### HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

### RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

### COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

### DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

### JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### VOCACIÓN DE SERVICIO

Hace referencia al acto y a la consecuencia de servir. Actitud que está estrechamente vinculada a la predisposición de una persona para ayudar a los demás

### TRABAJO EN EQUIPO

Aporto en mi equipo de trabajo lo mejor de mi conocimiento y experiencia en busca de un excelente resultado

### TRANSPARENCIA

Actúo de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas

## 10.2. Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer los valores institucionales en la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo con el fin de continuar con el fortalecimiento de una cultura integra, honesta y transparente.

Es de recordar que en la vigencia 2023, dentro del plan de trabajo se contemplaron las siguientes estrategias las cuales se encuentran en “*Cronograma de Actividades 2023*”:

- **Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno:** Esta actividad tiene como objetivo conocer la percepción y el nivel de conocimiento de los colaboradores de la Entidad acerca del Código de Integridad y Buen Gobierno, de los valores corporativos y de los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- **Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno:** Es importante compartir con los colaboradores de la ANT los resultados de dicha prueba para que puedan ver el resultado de la actividad en la cual participaron y puedan aprender más acerca de nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno.
- **Resaltar los valores corporativos:** Se resaltaron y se promovieron los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno y los comportamientos positivos relacionados a cada valor.
- **Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023:** En el mes de octubre se aplicó esta evaluación, con el fin de conocer el nivel de participación y satisfacción de las actividades realizadas.
- **Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Se programó a los nuevos servidores públicos de la entidad en este curso promovido por el DAFP y se hizo seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.

Para avanzar en el Código de Integridad y Buen Gobierno en 2024, se plantea realizar actividades lúdicas por cada dependencia para resaltar los valores corporativos de acuerdo con la programación planteada.

## 11. CLIMA LABORAL

La Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentran las intervenciones de Clima Laboral y la habilitación a espacios en los cuales se trabaja la Salud Mental.

Es de precisar que durante la vigencia 2022 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, en la vigencia 2023, se intervino el clima laboral en los siguientes temas y población objetivo.

Cuadro intervención:

ACTIVIDAD EJECUTADA	POBLACIÓN OBJETIVO	MODERADOR/FACILITADOR
Taller Comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.	Funcionarios y Contratistas	Jornada dirigida por la Caja de Compensación Familiar Compensar
Taller en desarrollo personal, autonomía del trabajo e integración al proyecto de vida.	Funcionarios y Contratistas	Jornada dirigida por la Caja de Compensación Familiar Compensar
Taller tipo Coaching presencial y virtual para el grupo de jefes y líderes enfocado en el liderazgo y Trabajo en Equipo	Subdirección Administrativa y Financiera	Desarrollo y fortalecimiento del clima y cultura organizacional en la agencia nacional de tierras. Desarrollar y fortalecer competencias blandas. Servicio Profesional Coaching Externo.
Taller Manejo del Tiempo Libre y Motivación.	Funcionarios y Contratistas	Jornada dirigida por la Caja de Compensación Familiar Compensar
Taller de Motivación	Funcionarios y Contratistas	Jornada dirigida por la Caja de Compensación Familiar Compensar

En ese orden de ideas en la vigencia 2024 se debe aplicar nuevamente la encuesta de clima laboral. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.