

Plan Estratégico de

Talento Humano

2026

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
MARCO LEGAL	7
ALCANCE	10
ALINEACIÓN INSTITUCIONAL	10
COMPONENTES	11
DIAGNÓSTICO	12
ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL ANT	12
DISTRIBUCIÓN EMPLEOS Y COBERTURA ANT	14
ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL ANT	14
CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL ANT	15
RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIAS 2025	18
MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG	18
RESULTADOS ACTIVIDADES SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	23
RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL VIGENCIA 2024	24
METODOLOGÍA	24
PROCEDIMIENTO	25
ANÁLISIS Y RESULTADOS	25
POBLACIÓN Y MUESTRA	25
RESULTADOS APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2024	28
RESULTADOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	32
PLANEACIÓN ESTRATEGICA - EJES TEMÁTICOS VIGENCIA 2026	35
PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026	35
PLAN ANUAL DE VACANTES	36
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	37
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	37
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	39
PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	40
RECURSOS VIGENCIA 2026	45

PARTICIPACIÓN SINDICATO – SINTRADER FORMULACIÓN PLANES INSTITUCIONALES	46
EJECUCIÓN - MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO	47
PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO VIGENCIA 2026.....	47
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP 2	49
APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA	50
PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL ANT	50
EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN	52
ANÁLISIS DE RESULTADOS	53

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras, creada mediante el Decreto Ley No. 2363 de 2015, constituida 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 Institucional de la Agencia Nacional de Tierras: Trabaja para garantizar el acceso a la tierra, legalizar la posesión de las tierras y monitorear el uso de la misma.

Con la implementación del Plan Estratégico Institucional, la Agencia Nacional de Tierras espera avanzar en el desarrollo de sus capacidades y mecanismos de trabajo, así como de nuevos instrumentos jurídicos para facilitar y asegurar la implementación y el desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una Paz estable y duradera (AFP). Hoy la ANT es una Agencia con capacidades de gestión desarrolladas, con modelos de atención de la demanda y la oferta consolidadas, de manera concreta en 40 Planes de Ordenamiento Social de la Propiedad Rural en ejecución.



De acuerdo con las bases y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, la ANT como entidad ejecutora de la política de ordenamiento social de la propiedad rural, continuará orientada a mejorar las condiciones de vida de la población rural de acuerdo con las apuestas más importantes del gobierno nacional, generando acceso a 3 millones de hectáreas, titulación de 7 millones de hectáreas y desarrollar el catastro multipropósito.









En el marco de la planeación estratégica de la ANT, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cobertura de los servicios del Estado, la planeación estratégica del talento humano se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El propósito de este documento es establecer y promover las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en la Agencia Nacional de Tierras, construidas con las metas y objetivos contenidos en la planeación estratégica de la entidad, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión; adicional a esto, este plan está enfocado en la creación de un mejor ambiente de vida laboral, permitiendo mejorar las habilidades y comportamientos de todos los niveles organizacionales como Entidad de gran envergadura que es.

La Planeación Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2026, se encuentra encaminada 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.
-  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.

OBJETIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras – ANT tiene como objetivo planear, desarrollar y fortalecer la gestión del talento humano de la Agencia, a través de componentes orientados a mejorar las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos, articulados a la planeación y objetivos institucionales, con el fin de generar un impacto positivo en la gestión de la Entidad, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. 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.
2. Promover la participación y apropiación de los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Agencia por parte de los servidores públicos de la entidad.
3. Desarrollar las competencias laborales, individuales y colectivas de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras, a través de programas de aprendizaje orientados al mejoramiento institucional.
4. Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los funcionarios y colaboradores, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo.
5. Realizar gestión y seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa y de los Acuerdos de Gestión en relación con los Gerentes Públicos.
6. Realizar la provisión de empleos vacantes a través de la figura de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad, de acuerdo con la normatividad vigente y en relación con los componentes del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.
7. Efectuar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP 2, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, y de igual forma gestionar el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
8. Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Mapa de Riesgos de Corrupción y Mapa de Riesgos Institucional, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Promover la formación y uso de tecnologías de la información y las comunicaciones TIC como medio para incentivar la gestión del conocimiento y la innovación al interior de la ANT.
10. Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos en relación con la austeridad en el gasto público, emitido por la Presidencia de la República, mediante la Directiva Presidencial No. 02 del 30 de marzo de 2022.

MARCO LEGAL

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. 01 – Marco Normativo

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 54	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
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 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 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 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.
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1221 de 2008	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos.	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Decreto No. 19 de 2012	Talento Humano	“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Circular Externa No. 100-10 de 2014	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto No. 1072 de 2015	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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. 2363 de 2015	Creación ANT	Por la cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, ANT, se fija su objeto y estructura.
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.
Código de Integridad del Servidores Público 2018	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 Ley 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.
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. 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.
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. 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. 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.
Resolución No. 3546 de 2018 del 2018	Pasantes	Regula las prácticas laborales
Acuerdo No. 6176 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. 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.

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
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.
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 Periodo de Prueba
Decreto No. 1800 de 2019	Actualización plantas de personal	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto No. 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.
Decreto No. 694 del 2020	Modificación planta de personal ANT	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras ANT
Guía DAFP 2020	Guía Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano
Documento Guía DAFP 2020	Plan Nacional	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
Guía ESAP 2021	Guía ESAP	Guía para la Formulación del Plan Institucional De Capacitación – PIC
Guía DAFP 2022	Fortalecimiento Institucional	Guía de fortalecimiento institucional. Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad.
Acuerdo No. 251 del 23 de diciembre de 2022	Acuerdo Consejo Directivo ANT	Por medio del cual se aprueban Unidades de Gestión Territorial al interior de la Agencia Nacional de Tierras y se dictan otras disposiciones.
Directiva Presidencial No. 01 del 2023	Directiva para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia	Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.
Directiva Presidencial No. 02 del 2023	Directiva austeridad en el gasto	Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente
Directiva Presidencial No. 06 del 2023	Directiva recursos públicos	Uso eficiente de los recursos públicos
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
MIPG - DAFP	Bienestar Social	Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
MIPG - DAFP	Formación y Capacitación	Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes de la Política de Talento Humano, pasando por la vinculación del personal y la ejecución de actividades durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, en cumplimiento de las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Aplica a toda la población de la Agencia: servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, provisionales y contratistas, según aplique y de acuerdo con la normatividad aplicable.

ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

De acuerdo con la formulación del plan estratégico de talento humano vigencia 2026, a continuación, se detalla la alineación de dicho plan con las dimensiones / políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y plan de acción institucional:

Planes y Programas Institucionales

Tabla No. 02: Formulación Indicador Plan Estratégico de Talento Humano - PAI

INDICADOR	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2026	Periodicidad	Fecha inicio	Fecha final	Concepto/Tipo de Gasto	Fuente del recurso	Responsable de la actividad
Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANT	Informes sobre ejecución del Plan	Número	100%	Mensual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano

Fuente: Formulación Plan de Acción Institucional – Oficina de Planeación.

Tabla No. 03: Formulación Indicadores Planes Institucionales - PAI

INDICADOR	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2026	Periodicidad	Fecha inicio	Fecha final	Concepto/Tipo de Gasto	Fuente del recurso	Responsable de la actividad
Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Gastos de personal	Funcionamiento	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado, aprobado y publicado	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Gastos de personal	Funcionamiento	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano

Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANT	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación formulado, aprobado y publicado	Plan Institucional de Capacitación formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales formulado, aprobado y publicado	Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo formulado, aprobado y publicado	Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano

Fuente: Formulación Plan de Acción Institucional – Oficina de Planeación.






Tabla No. 04: Alineación Plan Estratégico de Talento Humano - MIPG

Dimensión MIPG Política de Gestión y Desempeño	Descripción
Dimensión del Talento Humano Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, actualizado mediante el Decreto 1449 del 2017 posiciona al talento Humano como el núcleo como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “Concibe el talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.
Política de Integridad	La Política de Integridad busca garantizar que la gestión pública se realice con integridad y calidad en el servicio, atendiendo los planes de desarrollo y resolviendo las necesidades y problemas de los ciudadanos. Por otro lado, el Plan Estratégico de Talento Humano se enfoca en el desarrollo y la gestión del personal en las entidades públicas, fortaleciendo el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad. En consecuencia, la Política de Integridad proporciona un marco ético y de calidad para la gestión pública, mientras que el Plan Estratégico de Talento Humano se encarga de desarrollar y gestionar el personal que llevará a cabo esta gestión. Ambos trabajan en conjunto para mejorar la eficiencia, la eficacia y la integridad de las entidades públicas.

Fuente: Elaboración propia – Subdirección de Talento Humano ANT.

COMPONENTES

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

-  Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
-  Plan Institucional de Capacitación
-  Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
-  Plan Anual de Vacantes
-  Plan de Previsión de Recursos Humanos

DIAGNÓSTICO

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad y bienestar de los servidores.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada en el marco aplicable a la planeación estratégica de la ANT, tal como:

- ❖ Régimen laboral (marco legal)
- ❖ Caracterización planta de personal y estructura orgánica
- ❖ Caracterización de los servidores públicos
- ❖ Resultados diferentes mediciones adelantadas como el FURAG, el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, la medición del Clima y la Cultura Organizacional
- ❖ Resultado de la Batería de Riesgo Psicosocial y los Resultados Encuesta Sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDIT

ESTRUCTURA PLANTA DE PERSONAL ANT

La Agencia Nacional de Tierras ANT cuenta con doscientos dieciséis (216) empleos, cuarenta y cuatro (44) corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción y ciento setenta y dos (172) empleos de carrera administrativa.

Tabla No. 05: Estructura de la Planta de Personal

Acto Administrativo	Fecha expedición	Número de Empleos
Decreto No. 419	07 marzo de 2016	126 empleos
Decreto No. 694	22 mayo de 2020	90 empleos
TOTAL		216 empleos

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

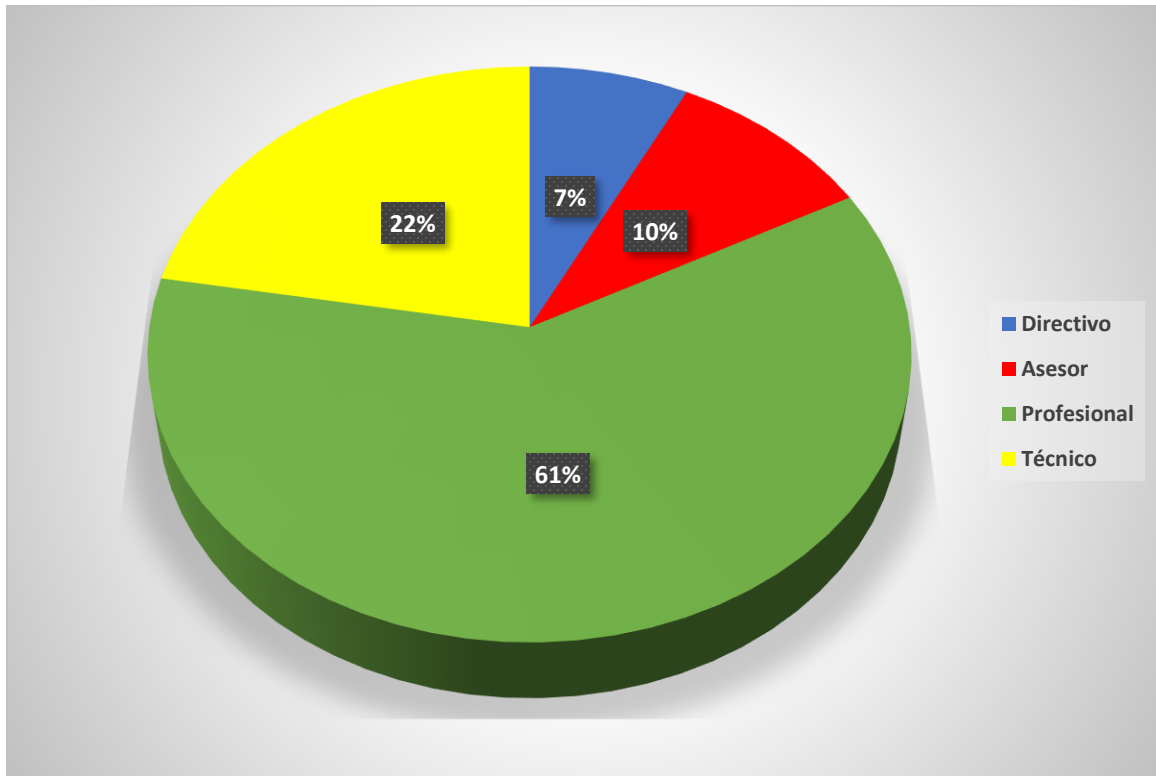
Dichos empleos se encuentran distribuidos por nivel jerárquico, así:

Tabla No. 06: Empleos Planta Permanente por Nivel Jerárquico

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

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 01: Participación Nivel Jerárquico Empleos Planta de Personal ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano.

