



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022



Agencia  
Nacional de  
Tierras



El campo  
es de todos

Minagricultura



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. MARCO DE REFERENCIA .....	5
2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2.2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. ALCANCE .....	10
3.1. Componentes.....	10
4. OBJETIVO GENERAL .....	11
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	11
5. DIAGNÓSTICO .....	12
5.1. Información Subdirección de Talento Humano.....	12
5.2. Planta de Personal ANT.....	12
5.3. Caracterización de los Servidores Públicos de la ANT.....	14
5.4. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH	15
5.5. Resultados Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad a través de la Matriz de la Política de Integridad .....	17
5.6. Resultados Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG ...	19
5.7. Resultados de la Encuesta de clima laboral.....	21
5.8. Resultados Plan de Acción vigencia 2021 - Subdirección de Talento Humano .....	23
5.9. Resultados Seguimiento SIGEP .....	27
6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	29
6.1. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	29
6.2. Estrategia Plan de bienestar e Incentivos Institucionales.....	31
6.3. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	31
6.4. Estrategia Plan Anual de Vacantes.....	33
6.5. Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano .....	33
6.6. Estrategia de liquidación de Nómina y prestaciones sociales .....	33
6.7. Estrategia Situaciones Administrativas.....	33
6.8. Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral.....	34



6.9.	Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP.....	34
6.10.	Estrategia Código de Integridad .....	34
6.11.	ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN.....	35
6.12.	ESTRATEGIA de Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional .....	36
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	37
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	40



## LISTA DE TABLAS Y GRAFICAS

### Tablas

Tabla No. 1 – Marco Normativo

Tabla No. 2 – Caracterización Planta de Personal ANT

Tabla No. 3 – Estado Actual 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 – Información liquidación de Nómina y prestaciones sociales

Tabla No. 7 – Matriz Estrategias y Actividades del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano vigencia 2022

### Gráficas

Grafica No. 1 – Distribución Empleos por Nivel Jerárquico 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 Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño

Grafica No. 11 – Resultados por Dimensiones Clima Laboral ANT

Grafica No. 12 – Resultados Clima Laboral ANT

Grafica No. 13 – Resultados Plan de Acción 2021 Subdirección de Talento Humano



## 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: garantizar el acceso a la tierra, legalizar la posesión de las tierras y monitorear el uso de la misma; dado a lo anterior se plantea en el presente documento el Plan Estratégico de Talento Humano enfocado en la creación de un mejor ambiente de vida laboral, permitiendo mejorar las habilidades y comportamientos de los mismos.

La Planeación Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2022, estará enfocada en mejorar y fortalecer las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que redunde en la motivación y compromiso de los colaboradores de la Agencia, para conllevar a una prestación de servicios acorde con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Es importante mencionar que la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano está basada en los principios básicos del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, los cuales son: *orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basada en evidencia, aprendizaje e innovación, enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.*

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

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



## 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 y detalla el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar la Subdirección de Talento Humano:

Tabla No. 1 – Marco Normativo

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



Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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.
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.



Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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



Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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.
Guía DAFP 2020	Guía Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras – ANT se fundamenta en los pilares del empleo público, 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 a las diversas acciones planeadas en el presente documento y control de dichas actividades. Por lo cual, 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.

#### 3.1. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación
- Seguridad y Salud en el Trabajo



#### 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 las Dimensiones del Talento Humano e Integridad 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. Propiciar la cultura y los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, 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 el Plan de Austeridad del Gasto, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Presidencia de la República, mediante el Decreto No. 1009 del 14 de julio de 2020.



## 5. DIAGNÓSTICO

### 5.1. INFORMACIÓN SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es de suma importancia 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.

Para la toma de decisiones es importante tener información basada en conocimiento de múltiples factores del talento humano, como lo es la caracterización de personal, la cual hace que la orientación de los recursos tenga un mayor impacto.

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 diferentes carpetas compartidas virtuales y herramientas dispuestas por la Agencia.

### 5.2. PLANTA DE PERSONAL ANT

La Agencia Nacional de Tierras cuenta con 216 empleos, cuarenta y cuatro (44) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, y ciento setenta y dos (172) a empleos de carrera administrativa, se encuentran distribuidos de la siguiente forma de acuerdo con el Nivel Jerárquico:

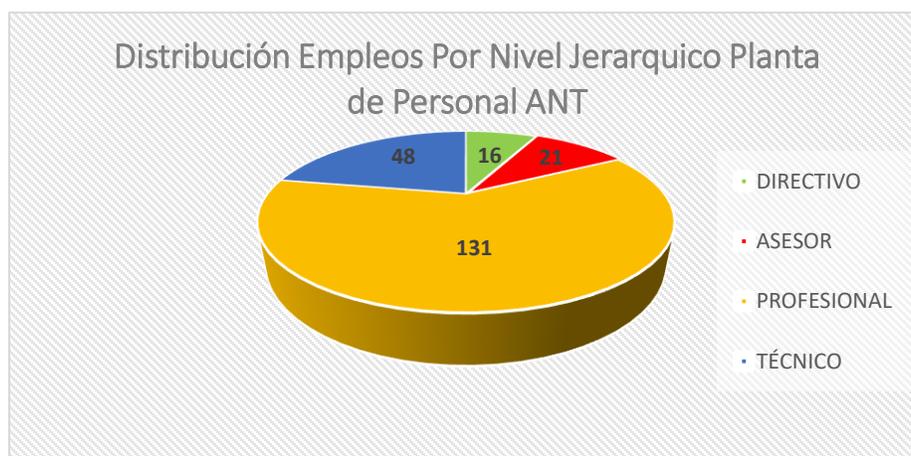
Tabla No. 2 – Caracterización Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	Participación
Directivo	16	7%
Asesor	21	10%
Profesional	131	61%
Técnico	48	22%
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100%</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.



