MINISTERIO DE AGRICULTURA
Y DESARROLLO RURAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2023

Agencia Nacional de Tierras

CONTENIDO

2

1. INTRODUCCIÓN 3

2. OBJETIVOS 4

2.1. Objetivo General 4

2.2. Objetivos Específicos 4

3. PROPÓSITO 4

4. MARCO NORMATIVO 5

5. RESPONSABLES 8

6. INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR 8

6.1. Resultados Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 8

6.2. Resultados FURAG 2021 16

6.3. Resultados de la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2022 19

6.4. Reporte Autodiagnóstico MIPG de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno 23

6.5. Resultados Medición de Clima Laboral 2022 24

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN 28

8. SEGUIMIENTO 30

9. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO 30

9.1. Beneficiarios 31

9.2. Lineamientos 31

9.3. Tipo de Incentivos 31

9.3.1. Incentivos Pecuniarios: 31

9.3.2. Incentivos No Pecuniarios: 31

9.4. Asignación de Incentivos 32

9.4.1. Mejor Empleado de la Entidad: 32

9.4.3. Mejores Equipos de Trabajo: 32

10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 33

10.1. Nuestros Valores Código de Integridad ANT 34

10.2. Plan de Trabajo 35

11. CLIMA LABORAL 36

11.1. Plan de Trabajo 36

12. ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023 37

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, los cuales se enmarcan 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, teniendo en cuenta 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 para la vigencia 2023, formulado de acuerdo con las necesidades detectadas en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano, resultado de la medición de Clima Laboral y los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, realizados a los funcionarios y contratistas de la Entidad. Además, se tomaron en cuenta los resultados de FURAG 2021 y el autodiagnóstico MIPG – STH.

La Agencia Nacional de Tierras ha venido trabajando para fortalecer el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, 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.

El bienestar social al interior de las entidades públicas implica diferentes retos de tipo cultural, pues requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. En este sentido, es importante resaltar que, dentro de la gestión moderna de los recursos humanos, los procesos de personal, entre ellos los de bienestar, se han comenzado a descentralizar de las oficinas de personal hacia cada una de las dependencias, siempre, claro está, bajo las pautas y orientaciones del nivel directivo. Al respecto, se requiere un trabajo fuerte de concientización en relación con la responsabilidad de cada jefe de liderar cambios cualitativos en la manera de asumir el bienestar (DAFP, 2007).

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, 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

▪ 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 y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Así mismo, el diagnóstico arrojado por la medición de clima laboral realizada en la vigencia 2022, permite encaminar dichas acciones y espacios a la optimización de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso con la Entidad. 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 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
Decreto Ley No. 1567 de 1998 Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	**Artículo 13°**. 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
	Artículo 18°. 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.	
	Artículo 19°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.	
	Artículo 26°. 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.	

Normatividad	Artículo	Aplicación
	Artículo 29°. 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.	
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.	Transparencia / lucha contra la corrupción.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	**Artículo 36°**: 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.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto No. 1227 de 2005. **Capítulo II**	**Artículo 69**, 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.	Plan de Incentivos
Decreto No. 1083 de 2015	**Artículo 2.2.10.1** 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 estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.	Sistema de Estímulos
	Artículo 2.2.10.2 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. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación	Plan de Bienestar

Normatividad	Artículo	Aplicación
	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 Parágrafo 2º. (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.	
	Artículo 2.2.10.3. 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
	Artículo 2.2.10.6. 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.	
	Artículo 2.2.10.7. 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 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 pre 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.	Intervención Clima Laboral
	Artículo 2.2.10.8. 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
Decreto No. 1499 de 2017	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
Resolución No. 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales	Aplicación Batería

Normatividad	Artículo	Aplicación
	y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.	Riesgo Psicosocial
Directiva Presidencial No 9 de 2018 – Política de Austeridad	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.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022	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.	Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos

5. RESPONSABLES

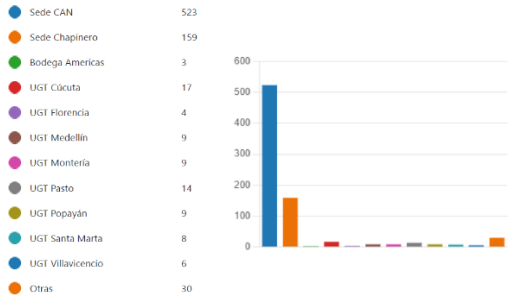
Será responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos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

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 2022. Esta fue enviada desde el 24 de octubre hasta el 2 de noviembre de 2022, por el correo electrónico de talento humano, a todos los colaboradores de la Entidad. Se contó con la participación de 791 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.

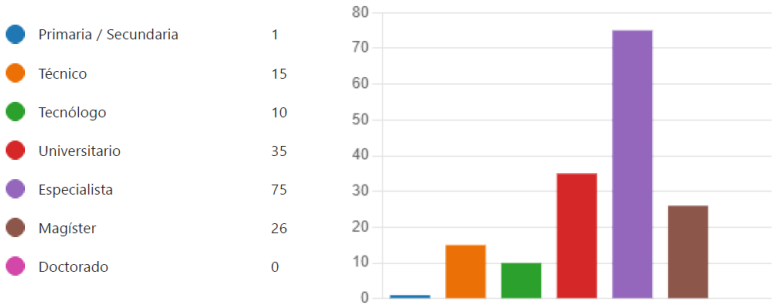
Gráfica 1. Participación por sedes ANT



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Está gráfica indica el número de colaboradores de cada sede 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.

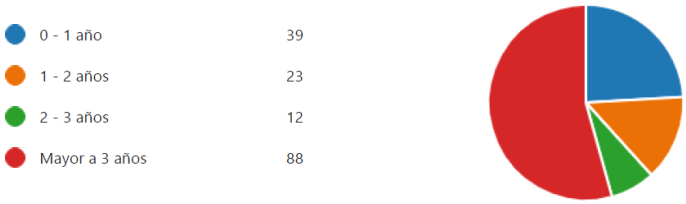
Gráfica 2. Nivel de escolaridad ANT



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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.