DISTRIBUCIÓN EMPLEOS Y COBERTURA ANT

Teniendo en cuenta las funciones de la Agencia, a continuación, se detalla la cantidad de empleos distribuidos a lo largo del territorio nacional y así mismo la jurisdicción de cada Unidad de Gestión Territorial UGT:

Mapa 01: Distribución empleos y Cobertura ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2025.

ESTADO ACTUAL PLANTA DE PERSONAL ANT

La planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras - ANT con corte a **31 de diciembre de 2025** cuenta con ciento noventa y cinco (195) empleos provistos correspondientes al 90% del total de empleos, de otro lado, el total de vacantes de la planta corresponde a veintiún (21) empleos equivalentes al 10%.

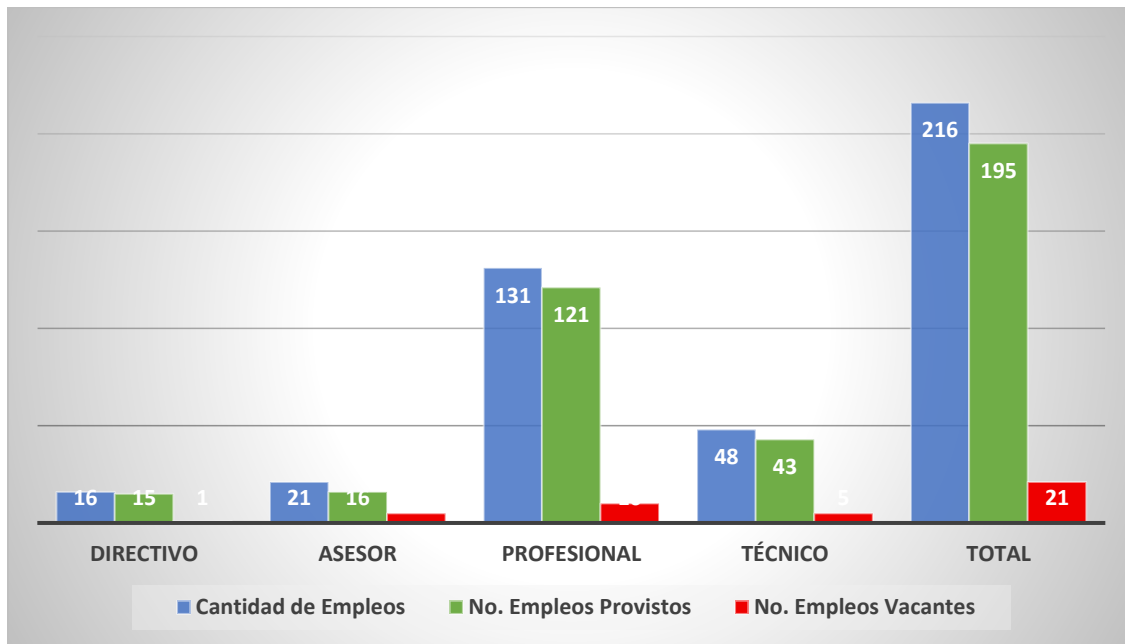
Estado de la Provisión de los Empleos al mes de diciembre es el siguiente:

Tabla 07: Estado Actual – Provisión y Vacantes Planta de Personal ANT

Nivel Jerárquico	Cantidad de Empleos	No. Empleos Provistos	No. Empleos Vacantes
Directivo	16	15	1
Asesor	21	16	5
Profesional	131	121	10
Técnico	48	43	5
TOTAL	216	195	21

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2025.

Gráfica No. 02: Estado Actual de la Planta de Personal ANT



Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2025.



CARACTERIZACIÓN DE PERSONAL ANT

La Subdirección de Talento Humano a través de la Caracterización de Personal, mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la Agencia, como insumo principal 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 servidores públicos ANT:

Tabla No. 08: Género de los Servidores Públicos de la ANT

Género	Total
Hombre 	93
Mujer 	101

Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

En la tabla No. 5, se logra evidenciar que, el número de hombres vinculados es de 93 lo cual representa el 48%, y el número total de mujeres es de 101, lo cual representan el 52% del total de funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia.

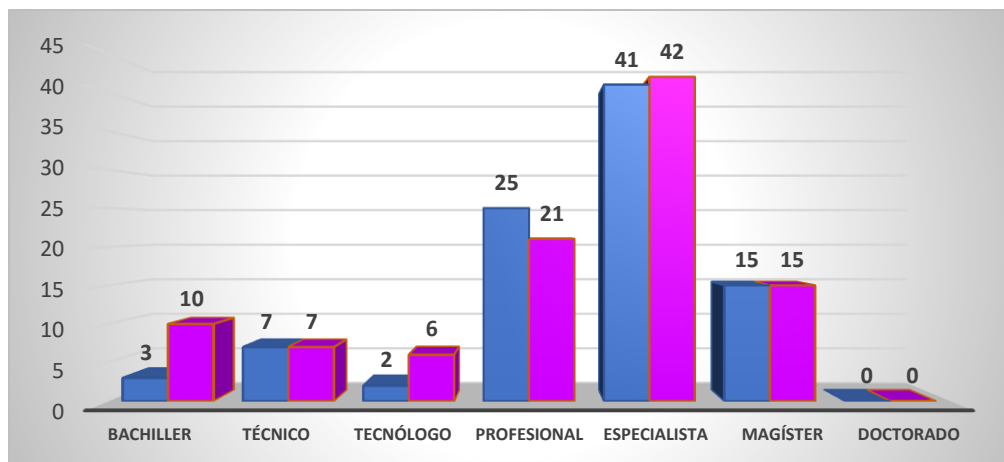
Nivel académico de los Servidores Públicos ANT

Tabla No. 09: Nivel Académico Servidores Públicos ANT

Nivel Académico	Hombres	Mujeres
Bachiller	3	10
Técnico	7	7
Tecnólogo	2	6
Profesional	25	21
Especialista	41	42
Magíster	15	15
Doctorado	0	0
TOTAL	93	101

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 03: Nivel Académico Servidores Públicos ANT



Fuente: Subdirección de Talento Humano. Corte de la información: 31 diciembre de 2025.

En relación con la información anterior, se logra evidenciar que la mayor parte de los servidores públicos de la Agencia han alcanzado títulos de pregrado y posgrado, el 24% nivel académico profesional, el 43% representa la modalidad de Especialización y el 15% representado mediante nivel de Maestría.

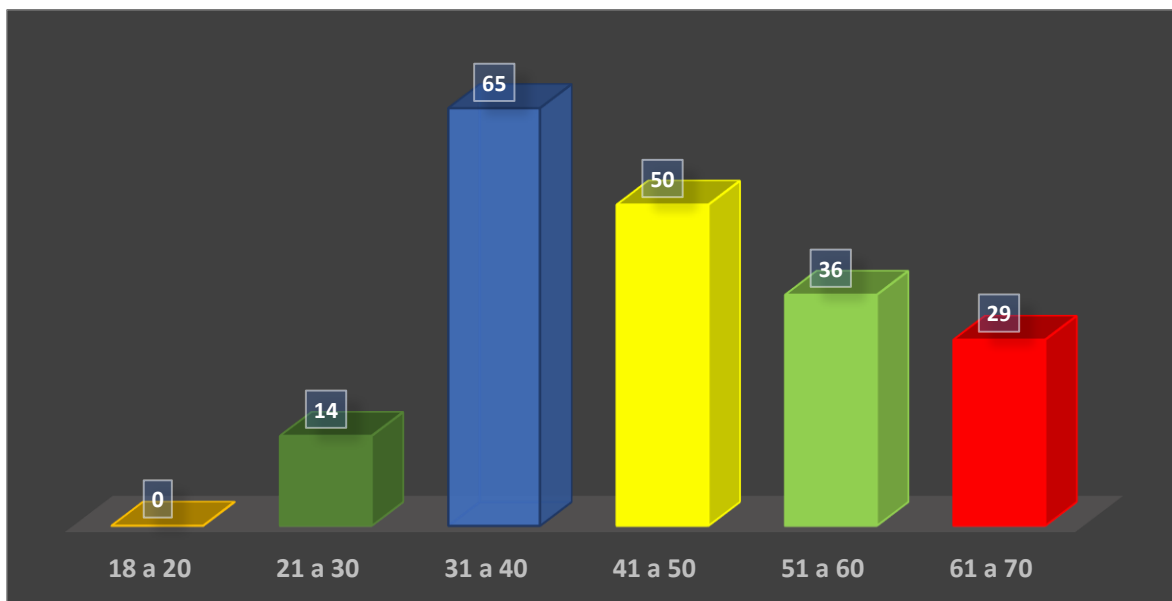
Rango de Edad Servidores Públicos ANT

Tabla No. 10: Rango de Edad de los Servidores Públicos ANT

Rango de Edad	No.	%
18 a 20	0	0%
21 a 30	14	7%
31 a 40	65	34%
41 a 50	50	26%
51 a 60	36	19%
61 a 70	29	15%
TOTAL	194	100%

Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

Grafica No. 04: Rango de Edad Servidores Públicos ANT



Fuente: Caracterización de Personal ANT - Subdirección de Talento Humano.

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS VIGENCIAS 2025

MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN FURAG

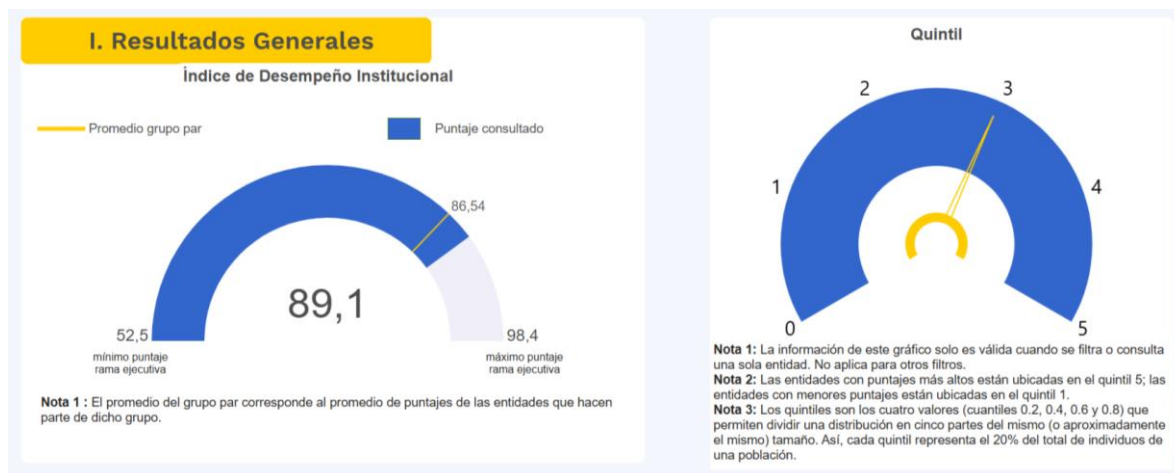
Atendiendo las disposiciones de la Circular No.100-003-2025 del 04 de febrero de 2025 – Lineamientos para el registro de información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG vigencia 2024, la Subdirección de Talento Humano realizó el diligenciamiento de las preguntas de su competencia de acuerdo con cada Política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En el mes de junio 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP socializó los resultados obtenidos de la Medición del Desempeño Institucional FURAG 2024, con las diferentes entidades del orden nacional y territorial, el propósito de la medición de la vigencia 2024 consistió en brindar información necesaria para que las entidades, en el nivel nacional y territorial, identifiquen los avances y necesidades de mejora en materia de gestión institucional y control interno, y emprendan acciones de intervención para avanzar en términos de eficiencia y eficacia, en la gestión institucional.

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

El Índice de Desempeño Institucional fue de 89.1, lo que la ubica por debajo del promedio del Sector Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural con 86.54, como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 05: Resultados Índice de Desempeño Institucional - ANT

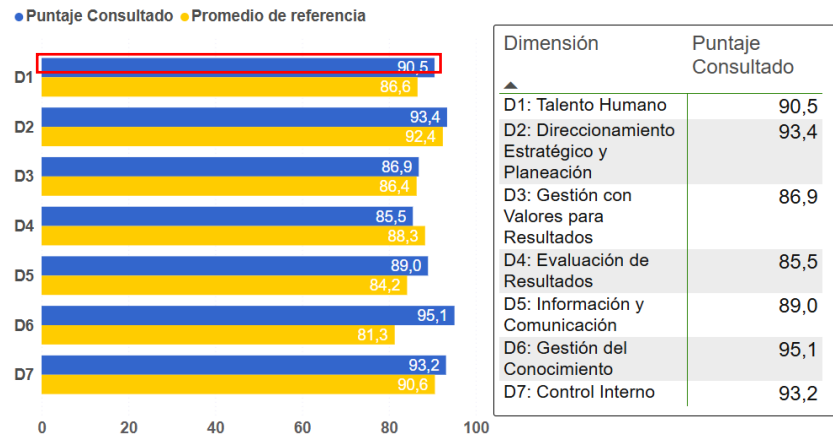


Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

La Subdirección de Talento Humano ha tenido un papel importante en atención a los resultados obtenidos por la entidad, teniendo en cuenta que tiene a cargo la Dimensión de Talento Humano, que como podemos observar en la siguiente gráfica, en la vigencia 2024 tuvo un aumento porcentual del 3.9, consolidándose como una de las Dimensiones con mayor puntaje.