Grafica No. 1 – Distribución Empleos por Nivel Jerárquico 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 31 de diciembre de 2021:

Tabla No. 3 – Estado Actual Planta Permanente ANT

Estructura de la Planta Permanente Nivel Jerárquico			
Nivel Jerárquico	Cantidad	Provistos	Vacantes
DIRECTIVO	16	15	1
ASESOR	21	17	4
PROFESIONAL	131	96	35
TÉCNICO	48	39	9
<b>Total</b>	<b>216</b>	<b>167</b>	<b>49</b>

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

De acuerdo con la tabla anterior, dos (2) empleos del Nivel Técnico correspondientes a funcionarios que ostentan derechos de carrera administrativa se suman en la provisión de empleos, dado que estos no se pueden proveer toda vez que los funcionarios titulares actualmente están encargados en



empleos del Nivel Profesional, pero perciben la remuneración salarial del empleo titular, lo anterior se da previo concepto de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### 5.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ANT

La Subdirección de Talento Humano cuenta con documento en Excel sobre la información de la Caracterización de Personal ANT, y dicho documento se actualiza una vez son reportadas situaciones administrativas de ingreso, encargo o retiro, lo cual esta información sirve como insumo para la administración del talento humano.

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

#### Género de los Servidores Públicos ANT

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

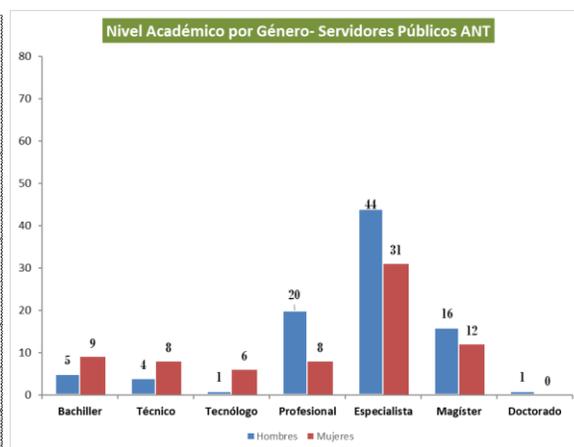
Género	Total
Hombre 	91
Mujer 	74

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

#### Nivel Académico de los Servidores Públicos ANT

Grafica No. 2 – Nivel Académico Servidores Públicos ANT

NIVEL ACADÉMICO		
Bachiller	5	9
Técnico	4	8
Tecnólogo	1	6
Profesional	20	8
Especialista	44	31
Magíster	16	12
Doctorado	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>74</b>



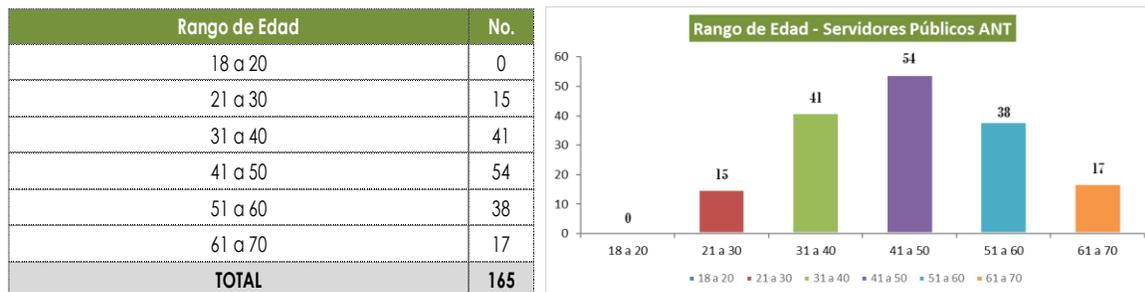
Fuente: Subdirección de Talento Humano.



De acuerdo con la información anterior, se logra evidenciar que la mayor parte de los servidores públicos de la Agencia han alcanzado títulos de posgrado, el 45% 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



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

La mayor población se encuentra entre los 41 – 50 años con el 33% de participación, seguido por el 25% de 31 – 40 años, y el 23% de 51 – 60 años de la población de la Agencia, representando la mayor parte de los servidores.

Contar con la información descrita anteriormente, permitirá orientar a la Agencia hacia la alineación y ejecución de acciones en materia de talento humano con el desarrollo del capital humano.

La información presentada es con corte al 31 de diciembre de 2021.

### **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, llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2021, en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro. Las diferentes variables que componen la Matriz del Autodiagnóstico se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la GETH, el ciclo PHVA y el ciclo de vida del servidor público, por lo cual la ANT mediante la Subdirección de Talento Humano realizó el seguimiento y reporte de cada variable con el fin de autoevaluar el nivel de madurez que se encuentra la GETH.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos durante la vigencia 2021 con corte al 31 diciembre de 2021:

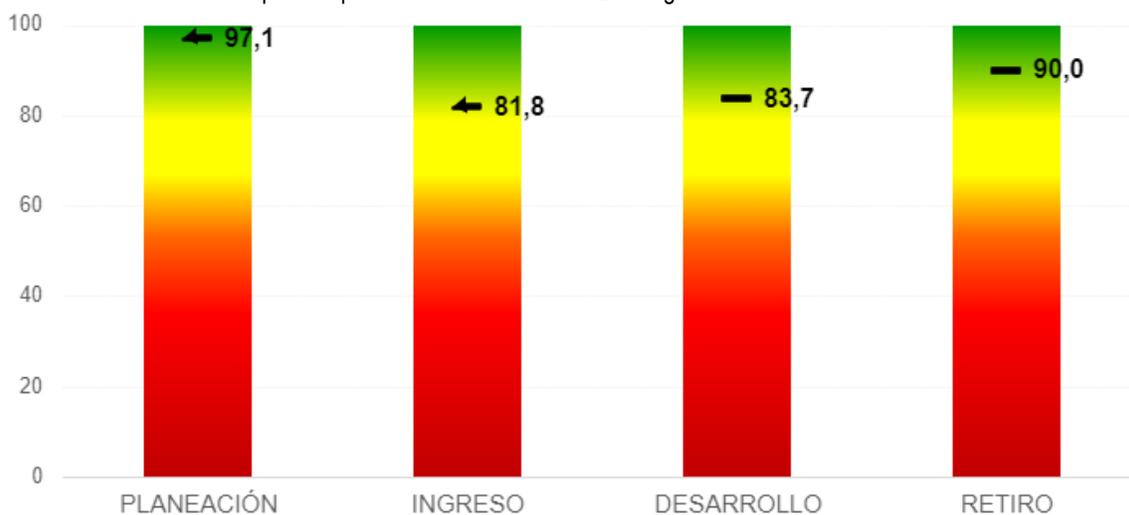
Grafica No. 3 – Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano



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

El puntaje obtenido con corte al 31 diciembre de 2021 en la Política Gestión Estratégica del Talento Humano es de: **86.6%**, la Agencia Nacional de Tierras se ubica en el Nivel de madurez de la GETH: **CONSOLIDACIÓN.**

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



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

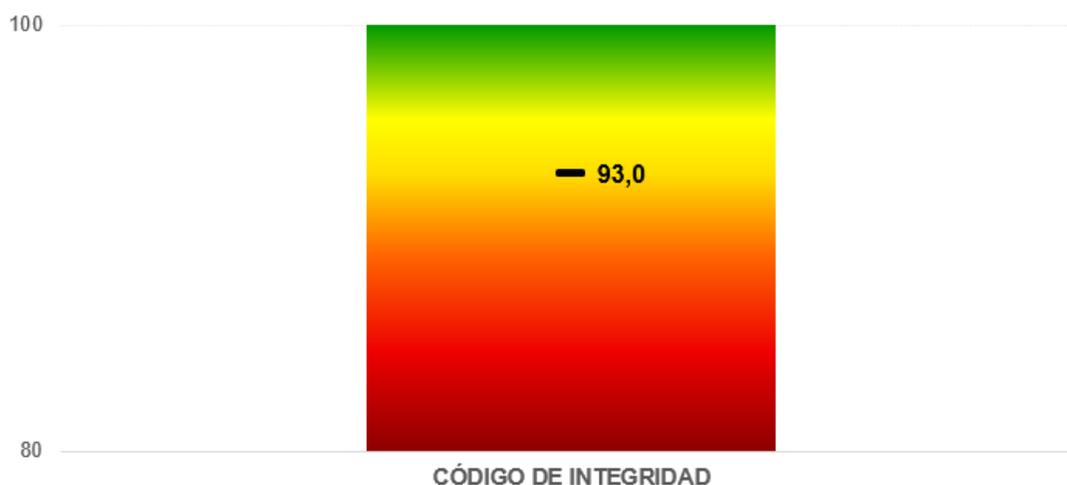


### 5.5. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

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, realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2021, 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 con corte al 31 diciembre de la vigencia 2021:

Grafica No. 5 – Calificación Total Política de Integridad



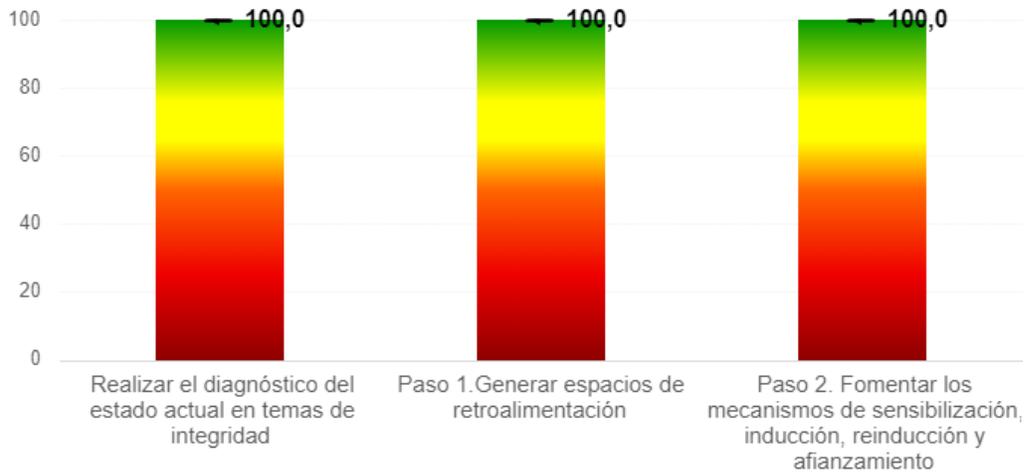
**Fuente:** Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano.

Los resultados obtenidos se lograron gracias a las gestiones que se adelantaron desde la Subdirección de Talento Humano durante la vigencia 2021, teniendo en cuenta que se formuló el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno para formular y realizar seguimiento a las actividades que se desarrollarían durante la vigencia, de igual forma dicho Plan está orientado a la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.



Categorías del componente 1:

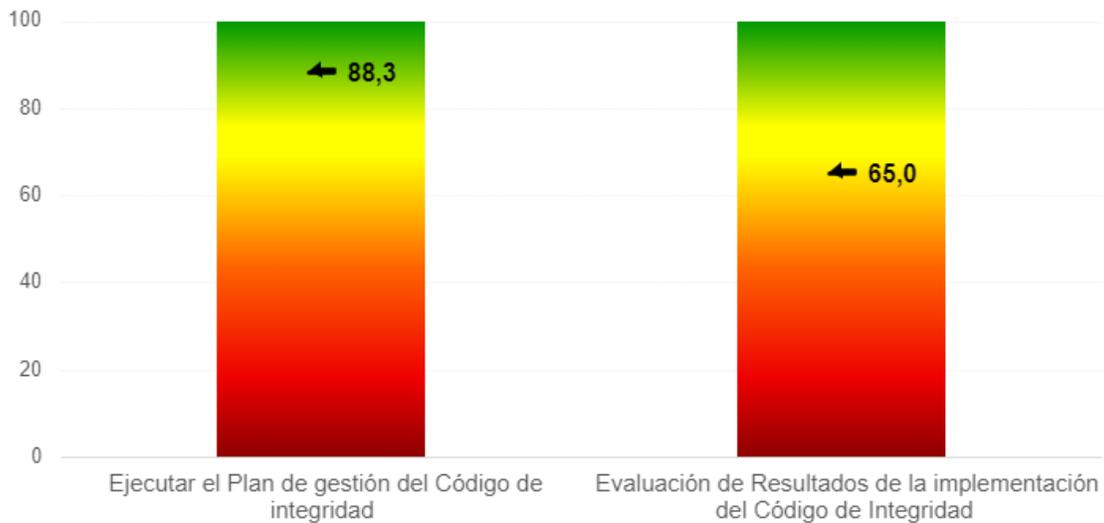
Grafica No. 6 – Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



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 con corte al 31 diciembre de 2021, 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

En el mes de mayo de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2020, con las diferentes entidades del orden nacional y territorial, a continuación, se presenta el detalle de los resultados obtenidos en relación con las Políticas a cargo de la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras.

El índice de desempeño institucional fue de 76.5, lo que la ubica por encima del promedio del Sector Agricultura y Desarrollo Rural con 73.9, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

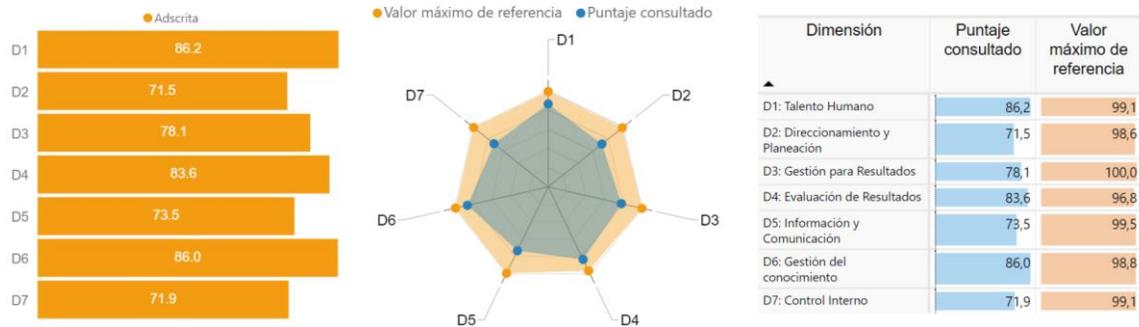
Grafica No. 8 – Resultados FURAG ANT





Grafica 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 2020.

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

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados FURAG, Rama Ejecutiva, Vigencia 2020.



De acuerdo con los resultados evidenciados en la gráfica anterior, la Política Gestión Estratégica de Talento Humano logro un puntaje de 92.8, por encima del promedio del sector administrativo que logro el 79.0.

En la Política de Integridad, la Agencia logró un puntaje de 75.9, por encima del sector administrativo que contó con un resultado de 70.4.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### 5.7. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

La Encuesta sobre Clima Organizacional aplicada durante la vigencia 2020, fue dirigida a todos los colaboradores de la ANT, en relación con las dimensiones y variables que lo constituyen, de igual manera la encuesta logró reconocer la percepción del clima laboral en las diferentes dependencias de la Agencia. El resultado general de Clima Laboral de la ANT fue de: 91%, que lo ubica en el criterio FAVORABLE.

ítem	Puntaje	Estrategia asociada
Índice general de Clima (IGC) AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	91%	Plan Estratégico de Talento Humano

Los funcionarios y contratistas de la ANT tienen una percepción positiva respecto a las dimensiones y variables planteadas en la encuesta, con 91% de favorabilidad, resaltando de manera positiva los elementos culturales, Valores, creencias y comportamientos, así como la alineación con la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas de una entidad: *Cultura y alineación* la variable con mayor puntaje.

Los resultados obtenidos por dimensiones fueron los siguientes:



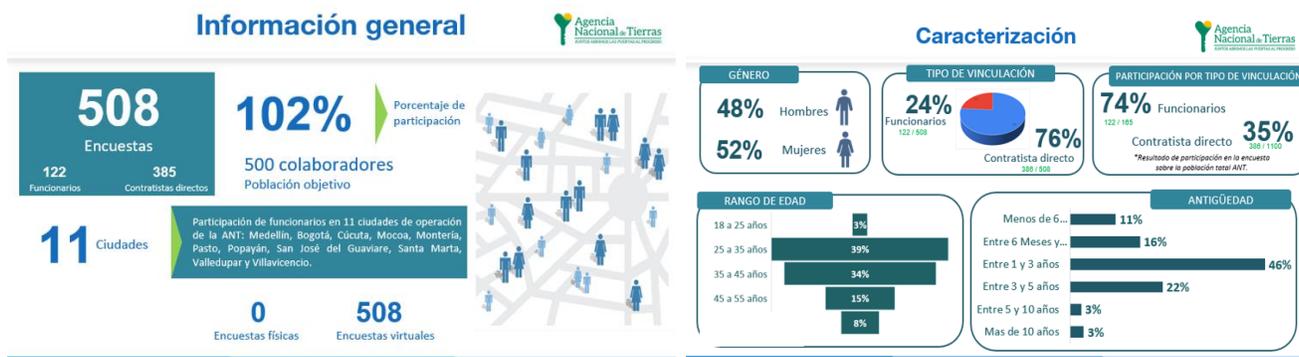
Grafica No. 11 – Resultados por Dimensiones Clima Laboral ANT



Fuente: Informe Resultado Clima Laboral 2020 ANT – Subdirección de Talento Humano.