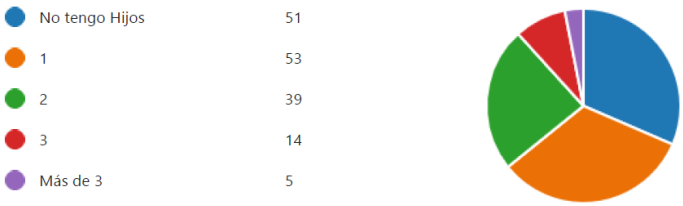
Grafica 3. Tiempo de vinculación en la Entidad



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 diagnostico lleva más de tres años vinculada a la Entidad.

Gráfica 4. Número de hijos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica muestra el número de hijos de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras. Un gran porcentaje de la población no tiene hijos o tiene uno, seguidos por los que tienen 2 hijos.

Gráfica 5. Recibir información por el correo institucional

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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

Grafica 6. Medios de comunicación de actividades de bienestar

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica indica que los medios de comunicación interna utilizados para comunicar las actividades del plan de bienestar e incentivos durante la vigencia 2022 fueron suficientes.

Sin embargo, se indagó en la encuesta de evaluación y diagnóstico para el desarrollo del talento humano 2022 por cuales medios además del correo institucional, quisieran recibir la información de las actividades del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023. Estas fueron las respuestas más relevantes:

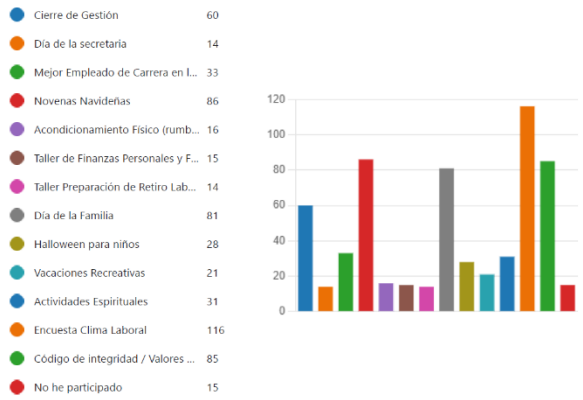
- Cartelera (en corcho) donde se puedan pegar avisos de las actividades.
- Mencionar en capacitaciones de SST o del PIC.
- Redes Sociales de la Entidad.
- Intranet.
- Pop Ups en la pantalla del PC institucional.

Gráfica 7. Participación en actividades del plan de bienestar

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 e incentivos.

Gráfica 8. Actividades en las cuales participó



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

En esta gráfica se puede ver que hubo participación en todas las actividades relacionadas con el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2022.

Gráfica 9. Información suficiente de las actividades de bienestar

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

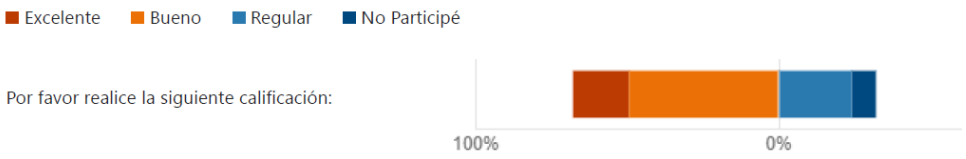
La gráfica refleja que la percepción de la mayoría de los colaboradores es positiva respecto a la cantidad de información que se les comparte de las actividades del plan de bienestar e incentivos.

Gráfica 10. Actividades suficientes en el año

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica evidencia la percepción de los colaboradores frente a la cantidad de actividades que se llevaron a cabo del plan de bienestar e incentivos 2022. La mitad de la población cree que fueron suficientes actividades mientras que la otra mitad se mostró en desacuerdo.

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 2022

La gráfica muestra la apreciación de los colaboradores de la Entidad relacionada con las estrategias y actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2022, la cual fue positiva.

Así mismo, se puede continuar fortaleciendo el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023 y futuras. Por lo cual se profundizó en la encuesta de evaluación y diagnóstico, y estos son los temas a fortalecer según la población que dio respuesta a dicha encuesta:

- Programas de formación y carrera.
- Acceso a planes recreativos.
- Actividades deportivas y acondicionamiento físico.
- Promoción de actividades culturales.
- Integraciones lúdicas.
- Autocuidado y calidad de vida.
- Más actividades que involucren a la familia.
- Caminatas ecológicas.
- Torneos institucionales.
- Talleres de cocina.
- Clases de danza, yoga y aeróbicos.
- Juegos de mesa.
- Manualidades.
- Actividad presencial para el día del servidor público. (Feria de pueblo)
- Talleres enfocados al hogar.
- Talleres de motivación.
- Actividad presencias para el día de la mujer.
- Promoción de fondo de ahorro.
- Actividades para otras fechas especiales.
- Halloween presencial para niños.
- Vacaciones recreativas.

Gráfica 12. Ferias de servicios.

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

En la gráfica se puede observar que los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras están de acuerdo en que se realicen más ferias de servicios.

Además de ello, en la encuesta de evaluación y autodiagnóstico se indagó acerca de los temas que los colaboradores de la ANT están interesados en encontrar en las ferias de servicios, los cuales son los siguientes:

- Vivienda
- Bancos
- Pensión
- Turismo
- Teatro
- Cine
- Caja de compensación
- Inversión
- Seguros

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

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

De igual manera se indagó en cuales actividades culturales quisieran están 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
- Karaoke
- Parques ecológicos
- Club de poesía

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

- Alimentación sana
- Fortalecimiento de facultades cognitivas (gimnasia cerebral)
- Defensa personal

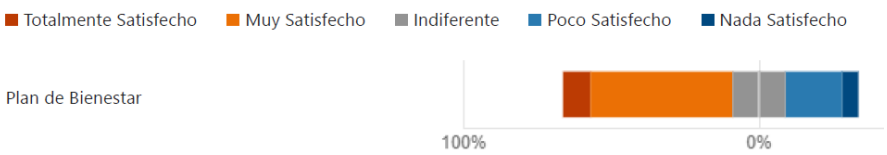
Igualmente, se profundizó en el tema de cuales manualidades les interesa más a los colaboradores de la Agencia, las cuales son:

- Adornos navideños
- Manualidades utilizando productos reciclables

Así mismo, se indagó en qué tipo de talleres de cocina le interesa más a la población que dio respuesta a la encuesta de evaluación y diagnóstico, los cuales son:

- Cocina colombiana
- Cocina saludable

Gráfica 13. Nivel de satisfacción con el plan de bienestar e incentivos 2022



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 2022 del plan de bienestar e incentivos.