A continuación, se puede observar los resultados obtenidos:

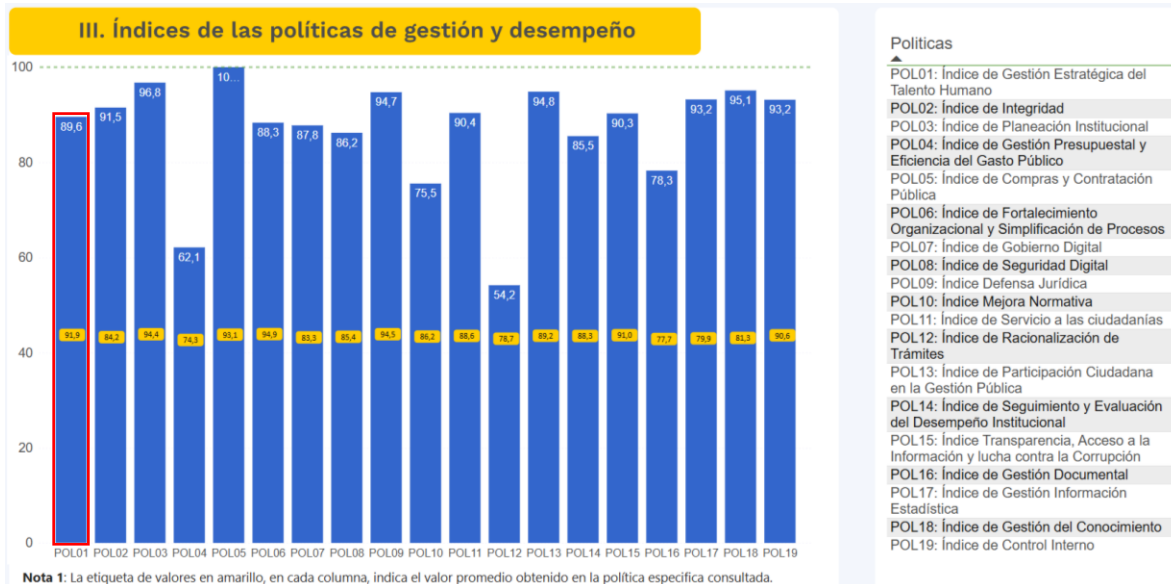
Grafica No. 06: Resultados Índices Dimensiones de Gestión y Desempeño



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

Se logra evidenciar que la Dimensión de Talento Humano logró un puntaje del 90.5 obteniendo un puntaje superior del promedio de referencia y así mismo contribuyendo a los resultados de desempeño institucional de la Agencia.

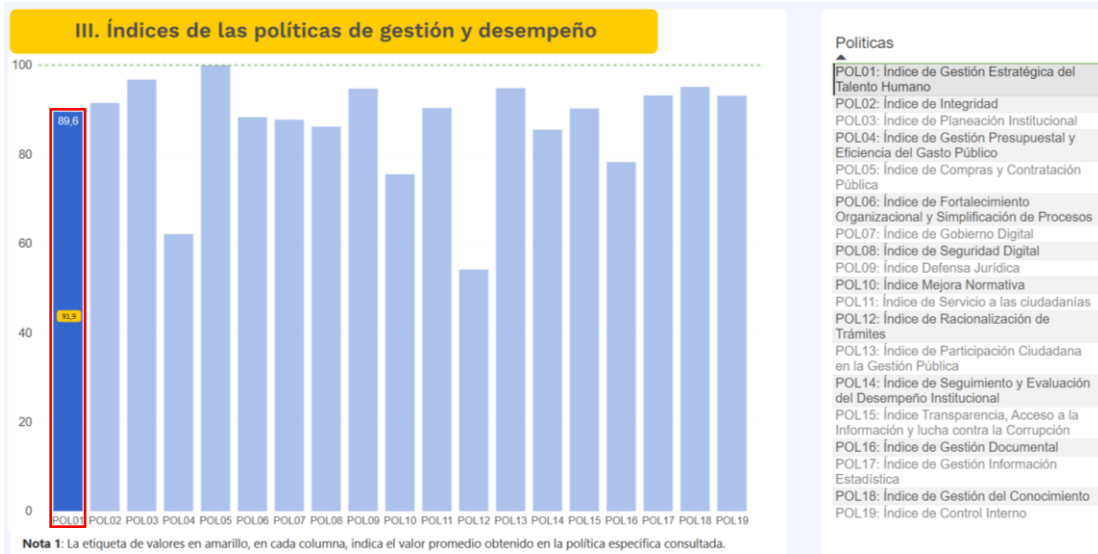
Grafica No. 07: Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política Gestión del Talento Humano



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

En relación con los resultados de las políticas de gestión y desempeño, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a cargo de la Subdirección de Talento Humano logró un resultado de 89.6 siendo una de las políticas en obtener mayor resultado correspondiente a nivel institucional.

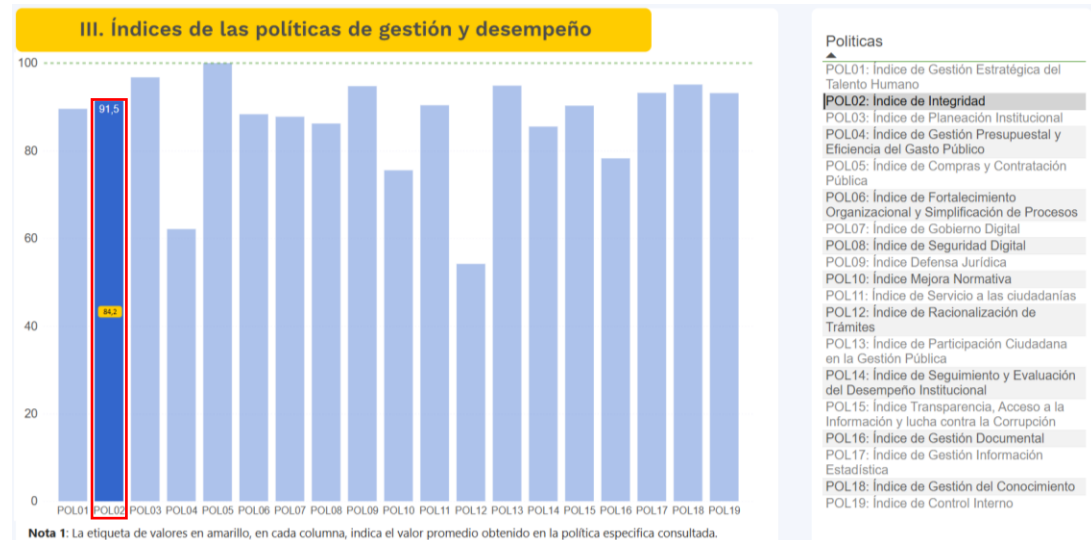
Gráfica No. 08: Resultado Política Gestión del Talento Humano



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

El resultado obtenido en la Política Gestión del Talento Humano 89.6 se encuentra por debajo del obtenido por el sector administrativo Agropecuario, Pesquero y de Desarrollo Rural 90.

Gráfica No. 09: Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política de Integridad



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

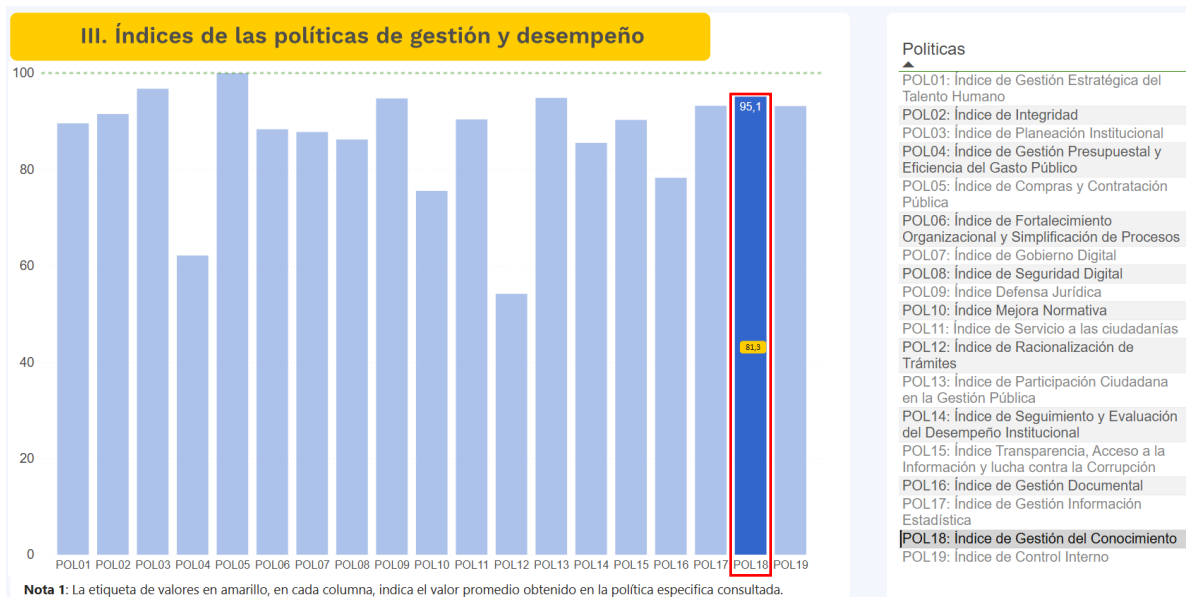
Como se lo logra observar en la gráfica, la Política de Integridad obtuvo un resultado de 91.5 lo cual lo ubica por encima del sector administrativo 80.

Grafica No. 10: Resultado Política de Integridad

POL02: Índice de Integridad	
Índice consultado	
Sector	Puntaje consultado
AGROPECUARIO PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL	53,6
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	91,5
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	73,6
CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA	76,7
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	73,6
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	87,7
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE RESTITUCION DE TIERRAS DESPOJADAS	90,6
UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	89,6

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

Grafica No. 11: Resultados Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño – Política de Gestión del Conocimiento



Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2024.

La Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en cabeza de la Subdirección de Talento Humano logró un resultado de 95.1. Es importante precisar que, la implementación de la política es responsabilidad de cada dependencia de la Agencia.

Grafica No. 12: Resultado Política de Gestión del Conocimiento

POL18: Índice de Gestión del Conocimiento

Índice consultado

Sector	Puntaje consultado
AGROPECUARIO PESQUERO Y DE DESARROLLO RURAL	
AGENCIA DE DESARROLLO RURAL	36,9
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS	95,1
AUTORIDAD NACIONAL DE ACUICULTURA Y PESCA	43,6
CORPORACION COLOMBIANA DE INVESTIGACION AGROPECUARIA	93,0
INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO	53,6
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	86,3
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION DE RESTITUCION DE TIERRAS DESPOJADAS	92,2
UNIDAD DE PLANIFICACION DE TIERRAS RURALES, ADECUACION DE TIERRAS Y USOS AGROPECUARIOS	95,0

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva - ANT 2023.

A continuación, se evidencia las acciones de mejora formuladas de acuerdo con los resultados más bajos obtenidos en el FURAG y dando cumplimiento a los lineamientos de la Oficina de Planeación de la ANT:

Tabla No. 11: Acciones a fortalecer Políticas MIPG

Política	Recomendaciones del DAFP
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias las acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales. Para ello se gestionará la aplicación de encuesta de clima laboral durante la presente vigencia fiscal 2026.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causales en la planeación del talento humano de la entidad.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar el seguimiento oportuno a la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos.
Política Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
Política de Integridad	Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflicto de interés, entre las cuales se encuentran: Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflicto de intereses.
Política de Integridad	Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflicto de interés, entre las cuales se encuentran: La definición de un protocolo o procedimiento para las instancias internas (área, grupo trabajo, comité institucional) respecto al seguimiento y trazabilidad de las situaciones manifestadas como conflictos de interés.
Política de Integridad	Analizar la información recibida a través de las encuestas de clima laboral de la entidad para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
Política Gestión del Conocimiento	Aplicar herramientas para preservar el conocimiento tácito de los servidores.
Política Gestión del Conocimiento	Colaborar con otras entidades para la producción y generación de conocimiento a través de la participación en comunidades de saberes y prácticas.

Política Gestión del Conocimiento	Contar con un liderazgo directivo activo que promueva y reconozca las iniciativas innovadoras.
Política Gestión del Conocimiento	Disponer recursos económicos destinados específicamente para llevar a cabo la implementación de la política.

Fuente: Resultados desempeño institucional Nación, Rama Ejecutiva, 2025. Elaboración STH ANT.