La dimensión que obtuvo mayor resultado fue Cultura y Alineación con 97%, seguido por Relaciones Interpersonales con 94% y Adaptación al Cambio con un resultado de 92%. Es de destacar que el 88% de las variables evaluadas también se encuentra en este rango.

Grafica No. 12 – Resultados Clima Laboral ANT

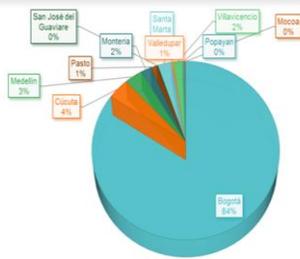


Fuente: Informe Resultado Clima Laboral 2020 ANT – Subdirección de Talento Humano.

Durante la medición de la Encuesta de Clima Laboral, fueron encuestadas 508 personas, de las cuales 122 corresponden a Funcionarios y 385 a Contratistas de la ANT. Por otra parte, se logra evidenciar que la participación de encuestados corresponde al 48% Hombres y el 52% a Mujeres.

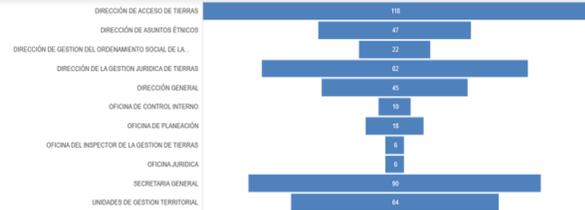


### Distribución demográfica por ciudad



Ciudad	No. Encuestas
Bogotá	427
Cúcuta	20
Medellín	17
Montería	10
Pasto	6
San José del Guaviare	1
Santa Marta	13
Valledupar	2
Villavicencio	9
Popayán	2
Mocoa	1
<b>Total</b>	<b>508</b>

### Distribución demográfica Dirección



Para la medición de clima laboral, se contó con la participación de 508 colaboradores entre funcionarios y contratistas directos. La mayor concentración de participación (57%) se encuentra en: Dirección de acceso a tierras (23%), Secretaría General (18%) y la Dirección de la gestión jurídica de tierras (16%).

Fuente: Informe Resultado Clima Laboral 2020 ANT – Subdirección de Talento Humano.

Con base en los resultados obtenidos, la Subdirección de Talento Humano construirá los planes institucionales para la intervención y el mejoramiento continuo del clima laboral de la ANT.

### 5.8. RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2021 - 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 **100%** de la Dimensión MIPG Política Gestión del Talento Humano y el **100%** al proyecto de Inversión Mejoramiento de la Capacidad Gestión Institucional, con corte al 31 de diciembre de 2021. A continuación, se detalla los resultados obtenidos:



Grafica No. 13 – Resultados Plan de Acción 2021 Subdirección de Talento Humano

Política Gestión de Talento Humano

 <b>PLAN DE ACCIÓN 2021</b>		<b>100%</b>						
<b>Dimensión MIPG:</b>		<b>Política Gestión del Talento Humano</b>						
<b>Dependencia:</b>		<b>SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO</b>						
Subactividad	Producto/entregable	Meta	Unidad de Medida	Fecha Inicio	Fecha Fin	Ponderación de la Actividad	% de Avance	% Ponderación de Actividad
Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes formulado y publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	10%	100%	10%
Implementar el Plan Anual de Vacantes	Informe de implementación elaborado	1	Número	01-oct-2021	31-dic-2021	10%	100%	10%
Diseñar y aprobar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado y publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	10%	100%	10%
Elaborar la liquidación de nómina	Reporte liquidación de nómina elaborado	12	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	25%	100%	25%
Gestionar el soporte y mantenimiento del aplicativo Meta4 - SIGEP Nómina	Informe de supervisión final	1	Número	01-ene-2021	31-dic-2021	10%	100%	10%
Elaborar programación de liquidación y pago de nómina	Cronograma de liquidación y pago de la nómina elaborado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	10%	100%	10%
Gestionar las situaciones administrativas	Reporte situaciones administrativas tramitadas	100%	Porcentaje	01-ene-2021	31-dic-2021	25%	100%	25%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Mejoramiento de la Capacidad de Gestión Institucional

		<b>PLAN DE ACCIÓN 2021</b>					<b>100%</b>		
<b>Proyecto de Inversión:</b>  <b>Actividad Proyecto Inversión (Cadena de valor)</b>		<b>Mejoramiento de la Capacidad de Gestión Institucional</b> 1. Fortalecer la gestión de competencias en la ANT frente a las necesidades y objetivos institucionales. 2. Implantar acciones y herramientas para consolidar la gestión del conocimiento administrativo y misional 3. Realizar eventos de capacitación en gestión administrativa y misional 4. Implementar las políticas y operación del MIPG, articulando los procesos de la ANT							
Subactividad	Producto/entregable	Meta	Unidad de Medida	Fecha Inicio	Fecha Fin	Ponderación de la Actividad	% de Avance	% Ponderación de Actividad	
Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	13%	100%	13%	
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborado	2		01-feb-2021	31-dic-2021	13%	100%	13%	
Diseñar y aprobar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Plan Publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	13%	100%	13%	
Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Informe final de ejecución elaborado	1		01-oct-2021	31-dic-2021	13%	100%	13%	
Diseñar y aprobar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	Plan Publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	13%	100%	13%	
Realizar Informe Final de Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación	Informe final de ejecución elaborado	1		01-oct-2021	31-dic-2021	13%	100%	13%	
Diseñar y aprobar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Publicado	1	Número	01-ene-2021	31-ene-2021	13%	100%	13%	
Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informe final de ejecución elaborado	1		01-oct-2021	31-dic-2021	13%	100%	13%	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

A continuación, se detalla la gestión por cada una de las actividades contenidas en el Plan de Acción vigencia 2021 y los aspectos de mejora para tener en cuenta:

### Plan Estratégico de Talento Humano 2021

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT. De igual manera se realizó los dos (2) informes de seguimiento de acuerdo con las actividades programadas.