Gráfica 14. Conocimiento del plan de incentivos

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 15. 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 2022

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 16. 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 2022

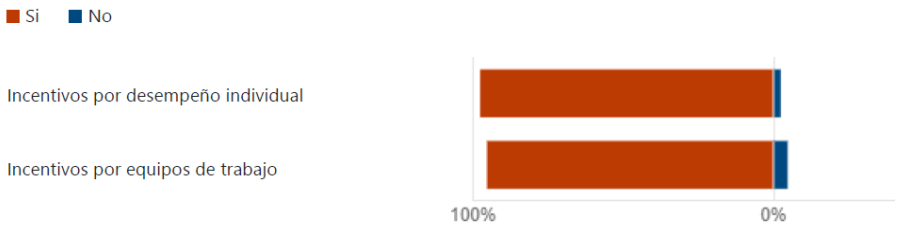
En la gráfica se puede evidenciar que la mitad de los funcionarios de carrera administrativa de la Agencia percibe que el plan de incentivos si influye de manera positiva en el nivel de vida de su familia, mientras que la otra mitad se encuentra en desacuerdo.

Gráfica 17. Nivel de acuerdo o desacuerdo con el plan de incentivos de la Entidad

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

Esta gráfica muestra que la mitad de los funcionarios de carrera administrativa se encuentra de acuerdo con el plan de incentivos de la Agencia Nacional de Tierras, mientras que la otra mitad se encuentra en desacuerdo.

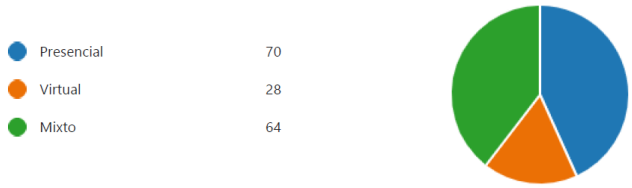
Gráfica 18. Incentivos adicionales



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 19. Modalidad actividades valores corporativos



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

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 20. Conocimiento de los valores corporativos

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

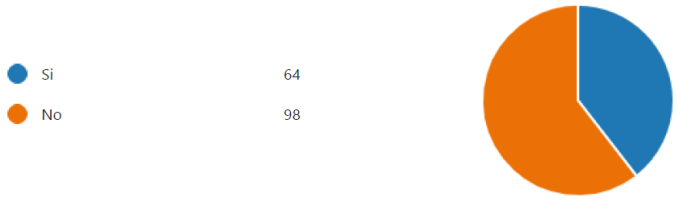
En esta gráfica podemos evidencias que los colaboradores si conocen cuales son los valores corporativos que se encuentran en nuestro código de integridad y buen gobierno.

Gráfica 21. Percepción del trabajo que se realizó en 2022 relacionado con los valores corporativos con respecto a la vigencia anterior

Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

La gráfica muestra que la percepción de los colaboradores de la Entidad es que se trabajaron más los valores corporativos de nuestro código de integridad y buen gobierno con respecto a la vigencia anterior.

Gráfica 22. Votación nuevo código de integridad y buen gobierno.



Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

La gráfica evidencia que, aunque la mayor parte de los colaboradores que dieron respuesta a la encuesta de evaluación y desempeño no participaron en la votación para la construcción del nuevo código de integridad y buen gobierno, el porcentaje de participación fue mayor al 50% y se considera un resultado positivo.

Gráfica 23. Conocimiento del nuevo código de integridad y buen gobierno

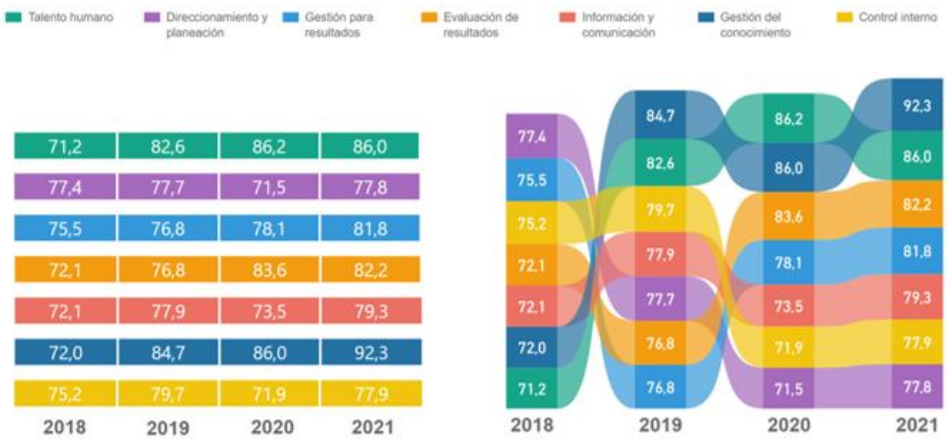
Fuente: Encuesta Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2022

En la gráfica se puede ver que la estrategia que se utilizó para promover el conocimiento del nuevo código de integridad y buen gobierno dieron resultados positivos ya que la mayoría de los colaboradores si conoce el nuevo código de integridad.

6.2. Resultados FURAG 2021

En el mes de mayo 2022, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2021, 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. Se verán los resultados generales y el índice de las dimensiones de gestión y desempeño.

Gráfica 25. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Resultados FURAG 2021

En la gráfica se puede observar que la dimensión de talento humano ha presentado una mejora significativa entre los años 2018 y 2021.

Gráfica 24. Índices de las políticas de gestión y desempeño

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

Fuente: Resultados FURAG 2021

La gráfica muestra como las políticas de gestión estratégica del talento humano y de integridad son las que tienen el mayor índice en la evaluación del FURAG desde 2018 hasta el 2021. Es importante resaltar esto ya que dichas políticas son manejadas por la subdirección de talento humano en la Agencia Nacional de Tierras.

Gráfica 25. Resultado dimensión del talento humano FURAG 2021

Fuente: Resultados FURAG 2021

La gráfica muestra a la Agencia Nacional de Tierras posicionada en tercer lugar del sector agropecuario, pesquero y de desarrollo rural en el índice de gestión del talento humano con respeto a todas las entidades de dicho sector.