RESULTADOS ACTIVIDADES SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

La Subdirección de Talento Humano en cumplimiento de sus funciones, es así que tiene diferentes actividades a cargo participando en diferentes instrumentos de medición logrando así el cumplimiento para el desarrollo de las metas y objetivos institucionales.

A continuación, se detallan las actividades ejecutadas durante la vigencia 2025 por parte de la Subdirección de acuerdo con cada instrumento de la Agencia en el marco de la planeación estratégica institucional:

Tabla No.12: Matriz de Seguimiento Estratégico 2025 - Plan de Acción Institucional

ID PAI	Nombre del Indicador	Meta 2025	Cumplimiento	Total Avance PAI 2025	Avance
PAI - 75	Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes para fortalecer la gestión del talento humano de la Agencia	1	100%	1	100%
PAI - 76	Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para fortalecer y mejorar la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Agencia	1	100%	1	100%
PAI - 77	Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos de la Agencia	1	100%	1	100%
PAI - 78	Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo para promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores de la Agencia	1	100%	1	100%

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 13: Programa de Transparencia y Ética Pública

Subcomponente	No	Actividades	Meta o producto	Indicador	Estado de cumplimiento
4.3 Talento Humano	4.3.1	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación, actividades de sensibilización para el mejoramiento del servicio al ciudadano, accesibilidad e inclusión.	1	Plan institucional de capacitación elaborado con la inclusión de las actividades	Ejecutado 100%
	4.3.2	Realizar actividades de difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, con el ánimo de orientar sus actuaciones y sensibilizar a los servidores en el mejoramiento del servicio público.	3	Campañas de difusión	Ejecutado 100%
5.1 Lineamientos de Transparencia Activa	5.1.1	Realizar seguimiento a la publicación de información en el Directorio Público de SIGEP 2, incluyendo el cargo, direcciones de correo electrónico, escalas salariales y teléfono de los servidores públicos de ANT, vigencia 2023	2	Informe de seguimientos realizados	Ejecutado 100%

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 14: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades de Control

Diseño de controles					
N°	Actividad de Control	Soporte	Responsable	Tiempo	Estado cumplimiento
C.55.1	Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el empleo a proveer, de acuerdo con los requisitos de Ley y los contemplados en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Agencia.	Formato Cumplimiento Requisitos Mínimos GTHU-F-010, diligenciado por el profesional designado.	Profesionales de la Subdirección de Talento Humano que realizan verificación de requisitos mínimos.	Anual	Ejecutado 100%

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 15: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades Preventivas

Acciones Preventivas					
N° Acción	Acción Preventiva	Responsable de la acción preventiva	Indicador de Acción Preventiva	Cantidad	Estado cumplimiento
P.55.1	Revisión y aprobación de la ficha técnica de cumplimiento de requisitos al momento de realizarse la vinculación del personal a la planta de personal de la ANT	Subdirector(a) de Talento Humano	(Número de formatos de cumplimiento de requisitos mínimos revisados y aprobados / Número de funcionarios vinculados) X 100	100% Anual	Ejecutado 100%

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA LABORAL VIGENCIA 2024

La encuesta de clima laboral fue aplicada en el segundo semestre de la vigencia 2024, la cual fue dirigida a todos los colaboradores de la Agencia, con relación a las dimensiones y variables que lo constituyen, en el marco del MIPG.

La medición de Clima laboral es el resultado de percepciones, interacciones y experiencias de cada colaborador frente a la entidad, dicho resultado es el que orienta a la dirección para mantener, intervenir o modificar aspectos centrales derivados de estas percepciones.

METODOLOGÍA

El estudio sigue un enfoque cuantitativo. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario estructurado que permitió la cuantificación de las percepciones de los funcionarios sobre el clima y cultura laboral, representando los resultados a través de baremos numéricos.

Instrumento de Evaluación: Las siguientes dimensiones, basadas en el modelo de Pritchard y Karasick (Sandoval, 2004), se utilizaron para la construcción del instrumento de evaluación del clima y cultura organizacional, construyendo un cuestionario que consta de 31 preguntas, agrupadas en 9 dimensiones clave:

1. Relaciones Sociales: Hace referencia a la calidad de las interacciones entre los miembros de la Entidad. Incluye el nivel de confianza, respeto y apoyo mutuo entre los compañeros de trabajo y entre los empleados y la dirección. Un ambiente con buenas relaciones sociales promueve la colaboración y la cohesión del equipo.
2. Participación: Involucra el grado en el que los empleados son tomados en cuenta en la toma de decisiones y la planificación dentro de la Entidad. La participación activa contribuye al sentido de

pertenencia y compromiso de los empleados, impactando positivamente en su motivación y desempeño.

3. Recursos: Se refiere a la disponibilidad y adecuación de los recursos materiales y tecnológicos que la Entidad proporciona a los empleados para el correcto desempeño de sus funciones. Estos recursos incluyen herramientas, equipos, infraestructura y cualquier otro insumo necesario para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente.
4. Satisfacción: Dimensión que evalúa el grado de conformidad y bienestar que experimentan los empleados en relación con sus roles, las condiciones de trabajo, la compensación económica y las oportunidades de desarrollo dentro de la Entidad. Un alto nivel de satisfacción laboral generalmente se relaciona con un buen clima laboral.
5. Carrera Profesional: Hace referencia a las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento que la Entidad ofrece a sus empleados. Incluye aspectos como promociones, formación continua, capacitación y planes de carrera. Una carrera profesional bien estructurada aumenta la motivación y el compromiso a largo plazo.
6. Liderazgo: Evalúa la calidad y estilo de liderazgo de los directivos y supervisores dentro de la Entidad. Se enfoca en la capacidad de los líderes para inspirar, dirigir, motivar y guiar a los empleados, así como en su habilidad para resolver conflictos y tomar decisiones efectivas.
7. Colaboración: Dimensión que mide el nivel de cooperación entre los miembros de la Entidad. Implica la capacidad de trabajar juntos hacia objetivos comunes, compartiendo conocimientos, responsabilidades y recursos. Una cultura de colaboración promueve un trabajo en equipo efectivo y un ambiente de apoyo mutuo.
8. Comunicación: Hace referencia a la efectividad de los canales de comunicación dentro de la Entidad. Esto incluye la claridad, apertura y frecuencia de la comunicación entre los empleados y la dirección, así como la existencia de espacios para el feedback. Una comunicación eficiente es clave para la resolución de problemas y la alineación de objetivos.
9. Crecimiento y Desarrollo: Evalúa las oportunidades de formación y capacitación que la Entidad ofrece para mejorar las habilidades técnicas e interpersonales de los funcionarios. Incluye el acceso a programas de desarrollo profesional y el apoyo al avance en la carrera, contribuyendo a la motivación y compromiso de los funcionarios.

PROCEDIMIENTO

Para la aplicación del instrumento, se realizó una campaña de sensibilización previa motivando a la participación, posteriormente se realizó el envío a los correos electrónicos institucionales de cada funcionario donde se compartió el enlace para el acceso individual a la plataforma del cuestionario de evaluación del Clima Laboral con su respectivo instructivo. La recolección de datos se redireccionó al formato de análisis de datos de manera automática por el sistema utilizado.

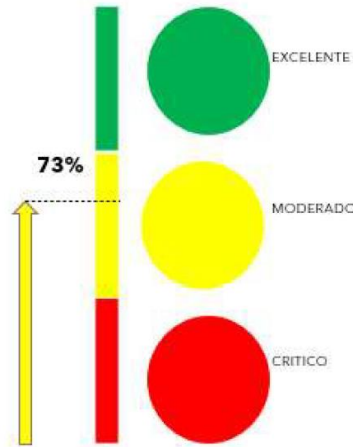
ANÁLISIS Y RESULTADOS

Luego de la aplicación del cuestionario, los resultados se analizaron globalmente, por edad, género y por dependencias específicas de la Entidad, con el fin de proporcionar una visión clara del estado del clima laboral dentro de la ANT. Cada área evaluada recibió una clasificación según los baremos mencionados (Excelente, Moderado o Crítico), lo que permitió identificar áreas de mejora y fortalecer la gestión del recurso humano. Es importante aclarar que se referirá a clima laboral en el entendido que se incluyen aspectos de cultura organizacional tenidos en cuenta en el proceso de evaluación y análisis.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El presente estudio se realiza a 563 colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras.


Grafica No. 13: Resultado general Medición Clima Laboral ANT 2024



Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

En general, el clima laboral en la ANT presenta una percepción mayoritariamente positiva, con un 73% de los colaboradores ubicados en la categoría moderada o excelente, lo que indica una funcionalidad general adecuada y un entorno que, en términos globales, permite el desarrollo de las actividades laborales de forma satisfactoria. Sin embargo, es importante prestar atención porcentual al crítico que, aunque reducido, señala áreas específicas que requieren intervenciones estratégicas para mejorar las percepciones y garantizar una experiencia laboral más equilibrada y positiva para todos los empleados.

Tabla No. 16: Resultado general Clima Laboral ANT

Resultado General de Clima Laboral	Puntaje Obtenido	Indicador
AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS Vigencia 2022	73%	 Moderado

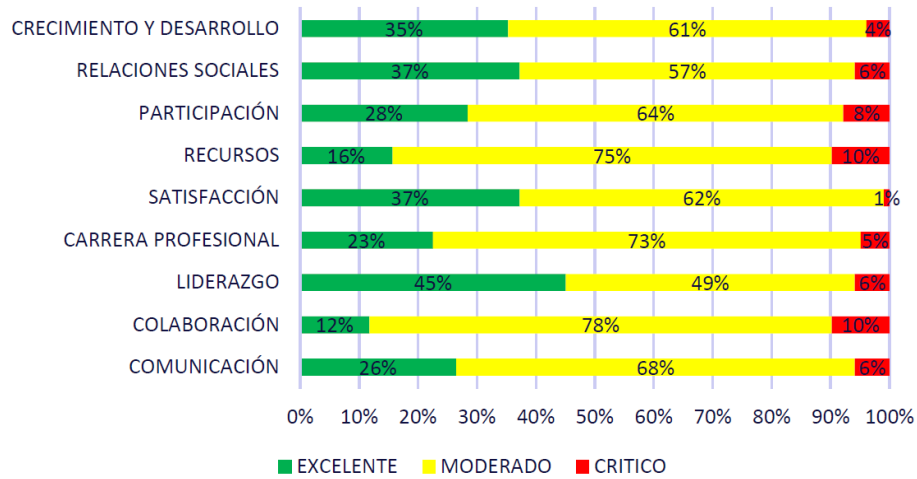
Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2024.

El resultado obtenido fue del **73%** según el indicador establecido de resultado (semáforo), es moderado para la AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS según la percepción de los colaboradores.

Resultados Sistemas y Dimensiones

A continuación, se muestran los resultados de los 3 sistemas y las 3 dimensiones en las cuales se agruparon los factores con relación al resultado obtenido:

Grafica No. 14: Resultados por Dimensiones



Fuente: Informe de Evaluación Clima Laboral ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

El análisis de los resultados del clima laboral para la población general en cada dimensión, basado en el porcentaje predominante para los criterios excelente, moderado o crítico, sería el siguiente:

- ✚ Crecimiento y desarrollo: La mayoría de los participantes (61%) perciben esta dimensión en un nivel moderado. Esto sugiere que, aunque existen esfuerzos en esta área, hay oportunidades de mejora para llevar a más personas hacia una percepción excelente.
- ✚ Relaciones sociales: Con un 57% en el nivel moderado, esta dimensión también refleja que las interacciones sociales son aceptables, pero no óptimas. Sería beneficioso implementar estrategias que promuevan relaciones más sólidas y colaborativas.
- ✚ Participación: El 64% de los participantes clasifican esta dimensión como moderada, lo que implica que la participación es adecuada, pero podría fortalecerse para fomentar un sentido de involucramiento más profundo.
- ✚ Recursos: La mayoría (75%) evalúa los recursos como moderados, lo que podría indicar disponibilidad suficiente pero no necesariamente eficiente o adecuada para las necesidades.
- ✚ Satisfacción: El nivel moderado también predomina en esta dimensión, con un 62%. Esto sugiere un nivel medio de satisfacción que podría incrementarse mediante la mejora de condiciones específicas.
- ✚ Carrera profesional: La percepción en este ámbito es principalmente moderada (73%). Esto indica que los colaboradores ven potencial de crecimiento profesional, pero no con la solidez deseada.
- ✚ Liderazgo: En esta dimensión, el 78% lo califica como moderado. Esto señala que el liderazgo es funcional, pero carece de elementos sobresalientes que inspiren a un mayor porcentaje de colaboradores.
- ✚ Colaboración: Esta dimensión presenta una mayoría (78%) en el nivel moderado. Aunque la colaboración es percibida como adecuada, existe espacio para fomentar un trabajo más integrado y proactivo.
- ✚ Comunicación: El 68% percibe la comunicación como moderada. Esto indica que, aunque hay esfuerzos comunicativos, estos no son completamente efectivos o claros.