### Plan Anual de Vacantes 2021

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT. De igual manera se proyectó el informe final con corte al 31 diciembre de 2021.

### Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT.



### **Plan Institucional de Formación y Capacitación 2021**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT. De acuerdo con el seguimiento realizado al cronograma de actividades se logró una ejecución del 100% con corte al 31 de diciembre de 2021.

### **Plan de Incentivos Institucionales – Bienestar 2021**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT.

De acuerdo con el seguimiento realizado al cronograma de actividades logró una ejecución del 88% con corte al 31 de diciembre de 2021.

### **Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 2021**

El Plan se formuló y aprobó en el mes de enero 2021, publicándose en la página web de la ANT.

De acuerdo con el seguimiento realizado al cronograma de actividades se logró una ejecución del 100% con corte al 31 de diciembre de 2021.

### **Tramite Situaciones Administrativas**

Durante la vigencia 2021 se han 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 2021, herramienta que administra y custodia la Subdirección de Talento Humano.

Con corte al 31 diciembre de 2021 se tramitaron 310 situaciones administrativas.

### **Liquidación de Nómina y Prestaciones Sociales**

De acuerdo con el cronograma de Cierre y Apertura de Novedades que afectan la liquidación y pago de la Nómina vigencia 2021, la Subdirección de Talento Humano realizó la liquidación correspondiente de la Nómina, de acuerdo con los funcionarios vinculados a la Planta Permanente de la ANT.

Tabla No. 6 – Información liquidación de Nómina y prestaciones sociales

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Valor Liquidado	\$1.489.305.437	\$1.555.570.636	\$1.519.360.801	\$ 1.488.031.887
% Ejecución	6%	11%	17%	23%
	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Valor Liquidado	\$ 1.672.278.488	\$ 1.568.027.429	\$ 2.073.498.208	\$ 1.520.055.183
% Ejecución	29%	35%	43%	48%
	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Valor Liquidado	\$ 1.816.291.145	\$ 1.611.868.095	\$ 2.824.919.169	\$ 1.763.266.130
% Ejecución	55%	61%	72%	79%

Fuente: Subdirección de Talento Humano.



Mediante la Matriz de Seguimiento de Gastos de Personal de la Planta Permanente, se 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.

Con corte al mes de diciembre 2021, se ejecutaron \$ 20.903.676.536 correspondiente al 79% del presupuesto total \$26.611.658.000.

### 5.9. RESULTADOS SEGUIMIENTO SIGEP

La Subdirección de Talento Humano durante la vigencia 2021, llevó a cabo el seguimiento de la información contenida en el SIGEP, adelantando las siguientes gestiones:

A continuación, se detalla la información actualizada en el aplicativo SIGEP:

- ✚ Vinculación de funcionarios vinculados a la Planta de Personal ANT.
- ✚ Desvinculación de funcionarios que se retiran de la Planta de Personal ANT.
- ✚ Revisión soportes Hoja de vida de personas que van a ingresar a la Planta de Personal ANT.
- ✚ Seguimiento y revisión de declaración de bienes y rentas de personas que van a ingresar a la Planta de Personal ANT.

Número de Funcionarios Vinculados en SIGEP	No. Hojas de Vida dadas de Alta	No. Declaraciones de Bienes y Rentas
165	165	165

Fuente: Subdirección de Talento Humano – corte 31 diciembre de 2021.

Declaración de Bienes y Rentas: Mediante el memorando No. 20216100070113 del 30 de marzo de 2021, se comunicó y solicitó a todos los funcionarios de la planta de personal ANT, Actualizar la hoja de vida y realizar la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP entre el 01 de abril y hasta el 31 de mayo de 2021, de acuerdo con lo establecido en la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015.

Con corte al 01 de junio 2021 se realizaron el 100% de las declaraciones por parte de los funcionarios de la ANT.

Así mismo, se indica que cada vez que una persona se vincula a la Planta de Personal de la ANT, la Subdirección de Talento solicita realizar la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEP, toda vez que es requisito para efectuar la posesión.

Actualización de Hoja de Vida: Mediante la herramienta SIGEP se llevó a cabo la actualización de la Hoja de Vida de los funcionarios de la Agencia. A continuación, se relaciona el porcentaje de avance con que contó la Agencia de acuerdo con lo dispuesto por el DAFP:



Vinculación – Desvinculación: Se llevó a cabo la gestión correspondiente para realizar la vinculación y desvinculación de los funcionarios que presentaron dicha situación administrativa en la ANT durante el primer semestre de la vigencia 2021.

Declaración de Bienes y Conflicto de Interés: Mediante Memorando No. 20216100000803 del 07 de enero de 2021, la Subdirección de Talento Humano solicitó a los Directivos de la ANT la realización y publicación de la Declaración de Bienes y Rentas, registro de conflictos de interés y declaración del impuesto sobre la renta en el aplicativo SIGEP, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019.

Es importante contar con la información actualizada en el SIGEP sobre la planta de personal y los funcionarios de la ANT, dado que nos permite conocer la situación real para la toma de decisiones y la implementación de los Planes que incidan directamente en los servidores públicos y en la Agencia.



## 6. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con los resultados obtenidos en el punto 5. Diagnóstico del presente documento, sobre la gestión realizada por la Subdirección de Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 formulará las estrategias en el marco de los pilares del empleo público, los cuales son:

- ✚ Mérito: Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- ✚ Competencias: Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- ✚ Desarrollo y el crecimiento: Elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- ✚ Productividad: Es la orientación permanente hacia el resultado.
- ✚ Gestión del cambio: Es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- ✚ Integridad: Se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- ✚ Diálogo y la concertación: Es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

A continuación, se detalla las Estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2022 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 2021, así como la disponibilidad de recursos para financiar el PIC 2022, se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos planteados:

#### Estrategia 1: 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.

#### Estrategia 2: 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.



### Estrategia 3: 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.

### Estrategia 4: Utilización recursos del Proyecto de Inversión “Mejoramiento de la Capacidad de Gestión Institucional ANT”

Para la vigencia 2022, se destinaron recursos del proyecto de inversión “Mejoramiento 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.