Gráfica 26. Resultado dimensión de gestión estratégica del talento humano FURAG 2021

Fuente: Resultados FURAG 2021

En la gráfica se puede ver que la Entidad está posicionada en segundo lugar en el índice de gestión estratégica del talento humano con respecto a las demás entidades del sector agropecuario, pesquero y de desarrollo rural.

Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2021 se encuentras las siguientes recomendaciones para mejorar frente a gestión estratégica del talento humano relacionadas con el plan de bienestar e incentivos de la Agencia:

- Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.
- Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.

- Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

Gráfica 27. Políticas de integridad

Fuente: Resultados FURAG 2021

La gráfica muestra los resultados obtenidos por entidades del sector agropecuario, pesquero y de desarrollo rural de acuerdo a las políticas de integridad que ponen en práctica, la ANT se encuentra en tercer lugar.

Dentro de los resultados que arroja el FURAG 2021 se encuentras las siguientes recomendaciones para mejorar las políticas de integridad con el código de integridad y buen gobierno de la Agencia:

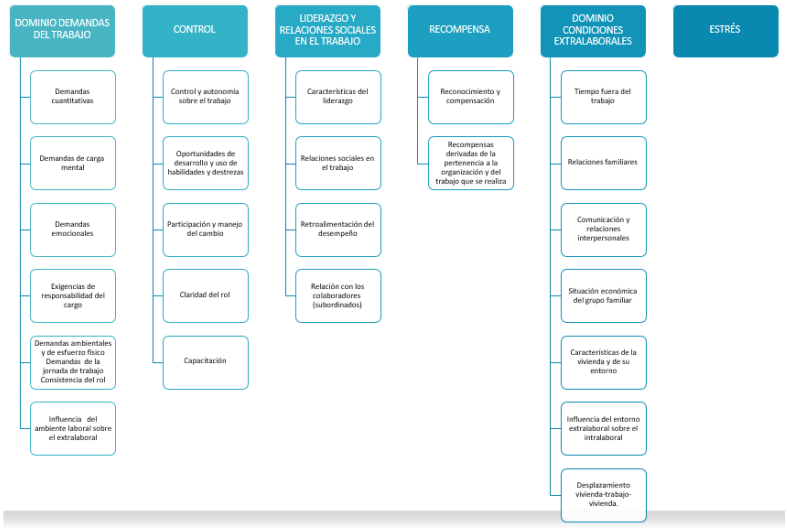
- Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
- Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.
- Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.

6.3. Resultados de la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2022

La batería de riesgo psicosocial se aplicó en la Agencia Nacional de Tierras en el mes de septiembre de la vigencia 2022 de manera presencial en las sedes de la ciudad de Bogotá y de manera virtual en las demás ciudades donde la Entidad tiene presencia a nivel nacional, con el contrato ANT-CDPS-1325-2022 suscrito a la empresa THI Psicología S.A.S. Dicho instrumento se aplicó para dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2009 y la resolución 2746 de 2022 y para identificar los factores de riesgo psicosocial en los colaboradoras de la ANT y presentar un plan de trabajo para realizar la intervención que corresponda dentro del plan de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, como dichos factores son inherentes al ambiente y lugar de trabajo se relaciona con el bienestar de los colaboradores. Por lo

anterior se incluye como insumos para la construcción del plan de bienestar e incentivos 2023 y los resultados arrojados de la batería de riesgo psicosocial son los siguientes:

Gráfica 28. Factores de riesgo psicosocial



Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

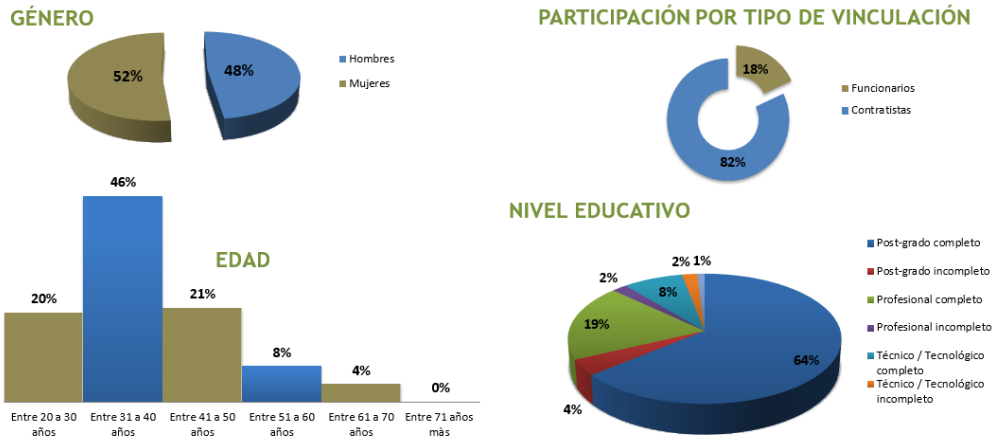
La gráfica muestra los factores de riesgo psicosocial y sus dimensiones que se evaluaron en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Gráfica 29. Datos sociodemográficos y cobertura

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

En la gráfica se puede evidenciar el número de formularios que se aplicaron, la cual supero la población objeto inicial, y que se aplicó en todas las ciudades en los cuales la Agencia Nacional de Tierras tiene presencia.

Gráfica 30. Caracterización



Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

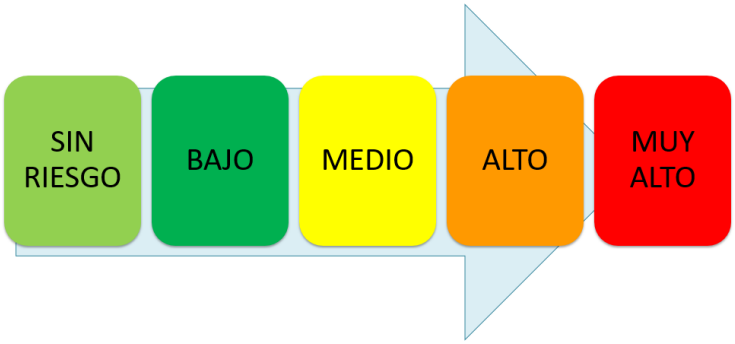
Este grupo de gráficos reúne la caracterización de la participación de la población a la cual se le aplicó la batería de riesgo psicosocial. Se evidencia por género, tipo de vinculación a la Entidad, rango de edades y nivel educativo.