En todas las dimensiones, el nivel moderado predomina, lo que refleja que la organización se encuentra en un punto aceptable pero no excelente. Esto podría traducirse en oportunidades importantes de intervención para fortalecer aquellas áreas donde la percepción crítica, aunque menor, aún existe, como en "Crecimiento y

desarrollo" y "Comunicación". Las estrategias deben orientarse hacia la mejora continua para elevar la percepción hacia el nivel excelente en todas las dimensiones.

El análisis del clima laboral en la entidad refleja tanto fortalezas como áreas de oportunidad que varían según las dimensiones evaluadas, los rangos de edad, el género y las dependencias. En términos generales, los colaboradores expresan un alto nivel de satisfacción laboral, destacando el orgullo de pertenecer a la organización y la satisfacción personal derivada de sus actividades diarias.

Las relaciones con los jefes inmediatos también son bien valoradas, especialmente en aspectos como la comunicación directa, el respeto incluso en situaciones de estrés y la capacidad para resolver problemas cotidianos. Asimismo, la confianza entre compañeros y la colaboración interna son percibidas positivamente, aunque con espacio para mejorar en algunos grupos.

Sin embargo, se identifican áreas críticas, particularmente en lo relacionado con las oportunidades de crecimiento profesional. Muchos colaboradores manifiestan insatisfacción con la claridad de las rutas de desarrollo, la alineación con sus metas personales y las posibilidades de promoción dentro de la entidad. Estas percepciones son especialmente evidentes en los grupos de mayor edad y entre las mujeres, quienes además reportan dificultades relacionadas con el acceso a recursos suficientes y adecuados, como tecnología y un ambiente físico favorable. La percepción sobre participación en decisiones también muestra áreas de mejora, ya que algunos colaboradores sienten que no se les incluye lo suficiente en la planificación o en los procesos de cambio que afectan a sus equipos de trabajo.

En términos generales, dimensiones como satisfacción, liderazgo y relaciones sociales presentan resultados mayoritariamente positivos, con altos niveles de excelencia en dependencias como la Dirección de Gestión Jurídica, la Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión, y la Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Oficina Jurídica, lo que indica entornos laborales favorables y prácticas efectivas en estas áreas. Sin embargo, incluso en estas dimensiones, existen dependencias como la Oficina de Planeación, la Subdirección de Talento Humano, y algunas UGT, que reportan niveles críticos considerables, lo que refleja tensiones y oportunidades de mejora.

Finalmente, aunque muchas dependencias presentan percepciones funcionales o positivas en la mayoría de las dimensiones, las áreas críticas recurrentes, como la Oficina de Planeación, la Subdirección de Talento Humano, y varias UGT, reflejan la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las dinámicas internas y garantizar un entorno laboral más equitativo y positivo en toda la organización. Las dependencias mejor evaluadas pueden servir como referencia para implementar estrategias de mejora que benefician a toda la institución.

En conclusión, el clima laboral en la entidad presenta una base sólida en términos de satisfacción personal y relaciones laborales, pero enfrenta desafíos significativos en áreas clave como crecimiento profesional, participación en decisiones y disponibilidad de recursos. Abordar estas áreas con estrategias específicas permitirá reforzar el compromiso de los colaboradores y mejorar aún más el ambiente organizacional.

RESULTADOS APLICACIÓN BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2024

La aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la Agencia Nacional De Tierras, inició con la reunión preliminar de los profesionales por parte de la entidad y de la firma THI PSICOLOGÍA S.A.S, en donde se concertó y coordinó la proyección de las fases del proceso, estableciendo inicialmente la campaña de comunicación al personal para la convocatoria de participación en la evaluación, socializando sobre la importancia y objetivos de este diagnóstico.

Durante la evaluación se informó a todos los colaboradores de la Agencia Nacional De Tierras, que aplicaron la encuesta sobre el alcance de la Resolución 2646 de 2008 y de la Resolución 2764 de 2022, se explicó acerca de la confidencialidad de la información, la metodología y la intervención a posteriori del diagnóstico. Así mismo, se aclaró sobre el manejo del consentimiento informado y el instructivo para el diligenciamiento de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial; se instó y aseguró el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y se realizó el acompañamiento y asesoría en el diligenciamiento de las encuestas a cada uno de los funcionarios.

Para la aplicación de la encuesta de los factores de riesgo psicosocial de la Agencia Nacional De Tierras, se realizó una campaña de comunicación rigurosa en la cual se invitó a los funcionarios a participar en la evaluación, realizando la convocatoria por diferentes medios, como correos corporativos, llamadas personalizadas, apoyo de los jefes, invitaciones y recordatorios para instar a la participación; en cada solicitud se aclaró el objetivo e importancia de la evaluación de los riesgos psicosociales y el cumplimiento normativo sobre éste asunto. De los funcionarios que hacen parte de la entidad para este estudio se contó con la participación de 163 colaboradores y una cobertura del 100%

Tabla No. 17: Instrumentos utilizados aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial

Cuestionarios	Objetivo
Factores de Riesgo Intralaboral: Forma A: Personas en cargos de jefatura, profesionales y técnicos. Forma B: Personas en cargos auxiliares y operarios.	Forma A: Dirigido a: Personas que ocupan cargos de jefatura, profesionales, técnicos o empleados con un nivel jerárquico superior. Su objetivo: Evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores que tienen mayores responsabilidades y control sobre el trabajo, y cuyas demandas laborales pueden ser más cognitivas, emocionales o de liderazgo. Se enfoca en aspectos como la toma de decisiones, la gestión de equipos y el uso de habilidades especializadas. Forma B: Dirigido a: Personas que ocupan cargos auxiliares, operativos o con responsabilidades más prácticas o manuales dentro de la organización. Su objetivo: Evaluar los factores de riesgo psicosocial en trabajadores que tienen menor control sobre su trabajo y cuyas demandas son más operativas o físicas. Este cuestionario se orienta a aspectos como la carga física, el ambiente físico de trabajo y la claridad en las instrucciones o roles.
Factores de Riesgo Extralaboral	Evaluar condiciones externas al trabajo, relacionadas con el entorno familiar, social y económico, así como las condiciones de vivienda que pueden afectar la salud y bienestar del trabajador.
Cuestionario para la evaluación del estrés	Identificar síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales relacionados con el estrés
Ficha de datos generales o perfil de datos sociodemográficos	Recopilar condiciones individuales relacionadas con información sociodemográfica y ocupacional
Información Sociodemográfica: Sexo, Edad, Estado civil, Escolaridad, Lugar de residencia, Estrato socioeconómico, Tipo vivienda, Número de personas a cargo.	Información Ocupacional: Lugar de trabajo, Antigüedad (empresa y cargo), Tipo de cargo, Departamento/área, Tipo de contrato, Horas de trabajo, Modalidad de pago.

Fuente: Informe de Riesgo Psicosocial ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

RESULTADOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Condición intralaboral:

Tabla No. 18: Resultados Condición Intralaboral

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A
Características del liderazgo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto
Retroalimentación del desempeño	Alto
Relación con los colaboradores (subordinados)	Sin riesgo
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Alto
Claridad del rol	Alto
Capacitación	Medio
Participación y manejo del cambio	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Alto
Demandas emocionales	Medio
Demandas cuantitativas	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Sin riesgo
Demandas de carga mental	Bajo
Consistencia del rol	Medio
Demandas de la jornada de trabajo	Bajo
DEMANDAS DEL TRABAJO	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Alto
Reconocimiento y compensación	Alto
RECOMPENSAS	Alto
INTRALABORAL	Alto

Fuente: Informe de Riesgo Psicosocial ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

El análisis de la Condición Intralaboral para la Agencia Nacional de Tierras (ANT), basado en los resultados proporcionados, refleja una situación en la que predominan niveles de riesgo alto en varias dimensiones clave. Esto destaca áreas que requieren atención prioritaria para mejorar el bienestar laboral y la productividad de los empleados.

La Condición Intralaboral de la ANT presenta un nivel general de riesgo alto, destacando áreas críticas en el liderazgo, las relaciones sociales, el control sobre el trabajo y las recompensas. Sin embargo, existen puntos positivos como la relación con los colaboradores y las bajas demandas de carga mental y de jornada laboral, que pueden ser factores protectores para construir un entorno laboral más favorable. Se recomienda priorizar acciones en las áreas de liderazgo, reconocimiento y mejoras en las condiciones laborales para reducir los riesgos identificados y promover el bienestar integral de los empleados.

Condición extralaboral:

Tabla No. 19: Resultados Condición Extralaboral

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Forma A
Tiempo fuera del trabajo	Bajo
Relaciones familiares	Sin riesgo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio
Situación económica del grupo familiar	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	Medio

Fuente: Informe de Riesgo Psicosocial ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

Aunque la ANT tiene fortalezas importantes, como el tiempo fuera del trabajo y las relaciones familiares, es necesario abordar de manera prioritaria las condiciones de vivienda y el transporte de los empleados, ya que estas dimensiones críticas afectan su bienestar y desempeño laboral. Se recomienda también trabajar en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la estabilidad económica a través de programas de apoyo y desarrollo integral.

Condición de estrés:

Tabla No. 20: Resultados Condición de estrés

CONDICIÓN ESTRÉS	Forma A
Total, del cuestionario para Evaluación de Estrés	Alto

Fuente: Informe de Riesgo Psicosocial ANT 2024. THI PSICOLOGÍA S.A.S

El análisis de la Condición de Estrés para la Agencia Nacional de Tierras (ANT) refleja un nivel de riesgo alto en el cuestionario para evaluación de estrés. Este resultado indica que los empleados perciben una alta probabilidad de experimentar síntomas relacionados con el estrés, lo cual puede tener un impacto significativo en su bienestar psicológico, físico y su desempeño laboral.

El nivel de riesgo alto sugiere que los empleados están expuestos a condiciones que favorecen la acumulación de tensiones y desgaste emocional. Aunque este diagnóstico no identifica las causas específicas del estrés (las cuales podrían estar relacionadas con las condiciones intralaborales o extralaborales previamente analizadas), destaca la necesidad de implementar acciones urgentes para mitigar su impacto.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados generales obtenidos en la evaluación de factores de riesgo psicosocial y condiciones relacionadas con el estrés en las diferentes dependencias, se identifican varias áreas críticas que requieren atención prioritaria, así como aspectos positivos que pueden fortalecerse.

En el dominio intralaboral, se evidencian niveles de riesgo elevados en dimensiones como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, especialmente en dependencias como la Oficina Jurídica y la Subdirección de Talento Humano, donde se perciben deficiencias en el apoyo por parte de los líderes, la retroalimentación del desempeño y las relaciones interpersonales. Estas condiciones pueden impactar negativamente el clima laboral y la productividad organizacional. Por otro lado, se observan aspectos positivos en la relación con los

colaboradores (subordinados), la cual presenta niveles sin riesgo en varias dependencias, lo que refleja dinámicas favorables en algunos equipos de trabajo.

En el dominio extralaboral, los factores críticos incluyen las características de la vivienda y del entorno, así como el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, con niveles de riesgo alto o muy alto en dependencias como la Subdirección Administrativa y Financiera y la Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas. Estas condiciones reflejan desafíos significativos en la calidad de vida de los empleados y en su acceso al lugar de trabajo, lo que puede influir directamente en su desempeño y bienestar general. Por el contrario, las relaciones familiares y la situación económica del grupo familiar muestran niveles de riesgo bajo o sin riesgo en la mayoría de las dependencias, destacándose como factores protectores.

En cuanto al estrés, los resultados reflejan condiciones de salud asociadas a síntomas de estrés, con niveles muy altos en dependencias como la Oficina Jurídica y la UGT Pasto. Esto indica la necesidad de intervenciones en salud mental, independientemente de las causas específicas del estrés, para prevenir consecuencias negativas a largo plazo en el bienestar de los empleados.

En general, se concluye que, aunque existen dimensiones favorables que pueden fortalecerse, los riesgos identificados en las áreas críticas deben abordarse de manera prioritaria mediante estrategias integrales de intervención que promuevan tanto el bienestar físico como el psicológico de los trabajadores. Asimismo, es esencial implementar acciones preventivas y de seguimiento para reducir los niveles de riesgo y consolidar un entorno laboral más saludable y productivo en todas las dependencias.

DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Agencia, se encuentra formulado a través del desarrollo del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, así mismo, integrando los elementos que conforman la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la Agencia se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla No. 21: Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

D7	Control Interno
----	-----------------

Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, DAFP.