### Programas y Proyectos de Aprendizaje 2022

De acuerdo con lo establecido en el Documento, Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, 2020, las entidades formularán programas de aprendizaje de: inducción-reinducción, entrenamiento y capacitación.

Conforme a lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras incorpora en el presente Plan Institucional de Capacitación, los siguientes Programas de Aprendizaje:

#### Inducción / Reinducción

En el 2022, continuaremos realizando la inducción a nuevos funcionarios a través del Curso estructurado en la plataforma virtual MOODLE Aula Virtual ANT; se revisarán y actualizarán permanentemente los contenidos del Curso y se hará extensivo a los contratistas de la entidad.

El curso de inducción se debe realizar dentro del primer mes de vinculación del servidor público.

En cuanto al programa de reinducción, en principio se tiene previsto realizar durante la vigencia del 2023, ya que este se realiza cada dos años, y se realizó en la vigencia 2021.

#### Entrenamiento en Puesto de Trabajo

El entrenamiento en puesto de trabajo se continuará realizando de la misma manera como se ha venido llevando a cabo, a través del jefe inmediato de cada área con el seguimiento de la Subdirección



de Talento Humano, quien estará atenta a que el procedimiento se realice de la forma y en los tiempos conforme está establecido.

## 6.2. ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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

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

### Eje 1. Equilibrio Psicosocial.

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

## 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 2022, 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 los colaboradores de la entidad.



El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está diseñado y se implementará de acuerdo con los siguientes programas, teniendo en cuenta todo lo relacionado en la metodología para la construcción del plan de trabajo:

- ✚ Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✚ Inducción y reinducción del SG-SST a todos los colaboradores independiente de su forma de contratación.
- ✚ Realizar un informe con respecto a la rendición de cuentas anual, al interior de la agencia del SG-SST año 2021.
- ✚ Revisión y/o actualización de la matriz legal de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Actualización de la forma GTHU política 001 política de seguridad y salud en el trabajo Ver 5
- ✚ Registro y seguimiento de los indicadores de estructura proceso y de resultado
- ✚ Descripción de las Actividades las Cuales se Ejecutará en cada uno de los Subprogramas
- ✚ Actualización registro estadístico de la prevalencia y la incidencia de la enfermedad laboral.
- ✚ Dar continuidad al programa riesgo biomecánico
- ✚ Dar continuidad al programa de gestión en conservación visual.
- ✚ Seguimiento programa de riesgo cardiovascular - entorno laboral saludable.
- ✚ Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- ✚ Actualización de los indicadores de accidentalidad y ausentismo
- ✚ Divulgación de la forma para el reporte de actos y condiciones inseguras
- ✚ seguimiento a las inspecciones de seguridad, en las sedes ubicadas en Bogotá D.C y las UGT'S
- ✚ Convocatoria para ampliación de la brigada de emergencias.
- ✚ Tips para Prevención del Riesgo en las Salidas a Campo
- ✚ Actualización de la matriz de identificación, evaluación y valoración de los riesgos de las sedes ubicadas en Bogotá D.C. las UGT'S Y PAT
- ✚ Publicación banner Tips de prevención Covid – 19
- ✚ Entrega de los elementos de protección personal para la prevención del Covid -19
- ✚ Actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad.
- ✚ Participar en el simulacro distrital programado



## Capacitaciones

Como apoyo a la ejecución de los subprogramas de higiene y seguridad industrial y medicina preventiva y del trabajo se realizarán las siguientes capacitaciones, las cuales estarán dirigidas a todos los colaboradores de la agencia independiente de su forma de vinculación:

- ✚ Higiene postural y pausas activas
- ✚ Manejo alternativo en la prevención de dolores musculares
- ✚ capacitación sobre prevención de caídas.
- ✚ Riesgo eléctrico
- ✚ Qué hacer en caso de emergencia" Antes, Durante y Después"
- ✚ Hábitos de vida y trabajo saludable (cuidado de la piel), uso de bloqueador solar, ropa de trabajo con manga larga, hidratación, Procurar momentos de descanso a la sombra.
- ✚ Capacitación esquema de vacunación para las salidas a campo
- ✚ Términos generales de seguridad vial (actores de la vía).
- ✚ Manejo de hechos violentos y del protocolo de seguridad.
- ✚ Riesgo biológico.
- ✚ Prevención de enfermedades visuales.
- ✚ Realizar capacitaciones a la brigada de emergencias.
- ✚ Divulgación de los planes de prevención preparación y respuestas ante emergencias y/o Matriz de identificación de peligros y riesgos de la entidad.

### **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 LIQUIDACIÓN DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES**

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 las



diferentes situaciones administrativas presentadas por los funcionarios de la Agencia, contribuyendo así a un mayor control y que esta información sirva para la toma de decisiones.

#### 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 llevará 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.

Por otra parte, en cumplimiento de la Ley No. 2013 del 30 de diciembre de 2019 “*Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés*”, la Subdirección de Talento Humano realizará las gestiones correspondientes para que los funcionarios del Nivel Directivo, quienes son sujetos obligados a presentar la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés, den cumplimiento a las disposiciones y normatividad vigente.

A partir de la vigencia 2022, de acuerdo la Circular Externa No. 100-021 del 10 diciembre de 2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, las entidades y organismos del orden nacional fueron migradas del SIGEP I al SIGEP II, por lo cual para la presente vigencia la Subdirección de Talento Humano gestionará la información en dicho aplicativo de acuerdo con dicha competencia.

#### 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.



- ✚ Desarrollar actividades para el logro de un buen clima organizacional basado en valores.