Gráfica 31. Cálculo del nivel de riesgo

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

En la gráfica se puede ver el proceso que se debe seguir para calcular el nivel de riesgo de los factores que evalúa el instrumento.

Gráfica 32. Modelo de medición



Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

La gráfica muestra el modelo de medición con lo cual se interpreta el nivel de riesgo que representa cada rango de calificación. Es una escala que va desde sin riesgo hasta riesgo muy alto.

Gráfica 33. Resultados generales

DIMENSIONES	CONDICIÓN INTRALABORAL	CONDICIÓN EXTRALABORAL	CONDICIÓN ESTRÉS
Forma A	25	20,8	17,4
Forma B	27,3	23,1	17,1

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

La gráfica evidencia los resultados generales que obtuvo la entidad en cuanto a condiciones intralaborares, condiciones extrababorales y condiciones de estrés. En general se obtuvo un resultado positivo con niveles de riesgo medio y que indican que la aplicación de la batería de riesgo psicosocial deberá ser aplicada nuevamente en dos años, tiempo en el cual se deberá desarrollar el plan de trabajo para intervenir mejorar los factores de riesgo psicosocial dentro de la Agencia Nacional de Tierras.

Gráfica 34. Acciones de intervención – talleres

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

Gráfica 35. Acciones de intervención – talleres segunda parte

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

Las gráficas 29 y 30 muestran los talleres lúdico participativos como acciones de intervención para las oportunidades de mejora que se evidenciaron en los resultados de la batería.

Gráfica 36. Fortalecimientos programas ANT

Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2022

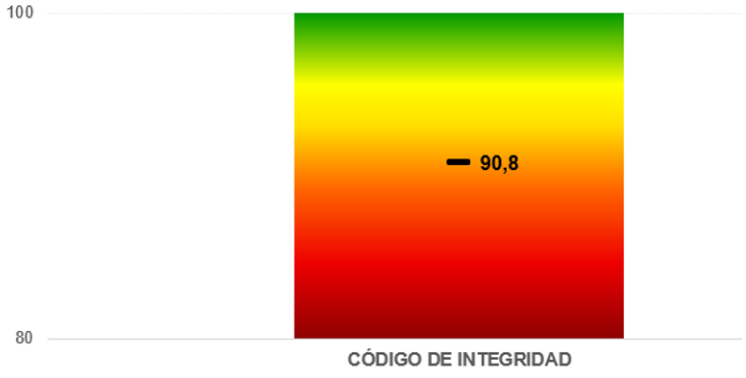
La gráfica evidencia los programas que se deben fortalecer para mejorar los factores de riesgo psicosocial que se deberán intervenir según los resultados de la batería.

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

Los resultados que se muestran a continuación corresponden al seguimiento y cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo del Plan de Gestión Código de Integridad y Buen Gobierno vigencia 2022.

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.

Gráfica 37. Calificación total política de integridad

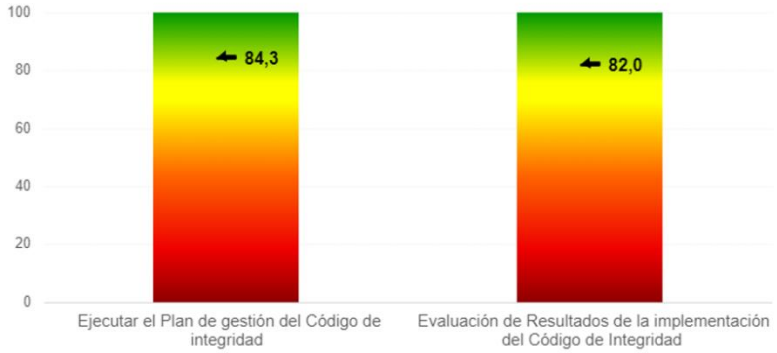


Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano. 2022

Gráfica 38. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad

Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano. 2022

Gráfica 39. Promoción de la gestión del código de integridad y buen gobierno



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Subdirección de Talento Humano. 2022

Haciendo referencia a las gráficas 39, 40 y 41 se puede observar que la calificación general de la gestión del código de integridad y buen gobierno a la fecha (30 de noviembre 2022) es de 90,8 %. Dicho resultado es mayor en relación a la vigencia 2021, en la cual dicho puntaje estaba en un 88,3%. Es decir que la Entidad ha mejorado al generar más espacios y facilitando mecanismos de promoción y gestión de las actividades del código de integridad y los valores corporativos.

6.5. Resultados Medición de Clima Laboral 2022

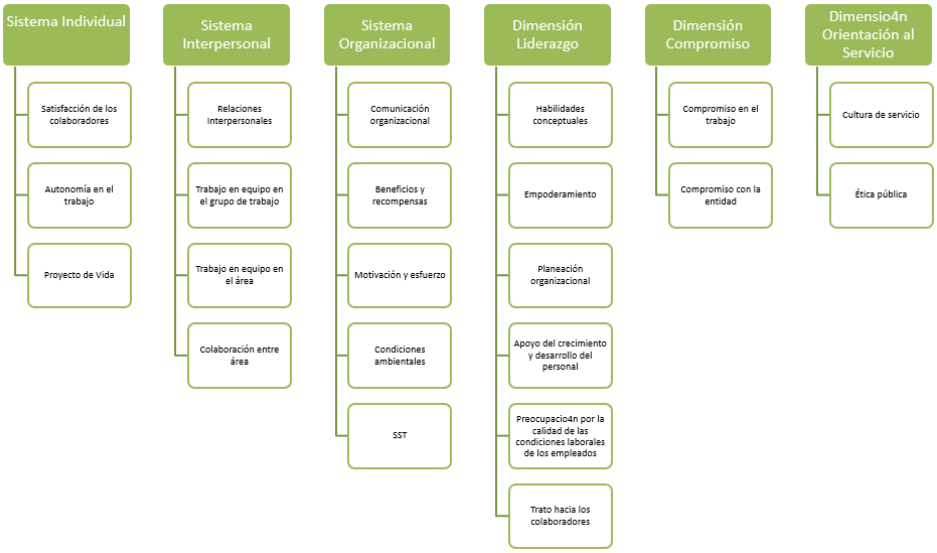
La medición de clima laboral se realizó por medio de una encuesta virtual en el mes de septiembre de 2022, compuesta por 59 preguntas en la Agencia Nacional de Tierras, con el contrato ANT-CDPS-1324-2022 el cual se le adjudico a la empresa GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS. Dicha medición se tomó en cuenta para la formulación de las actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral de la Entidad para la vigencia 2023, a continuación, los resultados obtenidos:

Gráfica 40. Modelo de medición

Fuente: Medición Clima Laboral 2022

La gráfica muestra el modelo de medición que se utilizó para sacar los resultados de la encuesta de medición de clima laboral en la Entidad. Evidencia una escala de Linker en sus opciones de respuesta que va desde “Nunca” hasta “Siempre” y se utiliza una semaforización para interpretar las frecuencias de calificación que indican fortalezas, oportunidad de mejora y debilidades.

Gráfica 41. Dimensiones de análisis



Fuente: Medición Clima Laboral 2022

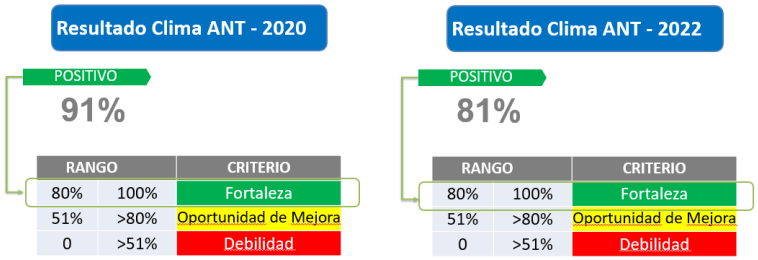
En la gráfica se pueden ver todas las dimensiones que la encuesta de medición de clima laboral evaluó y sus componentes.

Gráfica 42. Información general

Fuente: Medición Clima Laboral 2022

En la gráfica se puede evidenciar la información general de la población que participó en la encuesta de medición de clima laboral, en donde la población objeto eran 800 colaboradores, sin embargo, se realizaron 881 encuestas. Así como también indica que se realizó en todas las ciudades donde la ANT tiene presencia.

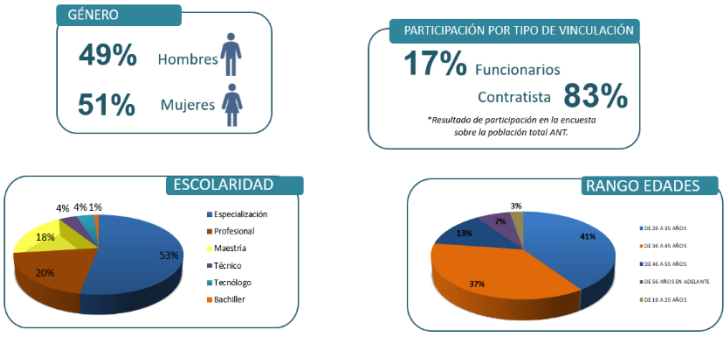
Gráfica 43. Resultado general



Fuente: Medición Clima Laboral 2022

En la gráfica muestra el resultado general que obtuvo la Entidad en la medición de clima laboral 2022 y 2020. De acuerdo a lo anterior, podemos ver que los resultados son positivos y que los dos se encuentran dentro del rango de fortaleza.

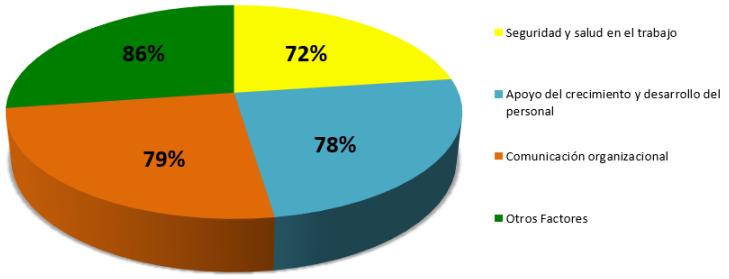
Gráfica 44. Caracterización



Fuente: Medición Clima Laboral 2022

En la gráfica se puede evidenciar la caracterización de la población que participó en la medición de clima laboral. Se puede ver el porcentaje de participación por género, tipo de vinculación a la Entidad, el nivel de escolaridad y el rango de edades.

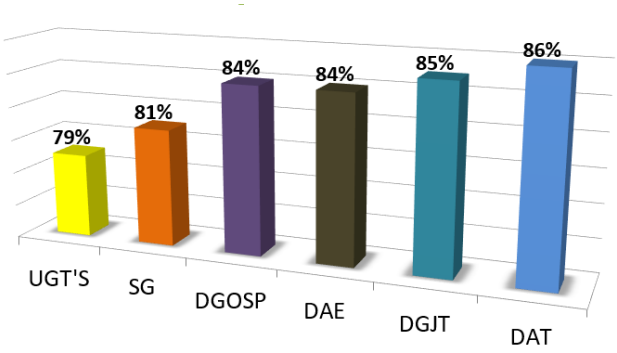
Gráfica 45. Resultado por factores



Fuente: Medición Clima Laboral 2022

La gráfica evidencia el porcentaje que obtuvieron los factores con puntajes más bajos los cuales son las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo, apoyo del crecimiento y desarrollo del personal y comunicación organizacional, los cuales se encuentran en el rango de oportunidad de mejora. Adicionalmente, muestra el porcentaje equivalente al 86% el cual representa el promedio de las dimensiones que están dentro del rango de fortaleza lo cual indica que obtuvieron un resultado positivo.

Gráfica 46. Resultado por dependencias



Fuente: Medición Clima Laboral 2022

La gráfica indica los resultados generales por direcciones de la Agencia Nacional de Tierras, las cuales casi todas se encuentran dentro del rango de fortalezas, con excepción de las unidades de gestión territorial (UGTs) las cuales arrojaron un resultado dentro del rango de oportunidad de mejora.