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Subdirección de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en el MIPG:

Tabla No. 22: Matriz actividades a desarrollar

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones Asociadas	Proceso relacionado PETH	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Diseñar e implementar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores y contratistas	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Programar y desarrollar simulacros de evacuación en las instalaciones de la Agencia	Planeación/ Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores Públicos y contratistas
		Análisis e intervención de los resultados encuesta Clima Laboral	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
		Adelantar campañas de promoción y prevención de la salud	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
		Desarrollar programa de entorno laboral saludable en la ANT	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
	Equilibrio de Vida	Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, conforme a la normatividad legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Sistematizar todas las actividades del Plan de Bienestar Social	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Programar y desarrollar dentro del Plan de Bienestar Social actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Desarrollar programas de incentivos, preparación pre pensionados, vivienda, adaptación laboral, uso bicicleta	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores Públicos
		Implementar y desarrollar el programa de Teletrabajo en la ANT	Desarrollo	D2	Administración del Talento Humano	Servidores Públicos
	Salario Emocional	Divulgar, desarrollar y participar en los siguientes programas: Programa Servimos, Horario Flexible, estrategia salas amigas y Día servidor Público	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas

		Desarrollar reinducción a todos los servidores públicos	Desarrollo	D3	Conocimiento Institucional	Servidores Públicos y contratistas
		Implementar el Código de Integridad y adelantar divulgación e interiorización de los valores y principios institucionales	Desarrollo	D5	Valores	Servidores Públicos y contratistas
	Innovación con Pasión	Diseñar la planeación estratégica incluyendo los componentes: Anual de vacantes, Previsión recursos humanos, Bienestar social e incentivos institucionales, Capacitación y seguridad y salud en el trabajo.	Planeación/ Desarrollo	D2	Planeación Estratégica	Servidores Públicos
		Adelantar y gestionar la Evaluación del desempeño	Planeación/ Desarrollo	D2 D3	EDL	Servidores Públicos
		Desarrollar e Impulsar la Política de Integridad a través de la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3 D5	Bienestar	Servidores Públicos y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar y ejecutar la planeación estratégica incluyendo los componentes: Anual de vacantes, Previsión recursos humanos, Bienestar social e incentivos institucionales, Capacitación y seguridad y salud en el trabajo.	Planeación/ Desarrollo	D2	Planeación Estratégica	Servidores Públicos
		Mantener actualizada la Matriz de Planta de Personal, Caracterización de Personal, Situaciones Administrativas, SIGEP 2 y demás aplicativos de competencia de la STH	Desarrollo	D1 D2 D6	Gestión de la información	Servidores Públicos
	Bienestar del talento	Ejecutar el desarrollo de los Planes de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, Institucional de Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Evaluación del desempeño	Desarrollo	D2 D3	Bienestar Capacitación SG-SST EDL	Servidores Públicos
		Difusión y promoción de actividades para el desarrollo del talento humano	Desarrollo	D1	Bienestar Capacitación SG-SST	Servidores Públicos
		Desarrollar programas de reconocimiento trayectoria laboral y desvinculación	Retiro	D4	Retiro	Servidores Públicos
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D1	Bienestar Integridad	Servidores Públicos
		Implementar estrategias para la gestión de conflicto de interés	Desarrollo	D1	Integridad	Servidores Públicos
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Planta de Personal, Caracterización de Personal, Situaciones Administrativas, SIGEP 2 y demás aplicativos de competencia de la STH	Desarrollo	D1 D2 D6	Gestión de la información	Servidores Públicos
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	D1	Capacitación	Servidores Públicos
		Gestionar el proceso de acuerdos de gestión de conformidad con la normatividad vigente	Desarrollo	D2	Acuerdos de Gestión	Servidores Públicos

		Gestionar herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad	Retiro	D2 D6	Retiro	Servidores Públicos
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Adelantar espacio de capacitación para los servidores en temas de servicio al ciudadano	Desarrollo	D2 D5 D7	Capacitación	Servidores Públicos
	Cultura que genera logro y bienestar	Desarrollar espacios de inducción y reinducción donde se fortalezcan los temas de servicio al ciudadano y valores institucionales	Desarrollo	D2 D5 D7	Capacitación	Servidores Públicos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar y gestionar la nómina de la entidad y llevar los registros estadísticos correspondientes a los gastos de personal	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores Públicos
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Agencia presenten la Declaración de Bienes y Rentas en los tiempos de ley y hacer el respectivo seguimiento	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
		Enviar oportunamente las solicitudes de actualización de los registros de carrera administrativa a la CNSC	Ingreso	D2 D7	Carrera Administrativa	Servidores Públicos
	Cultura de la calidad y la integridad	Realizar gestión y seguimiento para el cumplimiento del diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés de conformidad con la ley 2013 del 2019	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el aplicativo SIGEP 2 respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	D2	SIGEP 2	Servidores Públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de los servidores públicos	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	Servidores Públicos
		Consolidar y hacer seguimiento a las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores Públicos

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano ANT.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA - EJES TEMÁTICOS VIGENCIA 2026

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

Mediante la Dimensión del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Agencia Nacional de Tierras fortalecerá la gestión para el desarrollo del talento humano para lograr creación de valor público.

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, por lo cual, se establecen los planes y programas que contribuyen al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Estos planes se desarrollarán así:

PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo:

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la Agencia con el propósito de identificar las necesidades de la planta de personal y definir estrategias para adelantar la planificación en relación con la provisión de los empleos durante la vigencia fiscal 2026.

Propósito:

Realizar para la vigencia 2026 la identificación de los empleos vacantes en la Agencia Nacional de Tierras y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta de personal.

Provisión empleos vacantes:

La provisión de la planta de personal se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 909 del 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, el Decreto No. 648 del 2017 y demás normatividad vigente.

En la vigencia 2026 se contempla continuar con la etapa de planificación del proceso en con relación al concurso de méritos para la respectiva provisión de las 129 vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-, teniendo en cuenta las directrices y lineamientos que en materia de carrera administrativa imparte la Comisión.

Así las cosas, para la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva se adelantarán procesos de encargo para garantizar los derechos que ostentan los servidores de carrera administrativa y una vez surtido el mismo, sin que se haya logrado su provisión por encargo, los empleos serán provistos a través de nombramientos en provisionalidad.

Tabla No.23: Empleos por Nivel Jerárquico que saldrán a concurso de méritos.

Nivel Jerárquico	Número de empleos
Profesional	96
Técnico	33
Total de empleos	129

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

En la tabla número 09 se relaciona por nivel jerárquico el número de empleos que saldrán a concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, la Subdirección de Talento Humano gestionó el CDP No.28624 del 20 noviembre 2024 - \$587.050.250 y CDP No.24725 del 03 septiembre 2025 - \$59.962.795 para amparar el proceso del concurso de méritos que debe adelantar a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos de naturaleza carrera administrativa en vacancia definitiva de la planta de personal ANT.

Importante indicar que el valor de cada vacante definitiva con corte a la vigencia 2025 corresponde a la suma de \$5.015.605

Tabla No. 24: Información presupuestal concurso de méritos

CDP	Valor pagado x CDP	Con destino a
28624 del 20/11/2024	\$587.050.250	Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
24725 del 03/09/2025	\$59.962.795	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Por último, durante la vigencia 2026, a través de la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras - ANT se adelantarán las respectivas gestiones con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la puesta en marcha y cumplimiento de las etapas del proceso del concurso de méritos.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo:

Adelantar la formulación de estrategias que permita establecer la disponibilidad de personal para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal de la ANT, y así mismo establecer la estimación de los costos de personal para atender dichas necesidades, en cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

Alcance:

El Plan de Previsión de Recursos Humano abarca todas las actividades necesarias para gestionar de manera anticipada las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la Agencia durante la vigencia 2026.

Este alcance está enmarcado por los objetivos establecidos, centrados en la identificación de los empleos vacantes de la planta de personal, la planificación estratégica considerando las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, la realización de las gestiones para su provisión definitiva de conformidad con la normatividad vigente y los procesos de selección que se adelantan a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la vigencia 2026 se contempla continuar con la etapa de planificación del proceso en con relación al concurso de méritos para la respectiva provisión de las 129 vacantes definitivas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC-, teniendo en cuenta las directrices y lineamientos que en materia de carrera administrativa imparte la Comisión.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Objetivo:

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

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 2023 – 2026 del DAFP.

Desarrollo:

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

Eje 1. Equilibrio psicosocial

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

Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje 3. Diversidad e Inclusión

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

Eje 4. Transformación Digital

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

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

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

Para dar cumplimiento al Plan, se desarrollarán las actividades descritas en el siguiente cronograma.

Tabla No.25: Seguimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026 - ANT													
Periodo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Actividades Programadas													

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla No.26: Actividades de Bienestar por Ejes

EJES		Cantidad de actividades
EJE 1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
EJE 2	SALUD MENTAL	
EJE 3	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	
EJE 4	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
EJE 5	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo:

Contribuir al desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y/o destrezas de los colaboradores de la Agencia Nacional de Tierras (ANT), logrando al menos un 80% de satisfacción en las evaluaciones post-capacitación y un incremento medible en el desempeño laboral relacionado con las metas estratégicas de la entidad.

Alcance:

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la identificación de las necesidades de capacitación, y finaliza con la evaluación de cobertura, satisfacción e impacto según aplique, de los eventos de capacitación desarrolladas durante la vigencia.

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los servidores Públicos de la Agencia Nacional de Tierras, de acuerdo con la normatividad vigente y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; no obstante, se extenderán las actividades a los contratistas, siempre y cuando esto implique erogación en el gasto público.

Desarrollo:

Teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el PIC de la ANT para la vigencia 2026 estará enmarcado en los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, contribuyendo a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

- ❖ Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: La finalidad de este eje es responder al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar la políticas públicas y servicios que impactan

directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

- ❖ **Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente:** El reordenamiento territorial es un propósito fundamental del Gobierno Nacional lo que hace necesario que los colaboradores de la Entidad comprendan las dinámicas, visiones y enfoques de territorio de carácter histórico, económico y cultural.
- ❖ **Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Consolidar una cultura organizacional enmarcada en políticas institucionales internas y externas con un enfoque diferencial, que propicien la inclusión y la diversidad y por ende el desarrollo social e institucional.
- ❖ **Eje 4: Transformación Digital y Ciber cultura:** Implementar estrategias que permitan la apropiación y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), entendidas como herramientas que posibilitan la oferta y acceso a los servicios brindados por la entidad de manera ágil y con calidad, respondiendo eficazmente a las necesidades y a los derechos de los ciudadanos.
- ❖ **Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** Fomentar la adquisición de hábitos y comportamientos enmarcados en el Código de Integridad del Servidor Público que promuevan una cultura organizacional de la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio; fortaleciendo la relación de confianza del ciudadano en el Estado y las entidades públicas.
- ❖ **Eje 6: Habilidades y Competencias:** Fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes en los y las servidoras públicas, necesarias para el desarrollo y cumplimiento de obligaciones a cargo; reforzando una gestión institucional orientada a resultados.

Para dar cumplimiento al Plan, se desarrollarán las actividades descritas en el siguiente cronograma.

Tabla No.27: Seguimiento Plan Institucional de Capacitación

PIC 2026 - ANT													
Periodo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Actividades Programadas													

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla No.28: Actividades de Capacitación por Ejes

EJES	Cantidad de actividades
EJE 1	Paz Total, memoria y derechos humanos
EJE 2	Territorio, vida y ambiente
EJE 3	Mujeres, inclusión y diversidad
EJE 4	Transformación digital y ciber cultura
EJE 5	Probidad, ética e identidad de lo público
EJE 6	Habilidades y competencias

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo:

Elaborar estrategias destinadas al desarrollo efectivo de las actividades de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, con el propósito de fortalecer la cultura de cuidado de la salud, prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando los riesgos presentes en la Agencia Nacional de Tierras, ANT, como parte fundamental de las acciones y estrategias delineadas en

el Plan Estratégico de Talento Humano, PETH.

Desarrollo:

Para la construcción del Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia 2026, se tiene en cuenta la siguiente información:

Entre el 27 octubre 2025 y el 07 de noviembre 2025, se aplicó el instrumento de Evaluación y Diagnóstico para el Desarrollo del Talento Humano, enviado a través del correo institucional de la Subdirección de Talento Humano, a todos los funcionarios de la Entidad, con preguntas relacionadas con la Evaluación del Plan de Desarrollo del Talento Humano de esta vigencia. Dentro de los ejes temáticos del mencionado instrumento encontramos Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, principalmente. Una vez obtenidos los resultados se tabuló y procesó la información recolectada en el presente documento.

Este instrumento cobra vital importancia frente a la consolidación de la Seguridad y Salud en el Trabajo como Sistema de Gestión, por cuanto representa la retroalimentación y el grado de apropiación de los componentes del Sistema por parte de todos los grupos de valor de la Entidad y con ello, se evidencia el impacto que las acciones en materia de SST están teniendo sobre todos los colaboradores, en todos los centros de trabajo, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas, practicantes, judicantes, proveedores y visitantes de la Agencia Nacional de Tierras – ANT.

A continuación, las actividades propias de cada programa, por medio del cual se hará la implementación del sistema para la vigencia 2026.

Administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siguiendo los lineamientos del Decreto No. 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales contienen las diferentes estrategias para llevar a cabo la implementación definitiva del 100% del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta las fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST con los Estándares Mínimos Resolución No. 0312 de 13 de febrero de 2019.