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.

Dentro del plan de trabajo se tienen contempladas las siguientes estrategias las cuales se encuentran en el “Cronograma de Actividades 2022” del Plan de Gestión del Código de Integridad:

- ✚ Actualización del documento del Código de Integridad y Buen Gobierno. Esta actividad se realizará teniendo en cuenta los aportes de los colaboradores de la entidad, abriendo espacios donde estos puedan compartir su opinión, sugerencias y recomendaciones. En este espacio se compartirán las actividades que se realizaron en la vigencia 2021 con el fin de conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores de la agencia frente a lo que se trabajó en dicha vigencia y de esta manera consolidar una propuesta actualizada.
- ✚ Publicación y divulgación del nuevo documento del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- ✚ Se realizará la revisión del Código de Integridad y Buen Gobierno actualizado con el fin de elaborar la Resolución de la adopción del Código de Integridad y posterior publicación en el DAFP.
- ✚ Se adelantará la socialización del nuevo documento del Código de Integridad y Buen Gobierno: La Subdirección de Talento Humano realizará un encuentro interactivo con el fin de dar a conocer el contenido del código y su ruta de ubicación en la Intranet de la Entidad.
- ✚ Día Nacional del Servidor Público: Esta actividad estará enfocada a promover y reforzar los valores institucionales y celebrar la importancia de la labor de los servidores públicos.
- ✚ Valor del mes: Actividad en donde se resalte la importancia de cada valor.
- ✚ Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022: En el mes de diciembre se aplicará esta evaluación, con el fin de conocer el nivel de participación y satisfacción de las actividades realizadas.
- ✚ Inducción Nuevos Servidores (Divulgación Código de Integridad): A través de la plataforma virtual Moodle se realizará la inducción a los nuevos funcionarios de la Entidad.
- ✚ Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Se programará a los nuevos servidores públicos de la entidad en este curso promovido por el DAFP y se hará seguimiento a quienes no lo hayan hecho en la vigencia anterior.

### 6.11. ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN

La inducción estará orientada a fortalecer la integración de los servidores a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios.



## 6.12. ESTRATEGIA DE MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Subdirección de Talento Humano realizará la medición del clima laboral de acuerdo con los establecidos en la Ley y articulará dicha actividad en el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales la ejecución y evaluación de las estrategias de intervención.



## 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 a los Autodiagnósticos del MIPG (Política de Talento Humano e Integridad), Plan de Acción Institucional vigencia 2022 y Planes Institucionales a cargo de la Subdirección de Talento Humano:

Tabla No. 7 – Matriz Estrategias y Actividades del Plan Estratégico de la Subdirección de Talento Humano vigencia 2022

Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2022	Fecha inicio	Fecha final	Responsable Actividad
Plan Estratégico de Talento Humano	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan Publicado	Número	1	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Informe de implementación elaborado	Número	2	1/2/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación	Diseñar y aprobar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	Plan Publicado	Número	1	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final de Ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	1/10/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Diseñar y aprobar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Plan Publicado	Número	1	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Realizar Informe Final de Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Informe final de ejecución elaborado	Número	1	1/10/2022	31/12/2022	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	1/1/2022	31/1/2022	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	1/10/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano



Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2022	Fecha inicio	Fecha final	Responsable Actividad
Plan Anual de Vacantes	Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes formulado y publicado / Plan Publicado	Número	1	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes implementado / Informe de implementación elaborado	Número	1	1/10/2022	31/12/2022	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	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Nómina	Gestionar el soporte y mantenimiento del aplicativo Meta4 - SIGEP Nómina	Informe de supervisión final	Número	1	1/1/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Elaborar la liquidación de nómina	Reporte liquidación de nómina elaborado	Número	12	1/1/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Elaborar programación de liquidación y pago de nómina	Cronograma de liquidación y pago de la nómina elaborado	Número	1	1/1/2022	31/1/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Evaluación del Desempeño Laboral	Información plazo para adelantar la EDL – Calificación Anual del periodo	Documento de Consolidación de Calificaciones	Número	1	01/02/2022	31/01/2023	Subdirector(a) de Talento Humano
	Seguimiento a la concertación de compromisos y seguimiento a las evaluaciones semestrales y/o parciales	Reporte	Número	1	01/02/2022	31/01/2023	Subdirector(a) de Talento Humano
Acuerdos de Gestión	Calificación Gerentes Públicos periodo 2021	Documento de Consolidación de Calificaciones	Número	1	01/01/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Concertación Compromisos Gerenciales y seguimientos	Reporte	Número	1	01/01/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Situaciones Administrativas	Gestionar las situaciones administrativas	Situaciones administrativas tramitadas / Reporte situaciones administrativas tramitadas	Porcentaje	100%	1/1/2022	31/12/2022	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	1/4/2022	30/6/2022	Subdirector(a) de Talento Humano



Estrategias	Actividades	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2022	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	1/1/2022	31/12/2022	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	1/1/2022	31/5/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
	Implementar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ANT	Seguimiento cronograma de implementación	Número	1	1/2/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Inducción	Realizar seguimiento a la Inducción de los funcionarios de la ANT	Seguimiento Inducción funcionarios ANT	Número	1	1/1/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano
Clima Laboral	Intervención Clima Laboral	Resultados intervención Clima Laboral	Número	1	01/01/2022	31/12/2022	Subdirector(a) de Talento Humano

Fuente: Subdirección de Talento Humano – Plan de Acción vigencia 2022 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.



## Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

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

**Aprobó:** Raúl Alberto Badillo Espitia, Secretario General  
**Revisó:** Laura Ximena Buitrago Pataquiva, Contratista Secretaria General  
**Revisó:** Holman Antonio Coronado Peña, Subdirector de Talento Humano (E)  
**Proyectó:** Julian Sneider Suarez Suarez, Funcionario Subdirección de Talento Humano