En base a los resultados de los insumos presentados anteriormente, se puede evidenciar que gracias a las acciones adelantadas y a las estrategias utilizadas para cumplir con el plan de bienestar de la vigencia 2022, se logró una percepción positiva y un nivel alto de participación de las actividades ejecutadas, lo cual indica que las estrategias han arrojado resultados favorables a la hora de desarrollar espacios de participación, talleres presenciales y virtuales, reconocimiento de fechas especiales y el plan de incentivos a los funcionarios de la Entidad, entre otros.

Cabe resaltar la importancia de las actividades desarrolladas de manera virtual para dar alcance a las sedes de la ANT que se encuentran fuera de Bogotá. Así mismo, aquellas que se desarrollaron de manera presencial con el apoyo de la caja de compensación compensar cuando se pasaba por cada dependencia de las sedes CAN y chapinero.

Gracias al mayor alcance que se dio en la vigencia 2022 con el plan de bienestar e incentivos, el código de integridad y buen gobierno y la medición de clima laboral, es importante seguir con las estrategias y actividades que tengan en cuenta la participación de todos los colaboradores de la agencia. Porque al tener mayor conocimiento y relevancia de los espacios de integración y participación que pone a disposición el plan de bienestar e incentivos se fomenta el compromiso de los colaboradores con la Agencia.

También se recomienda realizar la socialización de los resultados de las actividades que se llevaran a cabo durante la vigencia 2023, así como se compartieron los resultados cuando se realizó la actividad "*Construyendo Nuestros Valores*", la cual tenía como objetivo la actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno y posterior socialización de la publicación de dicho documento y su resolución. Esto evidencia la importancia de la participación de los colaboradores en todas las actividades que realiza bienestar dentro de la Entidad y a su vez los poder ver su aporte reflejado en un insumo que beneficia a todos en la ANT.

Adicionalmente, relacionado con los resultados de la medición de clima laboral, los funcionarios y contratistas directos de la ANT tienen una percepción positiva respecto a las dimensiones y variables planteadas en la encuesta, con 81% 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 ya que las dimensiones de Orientación al Servicio y Compromiso Organizacional fueron las que obtuvieron puntaje más alto (88% cada una).

Así mismo, las dimensiones de sistema interpersonal (86%), sistema individual (85%), liderazgo (84%) y sistema organizacional (80%) también se encuentran bajo el rango de fortalezas en lo que arrojo la medición de clima laboral y que se deben seguir fomentando para continuar con un ambiente positivo en la Entidad.

Sin embargo, dicha medición también evidenció las oportunidades de mejora los cuales son: el factor de seguridad y salud en el trabajo, lo cual hace referencia al poco conocimiento del COPASST y el CCL. El factor de apoyo y crecimiento del personal, en el cual según la percepción de los colaboradores de la ANT las capacitaciones no son suficientes. Por último, está el factor de la comunicación organizacional, el cual mostró que los colaboradores de la Agencia expresaron que hay poca retroalimentación hacia el trabajo que desarrollan.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

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

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

- **Eje 1. Equilibrio psicosocial.**
  Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- **Eje 2. Salud Mental.**
  Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

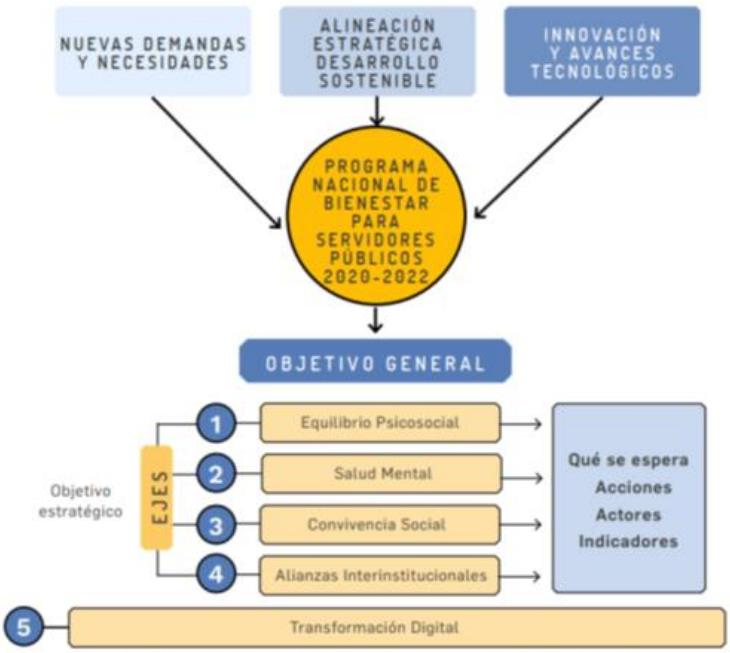
- **Eje 3. Convivencia Social**
  Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- **Eje 4. Alianzas Interinstitucionales**
  Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

- **Eje 5. Transformación Digital – Transversal.**
  Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

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

Grafica 47. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

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

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

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 2023. 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 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 2023. 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 2023 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 2023 está dirigido a todos los servidores de la Agencia Nacional de Tierras.

9.1. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos 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 2022 al 31 de enero de 2023, 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 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:

Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel

sobresaliente, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, turismo, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda.

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 2023. El servidor podrá elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional).

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 2023. Los mejores empleados podrán elegir incentivos relacionados con erogación presupuestal (educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional), entre otros.

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, reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar.
- **Segundo Puesto:** Incentivo No Pecuniario, para educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional.
- **Tercer Puesto:** Incentivo No Pecuniario, para educación formal, turismo social o publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la entidad en medios de circulación nacional e internacional.

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 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.

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.

Dentro del plan de trabajo se tienen contempladas las siguientes estrategias las cuales se encuentran en el punto 12 del presente documento "*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 dicho test 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:** Realizar una actividad en la cual se resalten y se promuevan 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 diciembre se aplicará 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 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.

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.

En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2022 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se deberá realizar en el año 2024 ya que según la legislación vigente se debe realizar dicha medición cada dos años.

La medición de clima laboral se realizó por medio de una encuesta virtual en el mes de septiembre de 2022, compuesta por 59 preguntas en la Agencia Nacional de Tierras, con el contrato ANT-CDPS-1324-2022 el cual se le adjudico a la empresa GESTIONAMOS CONSULTORES EMPRESARIALES SAS.