- ❖ Inducción y reintroducción del SG-SST: Se realizará la inducción y reintroducción frente al SG-SST, con el fin de introducir a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación y/o vinculación, que ingresen en el año 2026, quienes deberán participar en los diferentes procesos de inducción y reintroducción programados por la entidad. Se hará seguimiento semestral con el fin de controlar la eficacia de este.
- ❖ Rendición de cuentas: Es imperativo que todos en la Agencia Nacional de Tierras conozcan las actividades realizadas durante la vigencia 2026 del SG- SST, para esto se realizará una presentación y se utilizarán los medios de comunicación destinados por la ANT para comunicar a todos los niveles organizacionales de la Entidad, independientemente de su forma de contratación o vinculación.
- ❖ Matriz Legal – SST: Con el fin de asegurar el cumplimiento normativo en SST, aplicable a la naturaleza de la Agencia Nacional de Tierras, se actualizará periódicamente.
- ❖ Políticas del SG- SST: Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.6 del Decreto No. 1072 de 2015, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse será actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como de la Entidad.
- ❖ Auditoría anual del SG-SST: Se realizará una auditoría anual, la cual será planificada con la

participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

- ❖ Indicadores del SG-SST: Definición de los indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con las condiciones de la entidad, teniendo en cuenta los indicadores mínimos señalados Resolución 0312 de 2019.

Medicina Preventiva y del Trabajo

Se ocupa del manejo de los riesgos y de los efectos del trabajo sobre la salud, adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su ocupación, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

El propósito de este programa es mantener sistemas de vigilancia epidemiológica para seguir las actividades y el impacto en la salud de los colaboradores sintomáticos.

Se implementan acciones preventivas para aquellos saludables, evitando la potenciación de enfermedades comunes en el trabajo y la incidencia de enfermedades laborales, considerando especialmente los riesgos biomecánicos, psicosociales, visual, cardiovascular y estilos de vida saludables.

❖ Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular)

Para la vigencia 2026 se propone continuar realizando la encuesta de condiciones de salud y trabajo (encuesta de morbilidad sentida), actualizando información, especialmente en aspectos osteomusculares, para priorizar intervenciones en casos sintomáticos y acciones preventivas para todos. Además, se busca actualizar y alimentar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular (SVE-osteomuscular):

- ✓ Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda.
- ✓ Aplicación y seguimiento a las recomendaciones medico laborales teniendo en cuenta los diagnósticos ya sean de carácter común o laboral.
- ✓ Apoyo a los procesos de calificación con la realización de APT, para la determinación de origen si así se requiriere.
- ✓ Continuar las inspecciones ergonómicas de puesto de trabajo, con énfasis en el comportamiento corporal, higiene muscular y auto mantenimiento
- ✓ Actividades de pausa activas (físicas, cognitivas, recreativas)
- ✓ Escuelas terapéuticas por segmentos (Miembro superior y espalda)
- ✓ Programa de estilos de vida y trabajo saludable (nutrición y actividad física)
- ✓ Semana de la salud, esta semana, está dirigida al cuidado de la salud física y mental, atendiendo a lo relacionado en el diagnóstico de condiciones de salud y trabajo.
- ✓ Realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, ingreso, egreso y seguimiento a casos de salud específico.

❖ Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial

Para el manejo del riesgo psicosocial, se implementará el Sistema de Vigilancia Epidemiológico Psicosocial, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- ✓ Implementación plan de acción resultados de la aplicación encuesta
- ✓ Plan de trabajo para intervención del riesgo
- ✓ Actividades de mantenimiento y mejoramiento a los procesos mentales superiores (concentración,

- atención y memoria), pausas activas cognitivas.
- ✓ Intervención individual de acompañamiento preventivo para las personas que lo soliciten.

❖ Estilos de vida y entorno saludable:

El objetivo del programa es promover entre los servidores y colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, donde se incluye campañas específicas tendientes a la prevención de cáncer de próstata, seno, identificación de riesgo cardiovascular, de enfermedades crónicas no transmisibles y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

Higiene y Seguridad Industrial

Este proceso crucial se orienta hacia la evaluación y control minucioso de los factores ambientales en el ámbito laboral, con el propósito fundamental de prevenir accidentes. Tiene como objetivo primordial mitigar los efectos perjudiciales en la salud, derivados de la exposición a diversas clases de riesgos presentes en el entorno laboral. Asimismo, busca reducir la incidencia de accidentes laborales mediante una gestión precisa de factores ambientales y humanos.

Para abordar de manera efectiva los distintos riesgos físicos, seguridad y fenómenos naturales se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- ✓ Capacitación en Prevención: Se impulsará la formación continua en la prevención de incidentes y accidentes laborales, enfocándonos en inculcar el autocuidado como mecanismo primordial.
- ✓ Supervisión Integral: A través del seguimiento detallado del programa de inspecciones con el apoyo de los miembros del COPASST, tanto planificadas como no planificadas, abarcando áreas, dependencias, oficinas, equipos y herramientas.
- ✓ Mediciones Higiénicas: Se realizarán mediciones detalladas en aspectos clave como iluminación, ruido y confort térmico para garantizar ambientes laborales saludables, de acuerdo con las condiciones de cada sede.
- ✓ Gestión de Mejoras Continuas: Se actualizarán y seguirán de cerca los planes de mejora propuestos en la Matriz de Peligros, asegurando una respuesta efectiva ante posibles riesgos.
- ✓ Promoción del Orden y Aseo: programara actividades de seguimiento e intervención al programa de orden y aseo en todas las oficinas, dependencias, bodega de almacenamiento o bodega de archivo documental.
- ✓ Entrenamiento Especializado: Se ofrecerán sesiones de entrega y capacitación especializada en el uso y mantenimiento de elementos de protección personal, específicamente diseñadas para el personal del archivo y servidores públicos que hacen desplazamientos en territorio.
- ✓ Supervisión Rigurosa de Protocolos SST: Se mantendrá una vigilancia constante sobre los protocolos e implementará procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo en campo, garantizando un entorno laboral seguro y saludable.
- ✓ Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo: Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, frecuencia, Severidad, tasa, el análisis del registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de SST.
- ✓ Actos y condiciones inseguras: Esta actividad consiste en realizar la divulgación de la forma para el reporte de actos y condiciones inseguras que debe realizar cualquier trabajador independiente de su forma de contratación.

Prevención y Atención de Emergencias

La ejecución del proceso de prevención y atención de emergencias se sustenta en la implementación detallada del plan de emergencias interno y externo. Este proceso implica una serie de actividades clave que se detallan a continuación:

- ✓ Capacitación y Formación de la Brigada de Emergencias: Se llevará a cabo capacitación exhaustiva, asegurando la formación integral de la brigada de emergencias. Esto incluirá la implementación de protocolos específicos para la atención efectiva de situaciones críticas.
- ✓ Brigada de Emergencias: Es imprescindible para la Entidad contar con su equipo de brigada de emergencias, esta convocatoria se debe realizar para el año 2026, proceso al cual se pueden presentar funcionarios y contratistas.
- ✓ Mantenimiento, distribución de Equipos y Materiales de Respuesta: Se procederá a la distribución y mantenimiento periódico de equipos y materiales esenciales para la respuesta inmediata ante emergencias, garantizando la eficacia de los recursos disponibles en las sedes y las UGT'S.
- ✓ Socialización de los Planes Operativos Normatizados - PON: Se llevará a cabo una amplia socialización de los Planes Operativos Normatizados en relación con cada uno de los riesgos identificados durante el análisis de vulnerabilidad. Este enfoque permitirá una comprensión clara y una respuesta coordinada frente a diversas situaciones de emergencia.

Ejercicios de Simulacro: Participar en los ejercicios de simulacros permite la prelación ante una emergencia real, es por esto por lo que la Entidad programa su simulacro como mínimo una vez al año, con el fin de que todos sus colaboradores y funcionarios, participen y se preparen.

Acciones Relacionadas con la Formación de Primeros Auxilios Básicos en las salidas a campo: Como parte integral de la preparación para situaciones de emergencia en el campo, se implementarán acciones específicas para la formación en Primeros Auxilios Básicos en toda la Entidad. Este enfoque asegurará estar debidamente preparados para proporcionar asistencia inicial en caso de emergencias, mejorando así la capacidad de respuesta global.

En el cronograma adjunto, se presenta el plan de trabajo para desarrollar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la AGENCIA NACIONAL DE TIERRAS - ANT, en este cronograma se describen las acciones solicitadas en la Resolución 0312 de 2019, como estándares mínimos en SST, además de las acciones para la medición de los indicadores del Decreto 1072 del 2015.

Recursos

La ANT dispondrá de los recursos humanos y financieros, teniendo en cuenta la planta de personal de 216 servidores públicos para el establecimiento, implementación y mantenimiento del SG-SST en la vigencia 2026 así como los recursos de acuerdo con la reinversión de la ARL Positiva y el intermediario de seguros:

Recursos Humanos

Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se cuenta con un Profesional especializado en el área de SG-SST asignado a Subdirección de Talento Humano, con permanencia de tiempo completo el cual es responsable de la planeación, implementación y mantenimiento del sistema, además de contar con profesionales de apoyo para la implementación de los programas y asesoramiento de los técnicos y profesionales asignados mediante el plan de trabajo de la ARL, para el caso, Positiva Compañía de Seguros y el intermediario de seguros.

Recursos Financieros

Con base en las acciones identificadas en los elementos citados anteriormente, la Agencia Nacional de Tierras se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, financieros y humanos requeridos para la planeación, ejecución, evaluación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los recursos asignados se destinan según las prioridades y necesidades planteadas en el Diagnóstico de actividades y se desarrollarán según lo asignado para el plan de contratación para el año de vigencia 2026.

Seguimiento y Medición del Plan

Toda vez que el presente plan está integrado al Plan Estratégico de Talento Humano, el seguimiento se realizará mensualmente dentro del reporte de plan de acción del STH, de manera anual al aplicativo de la Función Publicas FURAG y autodiagnóstico solicitado por la Oficina de Planeación, el cual se hará de manera semestral o según la disposición de esta.

Además de la información de seguimiento interno, se hará la aplicación de los indicadores de conformidad con lo descrito en el Decreto 1072 del año 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para dar cumplimiento al Plan, se desarrollarán las actividades descritas en el siguiente cronograma.

Tabla No.29: Seguimiento Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

SST 2025 - ANT													
Periodo	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
Actividades Programadas	0	8	11	9	12	13	11	12	7	9	8	0	100

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

Tabla No.30: Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo por componentes

COMPONENTES		Cantidad de actividades
EJE 1	ADMINISTRACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
EJE 2	SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	43
EJE 3	SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	14
EJE 4	CAPACITACIONES - CAMPAÑAS -(PIC)	29

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

RECURSOS VIGENCIA 2026

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, la Subdirección de Talento Humano cuenta con los siguientes recursos para la puesta en marcha y ejecución de los planes institucionales y demás actividades a cargo de la Subdirección:

Tabla No.31: Recursos para la puesta en marcha de los Planes Institucionales

Plan	Recursos
Plan Estratégico de Talento Humano	<p>Recursos Financieros: \$200.000.000 – para amparar OPS – fuente de recurso inversión</p> <p>Recursos Humanos: 10 empleos de Planta de Personal ANT</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>

Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	<p>Recursos Financieros: \$85.000.000 – contrato Plan de Bienestar – fuente de recurso inversión \$25.000.000 - Incentivos Institucionales</p> <p>Recursos Humanos: 1 funcionario de planta y se prevé contar el apoyo de 1 contratista</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>
Plan Institucional de Capacitación	<p>Recursos Financieros: Se encuentra a la espera de asignación.</p> <p>Recursos Humanos: Se prevé contar con el apoyo de 2 contratistas (previa disponibilidad presupuestal)</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>
Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Recursos Financieros: \$30.000.000 – fuente de recurso Funcionamiento – Exámenes médicos \$35.000.000 – procesos de SST – fuente de recursos Funcionamiento</p> <p>Recursos Humanos: 1 funcionario de planta y se prevé contar el apoyo de 1 contratista Apoyo de 3 profesionales designados de la ARL Positiva.</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>
Plan Anual de Vacantes	<p>Gastos de personal ANT: \$ (PENDIENTE DECRETO DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN)</p> <p>Planta de personal ANT: 216 empleos</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>
Plan de Previsión de Recursos Humanos	<p>Gastos de personal ANT: \$ (PENDIENTE DECRETO DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN)</p> <p>Planta de personal ANT: 216 empleos</p> <p>Recursos Técnicos / Tecnológicos: Los asignados por la ANT.</p>

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano ANT.

Es importante precisar que dichos recursos se comprometerán de acuerdo con la formulación y desarrollo de cada proceso contractual, dando cumplimiento a los principios y lineamientos de contratación pública.

PARTICIPACIÓN SINDICATO – SINTRADER FORMULACIÓN PLANES INSTITUCIONALES

Es de precisar que en cumplimiento de lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-012-2023 expedida por la Ministra del Trabajo y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del fortalecimiento del diálogo social y del Acuerdo Nacional Estatal 2023 celebrado entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, la Secretaria General de la Agencia Nacional de Tierras, a través de Oficio No. 202561001898041 del 10 de noviembre de 2025, invitó al Sindicato SINTRADER, a través de su Presidente, a participar activamente en la construcción, diseño y socialización de los planes institucionales de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dichos aportes allegados, se tendrán en cuenta para la construcción y formulación de los cronogramas de cada plan (Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo), de acuerdo con lo aplicable a cada componente y normatividad vigente.

EJECUCIÓN - MATRIZ DE ACTIVIDADES COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Tabla No. 32: Matriz actividades componentes Talento Humano

Componente	Desarrollo	Fecha
Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Desarrollar las actividades del Plan a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida.	01/01/2026 – 31/12/2026
Capacitación	Desarrollar el PIC de la Agencia con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios en el desarrollo de sus funciones.	01/01/2026 – 31/12/2026
Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestionar y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo práctica a través de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro.	01/01/2026 – 31/12/2026

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO VIGENCIA 2026

De acuerdo con la formulación de actividades en relación con la planeación estratégica institucional de la vigencia 2026, la Subdirección de Talento Humano tiene a cargo las siguientes acciones a desarrollar:

Tabla No. 33: Matriz actividades a desarrollar – Plan Estratégico de Talento Humano

Planes / Ciclo del servidor	Producto
Plan Estratégico de Talento Humano y sus componentes para Fortalecer la gestión del talento humano de la Agencia	Formular, aprobar y publicar los Planes Institucionales a cargo de la Subdirección de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para fortalecer y mejorar la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Agencia	Formular, aprobar y publicar el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales a cargo de la Subdirección de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos de la Agencia	Formular, aprobar y publicar el Plan Institucional de Capacitación a cargo de la Subdirección de Talento Humano
Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo para promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores de la Agencia	Formular, aprobar y publicar el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo de la Subdirección de Talento Humano
Plan Anual de Vacantes	Continuar desarrollando la etapa de planeación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para la realización del concurso de méritos con relación a las vacancias definitivas
Plan de Previsión de Recursos Humanos	
Ciclo de vida del servidor público	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la nómina planta global
	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el periodo y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes

	Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo con el Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019
	Realizar seguimiento a la información de los servidores públicos (hoja de vida y declaración de bienes y rentas) y planta de personal (situaciones administrativas) de la Agencia en el SIGEP 2

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Talento Humano ANT.

El seguimiento se realizará mediante herramienta dispuesta por la Subdirección de Talento Humano para el cumplimiento de dichas actividades planteadas.

Tabla No. 34: Plan de Acción Institucional – Metas Estratégicas

INDICADOR	Producto/entregable	Unidad de Medida	Meta 2026	Periodicidad	Fecha inicio	Fecha final	Concepto/Tipo de Gasto	Fuente del recurso	Responsable de la actividad
Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Plan Anual de Vacantes formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Gastos de personal	Funcionamiento	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado, aprobado y publicado	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Gastos de personal	Funcionamiento	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Plan Estratégico de Talento Humano formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANT	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación formulado, aprobado y publicado	Plan Institucional de Capacitación formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales formulado, aprobado y publicado	Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo formulado, aprobado y publicado	Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo formulado, aprobado y publicado	Número	1	Anual	1/01/2026	31/01/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano
Seguimiento realizado a la ejecución del Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo	Informes sobre ejecución del Plan	Porcentaje	100%	Mensual	1/01/2026	31/12/2026	Adquisición de bienes y servicios	Inversión	Secretaría General - Subdirección de Talento Humano

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

El seguimiento se realizará mediante herramienta dispuesta por la Oficina de Planeación de acuerdo con la periodicidad formulada.

Tabla No. 35: Programa de Transparencia y Ética Pública

Subcomponente	No	Actividades	Meta o producto	Indicador
---------------	----	-------------	-----------------	-----------

4.3 Talento Humano	4.3.1	Incluir en el Plan Institucional de Capacitación, actividades de sensibilización para el mejoramiento del servicio al ciudadano, accesibilidad e inclusión.	1	Plan institucional de capacitación elaborado con la inclusión de las actividades
	4.3.2	Realizar actividades de difusión del Código de Integridad y Buen Gobierno de la ANT, con el ánimo de orientar sus actuaciones y sensibilizar a los servidores en el mejoramiento del servicio público.	3	Campañas de difusión
5.1 Lineamientos de Transparencia Activa	5.1.1	Realizar seguimiento a la publicación de información en el Directorio Público de SIGEP 2, incluyendo el cargo, direcciones de correo electrónico, escalas salariales y teléfono de los servidores públicos de ANT, vigencia 2026	2	Informe de seguimientos realizados

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

El seguimiento se realizará mediante herramienta dispuesta por la Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras de acuerdo con la periodicidad formulada.

Tabla No. 36: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades de Control

Diseño de controles				
Nº	Actividad de Control	Soporte	Responsable	Tiempo
C.55.1	Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el empleo a proveer, de acuerdo con los requisitos de Ley y los contemplados en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Agencia.	Formato Requisitos GTHU-F-010, diligenciado por el profesional designado.	Cumplimiento Mínimos Profesionales de la Subdirección de Talento Humano que realizan verificación de requisitos mínimos.	Semestral

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

Tabla No. 37: Mapa de Riesgos de Corrupción MRC – Actividades Preventivas

Acciones Preventivas				
Nº Acción	Acción Preventiva	Responsable de la acción preventiva	Indicador de Acción Preventiva	Cantidad
P.55.1	Revisión y aprobación de la ficha técnica de cumplimiento de requisitos al momento de realizarse la vinculación del personal a la planta de personal de la ANT	Subdirector(a) de Talento Humano	(Número de formatos de cumplimiento de requisitos mínimos revisados y aprobados / Número de funcionarios vinculados) X 100	100% Anual

Fuente: Elaboración Propia - Subdirección de Talento Humano ANT.

El seguimiento se realizará mediante herramienta dispuesta por la Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras de acuerdo con la periodicidad formulada.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP 2

El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera desde el año 2010 la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004.






Hoy en día el SIGEP 2 es una herramienta clave al servicio de la administración pública y de los ciudadanos que permite consolidar, administrar y procesar la información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, salarios, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.¹

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

A su vez, con la información allí gestionada, desde la Subdirección de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras ANT se adelantan procesos específicos de la gestión del talento humano, como la movilidad de personal relacionadas con el ingreso, encargo y retiro, actualización de la información de hoja de vida de cada servidor público y el cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas.

Así mismo, el SIGEP II es una herramienta que sirve como insumo para la toma de decisiones institucionales y de gobierno, así como para la formulación de las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

A continuación, se detallan las gestiones que adelantará la Subdirección de Talento Humano en pro de mantener actualizado dicho aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:


-  Vinculaciones y desvinculaciones en SIGEP 2
-  Gestiones de actualización de hoja de vida para los servidores públicos de la ANT
-  Gestiones de actualización de la declaración de Bienes y Rentas para los servidores públicos de la ANT
-  Gestiones para mantener actualizado el Directorio Público SIGEP 2
-  Gestiones para actualizar la escala salarial ANT

APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA

El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

A continuación, se detallan las gestiones que adelantará la Subdirección de Talento Humano con el ánimo de dar cumplimiento a las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:

-  Gestiones con los sujetos obligados (servidores públicos Nivel Directivo y Asesor) para que realicen la declaración de bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés.

PROCESO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL ANT

La Agencia Nacional de Tierras durante la vigencia 2023 y lo corrido de la vigencia 2024, trabajó con un grupo interdisciplinario de profesionales vinculados a través de contratos por prestación de servicios, estructurando el proceso de rediseño institucional el cual permitiría la creación de nuevos empleos en la planta de personal y formalización laboral, para fortalecer la capacidad institucional en territorio y dar cumplimiento, entre otros, al Acuerdo No. 251 de 2022 *“Por medio del cual se aprueban Unidades de Gestión Territorial al interior de la Agencia Nacional de Tierras y se dictan otras disposiciones”*.

A la fecha la Agencia Nacional de Tierras mediante la Subdirección de Talento Humano realizó las siguientes mesas técnicas para estructurar y fortalecer todos los documentos inherentes a dicho proceso:

Tabla No. 38: Mesas Técnicas realizadas – proceso Rediseño Institucional ANT:

Responsables	Mesas técnicas realizadas
Viceministerio de Desarrollo Rural del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	7
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	2
Departamento Administrativo de la Función Pública	3
Equipo Directivo ANT	11
Equipo Técnico y equipo consultor rediseño ANT	8
Total	31

Fuente: Subdirección de Talento Humano.

En virtud de las citadas mesas de trabajo, se efectuaron cambios a la estructura propuesta inicialmente, así como al mapa de procesos, funciones de las áreas, entre otros, lo cual conlleva necesariamente ajustes a los documentos de rediseño de la ANT, entre los cuales se encuentra el estudio de cargas de trabajo, planta de personal, manual de funciones y competencias laborales, costos y proyectos de decretos de estructura y planta, entre otros. Así las cosas, la entidad cuenta con documentos estructurados para aprobación por parte de cabeza de sector y así iniciar la ruta de aprobación respectiva.

La Guía de Fortalecimiento Institucional para la construcción de un documento técnico para la formalización laboral por un trabajo digno y en equidad, expedida en noviembre de 2022, por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual incluye los pasos lograr un proceso de fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral.

En virtud de lo anterior, la Agencia Nacional de Tierras en pro de dar cumplimiento al artículo 82 de la Ley 2294 de 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, la Circular Conjunta N° 100-011-2023 Ruta – Guía para rediseños organizacionales seccionales y la formalización laboral del empleo público en equidad, y atendiendo la reducción del presupuesto por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, propuso fasear el proceso de rediseño para la aprobación del Gobierno Nacional y asignación de los recursos en la Ley de Presupuesto Fiscal para la vigencia 2025, y con esto amparar el costo de la fase 1 de dicho proceso. La fase 2 se espera financiar con los recursos asignados por parte del Gobierno Nacional con el ánimo de finalizar la ampliación de planta de personal y fortalecer la capacidad institucional tanto a nivel central como territorial.

De acuerdo con directrices y lineamientos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, es así como, en trabajo conjunto con la Oficina de Planeación y la Subdirección de Talento Humano, se adelantó la identificación de la fuente de recursos mediante los proyectos de inversión para permitir apalancar dicho proceso.

Esta operación se incluyó en la primera carta modificatoria del presupuesto de la entidad, con recursos por valor de (\$77.061.586.715) para amparar los costos asociados de la primera fase (30%) del rediseño institucional de la ANT correspondiente a 784 empleos, en el marco de la Ley de Presupuesto para la vigencia fiscal 2025. Sin embargo, dichos recursos no fueron incluidos en la ley de presupuesto 2025 expedida por el Gobierno Nacional.

En ese orden de ideas, la Agencia Nacional de Tierras requiere contar con una planta de personal robusta para lograr principalmente el fortalecimiento institucional a través de la formalización laboral, así como el fortalecimiento de áreas que operan de manera informal, en aras de orientar su gestión y modelo de operación a la presencia permanente y eficaz a lo largo y ancho del territorio nacional, ampliando significativamente su campo y cobertura de operación en las regiones, haciendo presencia en cada uno de los departamentos del país, lo que permitirá atender los procedimientos a su cargo de una manera desconcentrada, coordinada y priorizada y por ende imponiendo el incremento de su capacidad de gestión, todo esto, con el ánimo de dar cumplimiento a los objetivos trasados por el Gobierno Nacional en materia de reforma agraria integral.

La ANT adelantó la gestión durante la vigencia 2025 para la consecución de los recursos financieros con el ánimo de amparar los costos asociados al rediseño institucional, sin embargo, con la expedición de la Ley de presupuesto vigencia 2025 no fueron otorgados dichos recursos.

Dada la expedición de la ley de presupuesto de la vigencia 2025 y que no fueron asignados dichos recursos para amparar el proceso de rediseño de la Agencia, no se logró concretar el proceso de rediseño institucional y tampoco llevar ante las instancias pertinentes para aprobación. La asignación de recursos se requiere con el ánimo de contar con la viabilidad presupuestal y así someter a la respectiva aprobación por parte de los miembros del Consejo Directivo, y radicar ante el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural MADR para contar con el aval de cabeza de sector, y posterior aprobación por parte del Gobierno Nacional.

EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN

La evaluación y control del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante los siguientes mecanismos:

Matriz de Seguimiento

La Subdirección de Talento Humano, implementará Matriz interna para realizar seguimiento a las actividades propuestas en el presente Plan Estratégico, en donde se detallarán las actividades y el avance de estas, 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 2

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 2 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.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos con relación en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano y sus respectivos componentes, se realizará a través del informe final del Plan Estratégico de Talento Humano que se elaborará y presentará en el mes de diciembre 2026.