Mediante la encuesta se analizó la percepción sobre el clima organizacional que tienen los funcionarios y contratistas de la entidad, para tener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de esta, en términos del manejo de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y compromiso de las diferentes dependencias con los lineamientos y valores establecidos.

11.1. Plan de Trabajo

Para dar cumplimiento al objetivo planteado de mantener y fortalecer la cultura y el ambiente de la entidad, se ha estructurado el siguiente plan de trabajo en el "*Cronograma de Actividades 2023*", el cual hace parte de la ejecución del plan de intervención de los resultados de la aplicación de la encuesta de clima laboral.

- Videos tipo capsulas con recomendaciones para mejorar la comunicación organizacional, enfocada en la importancia en recibir retroalimentación en el trabajo realizado.
- Taller (Híbrido) presencial y virtual enfocado en fortalecer la comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.
- Taller (Híbrido) presencial y virtual en desarrollo personal, autonomía del trabajo e integración al proyecto de vida.
- Taller tipo Coaching (híbrido) presencial y virtual para el grupo de jefes y líderes enfocado en el liderazgo.

12. ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023

Agencia Nacional de Tierras	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS 2023																0%		
EJE TEMÁTICO	**COMPONENTE**	**ACTIVIDADES PROPUESTAS**	**POBLACIÓN OBJETIVO**	**ENERO**	**FEBRERO**	**MARZO**	**ABRIL**	**MAYO**	**JUNIO**	**JULIO**	**AGOSTO**	**SEPTIEMBRE**	**OCTUBRE**	**NOVIEMBRE**	**DICIEMBRE**	**Actividades programadas**	**Ejecutadas**	**Observaciones**
PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES Y PROCESOS CONTRACTUALES - PLAN DE BIENESTAR																			
EJE No.1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Calidad de Vida Laboral	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	Servidores Públicos													1	0	
		Diseño Resoluciones Plan de Incentivos 2023	Servidores Públicos													1	0	
		Cumpleaños de Servidores: * Día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños * Tarjeta de cumpleaños impresa, firmada por el Director * Torta envinada Cascabel	Servidores Públicos													12	0	
		Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno	Servidores Públicos													3	0	
		Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno	Servidores Públicos													1	0	
		Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano 2023	Servidores Públicos													1	0	
		Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Servidores Públicos													1	0	
		Encuentros con el Director	Servidores Públicos													2	0	
		Día de la Secretaria	Servidores Públicos													1	0	

		Día de la Madre	Servidores Públicos													1	0	
		Día del Padre	Servidores Públicos													1	0	
		Día del Servidor Público	Servidores Públicos													1	0	
		Del Conductor	Servidores Públicos													1	0	
		Actividad en ANT enfocada a promover el uso de la bicicleta	Servidores Públicos													2	0	
		Caminatas Ecológicas	Servidores Públicos													1	0	
		Programa Entorno Laboral Saludable - Pausas Activas	Servidores Públicos													5	0	
		Reconocimiento Profesiones	Servidores Públicos													8	0	
		Ferias de servicios (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, vivienda, etc.)	Servidores Públicos													3	0	
		Actividad de Clases de acondicionamiento físico, integraciones lúdicas entre otras.	Servidores Públicos													1	0	
		Torneo de ping pong	Servidores Públicos													2	0	
		Partidos de Fútbol ANT (espacio de integración)	Servidores Públicos													2	0	
		Taller de Finanzas Personales y Familiares	Prepensionados													1	0	
		Taller Preparación de Retiro Laboral	Servidores Públicos													2	0	
		Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional, técnico y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción. Equipos de Trabajo	Servidores de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción													1	0	
		Halloween	Servidores Públicos													1	0	
		Aniversario Agencia Nacional de Tierras	Servidores Públicos													1	0	
		Cierre de Gestión	Servidores Públicos													1	0	
		Novenas Navideñas	Servidores Públicos													1	0	

	Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Familiar	Día de la Niñez y la Recreación	Servidores Públicos y Familias														1	0	
		Día de la Familia	Servidores Públicos y Familias														2	0	
		Cursos navideños Virtual: postres navideños, cocteles y pasabocas.	Servidores Públicos y Familias														1	0	
		Talleres de cocina	Servidores Públicos														1	0	
		Vacaciones Recreativas Infantil	Servidores Públicos y Familias														2	0	
	Factores Psicosociales	Taller (Híbrido) Comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo.	Servidores Públicos														2	0	
		Taller (Híbrido) en desarrollo personal, autonomía del trabajo e integración al proyecto de vida.	Servidores Públicos														1	0	
		Taller tipo Coaching (híbrido) presencial y virtual para el grupo de jefes y líderes enfocado en el liderazgo.	Servidores Públicos														1	0	
		Videos tipo capsulas con recomendaciones para mejorar la comunicación organizacional	Servidores Públicos														1	0	
		Actividades Espirituales	Servidores Públicos														11	0	
EJE No.2: SALUD MENTAL	Higiene Mental	Capacitación Manejo del Tiempo Libre y Motivación	Servidores Públicos														1	0	
		Taller de Motivación	Servidores Públicos														1	0	
		Autocuidado y calidad de vida/ Alimentación sana.	Servidores Públicos														1	0	
		Fortalecimiento de facultades cognitivas (gimnasia cerebral).	Servidores Públicos														1	0	
EJE No.3: CONVIVENCIA SOCIAL	Factor Social	Mes de la Equidad de Género (Día de la Mujer y el Hombre)	Servidores Públicos														1	0	
EJE No.4: EJE ALIANZAS INTERISTITUCIONALES	Factor Alianzas	Plan Carrera/ Educación Formal	Servidores Públicos														2	0	
		Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Servidores Públicos														1	0	

		Programar jornada de cédulas virtuales/registraduría	Servidores Públicos													1	0	
EJE No.5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Analítica de Datos Para el Bienestar	Encuesta Actualización de Datos (Necesidades e Intereses)	Servidores Públicos													1	0	
	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar	Capacitación IT Herramientas Tecnológicas	Servidores Públicos													1	0	
			Actividades Programadas													94	0	
				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
			Actividades Ejecutadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			