

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, enero 2025

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: GIT Talento Humano. Cargo: GIT Talento Humano Fecha: 14/01/2025	Nombre: Luis Fernando Caicedo Devia Cargo: Coordinador de GIT Talento Humano Fecha: 14/01/2025	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Cargo: Acta 01 Fecha: 21-01-2025



Segundo Raul Delgado Guerrero
Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Adriana del Carmen Oviedo Lozada
Secretaria General



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	6
2. Alcance.....	9
3. Objetivo General	9
4. Objetivos Específicos.....	10
5. Previo a la Planeación.....	10
5.1 Disposición de Información.....	10
5.2 Caracterización de Servidores.....	11
5.3 Caracterización de los Empleados	11
5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores	12
5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH	12
5.4.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional	13
5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial	14
5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	18
6. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano	19
6.1 Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan ...	22
6.2 Estrategias de Talento Humano 2025	22
6.3 Estrategia de Vinculación	22
6.4 Estrategia del Programa de Bienestar	23
6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	27
6.4.2 Nueva estrategia para el Plan de Incentivos	30
7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	33
8. Estrategia de Evaluación de Desempeño	34
9. Estrategia de Administración de Nómina	36
10. Estrategia Gestión de la Información.....	36
11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales	37
12. Estrategia Situaciones Administrativas	37

13. Estrategia Conflicto de Intereses	38
14. Estrategias en el Procedimiento de Retiro	38
15. Política de Integridad.....	39
16. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano	40
17. Ausentismo	41

INTRODUCCIÓN

Desde el marco de la planeación estratégica orientada desde la Función Pública, además de 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 cubrimiento de los servicios del Estado, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la principal dimensión que se contempla en el MIPG es el Talento Humano, como eje central, permite que sea relevante dentro del sistema implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, debido a que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollar actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad logrando un cambio cultural.

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son:

1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público. 2) Competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta partícipes y comprometidos con la entidad, 4) La productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio. 6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) El diálogo y concertación.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus

necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

En consecuencia, la aplicación de este Plan corresponde al cumplimiento de los lineamientos dados por el DAFP a través de la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, en la cual dan las orientaciones desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Conforme a lo anteriormente expuesto, la Agencia de Renovación del Territorio enfocará sus esfuerzos en fortalecer las líneas estrategias de Talento Humano con el propósito de apropiar las buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados.

1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco legal que hace parte del Grupo Interno de Trabajo de talento Humano, que proporciona las bases sobre las cuales se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Artículo 53 - Constitución Política de Colombia	Garantía de la capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	Talento Humano
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Resolución 000367 del 29 de abril de 2024	Plan de Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 001221 del 11 de diciembre de 2024	Plan de Incentivos para mejores equipos de trabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"	Plan Institucional de Capacitación

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1952 de 2019	Art. 37, numeral 3 y Art. 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 909 de 2004 Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección social
Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Reglamentado por el <u>Decreto 884 de 2012</u>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 884 del 2012	Reglamenta la Ley 1221 del 2008 de teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (artículos relacionados con teletrabajo).	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1227 DE 2022	Modifica los artículos del Decreto 1072 de 2015 relacionados con teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SG-SST
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio	Talento Humano
Artículo 53 - Constitución Política de Colombia	Garantía de la capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
ACUERDO No. CNSC - 20191000000026 DE 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba:	Talento Humano
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar e Incentivos



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público 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.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFF	Talento Humano
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio de Trabajo
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Trabajo
Decreto 2365 de 2019	Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público	DAFF
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Conflictos de interés
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFF	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 expediente RDL -027	Profesionalización del servidor público- igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Consulta Consejo de Estado con radicado 2455	Concepto 2455 de 2020	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
CONPES 3992 de 20220	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 455 DE 2020	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo	Talento Humano
Decreto 1224 del 4 de septiembre del año 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio.	ART
Decreto 1223 del 4 de septiembre de 2020.	Decreto por el cual se modifica la estructura de la Agencia de Renovación del territorio	ART
Acuerdo 0354 de 2020	Convocatoria concurso de mérito	CNSC
Decreto 498 DE 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 989 DE 2020	"Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el	Talento Humano

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial"	
Decreto 288 DE 2021	Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública,	Talento Humano
Decreto 400 DE 2021	Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Talento Humano/ Jornada laboral
Decreto 770 DE 2021	Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.	Talento Humano
Decreto 952 de 2021	Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público	Talento Humano
Decreto 1415 DE 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados	Talento Humano
Ley 2294 de 2023	"Por El Cual Se Expide El Plan Nacional de Desarrollo"	ART
Decreto 2126 /2023	"...Reconocimiento y pago de prestaciones económicas"	Talento Humano

*Fuente: Elaboración GIT de Talento Humano *

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio inicia con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas, por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la entidad (Carrera Administrativa, Provisionales, Libre Nombramiento y Remoción y Contratistas), conforme a la normatividad establecida.

3. Objetivo General

Para el año 2025 se gestionará el desarrollo del Talento Humano en la Agencia de Renovación del Territorio mediante el fortalecimiento del clima organizacional, la gestión del cambio y la innovación, la familia, con el propósito de aumentar la confianza, el compromiso con la ART para la creación del valor público orientado siempre al cumplimiento de las metas institucionales, de igual manera se realizará la evaluación de los riesgos relacionados con el talento humano.



4. Objetivos Específicos

- Fortalecer la apropiación de los servidores con la misionalidad de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), mediante estrategias de comunicación interna, y la formación de valor del servicio público.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; logrando un clima laboral satisfactorio, en el nivel central y en las subregiones.
- Definir e implementar pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Generar al interior de la entidad el valor público, para el logro de las metas establecidas por la Agencia de Renovación del Territorio.
- Mantener la planta óptima, que requiere la Agencia de Renovación del Territorio para el cumplimiento de su misión y que permita garantizar la prestación del servicio,
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

5. Previo a la Planeación

5.1 Disposición de Información

De acuerdo con 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 de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, para el fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano se dispuso en la página web de la entidad, el banner de Gestión de Talento Humano, con el fin de mantener la información actualizada para todos los servidores públicos, de igual manera la ART cuenta con una plataforma de formación en temas relevantes como son habilidades y competencias para nuestros directivos.

5.2 Caracterización de Servidores

A través de la matriz de caracterización de los servidores públicos de la entidad, se mantiene actualizada la información relacionada con:

- Antigüedad
- Nivel Educativo
- Estado civil
- Edad
- Género
- Grupo étnico
- Tipo de Vinculación
- Experiencia laboral en sector público
- Experiencia laboral en sector privado
- Naturaleza del Cargo
- Condición especial

5.3 Caracterización de los Empleados

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se relaciona a continuación:

NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR
Directivo	15	0	15
Asesor	31	1	30
Profesional	227	225	2
Técnico	44	42	2
Asistencial	0	0	0
TOTAL	317	268	49

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: diciembre de 2024

La planta de personal aprobada y vigente de la Agencia de Renovación del Territorio está conformada por un total de 317 empleos, distribuidos de la siguiente manera:



CARGO	PERIODO DE PRUEBA	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONALES	VACANTES
DIRECTIVO	0	0	12	0	3
EXPERTO	0	1	25	0	1
JEFE OFICINA	0	0	4	0	0
GESTOR	15	130	2	6	3
ANALISTA	0	44	0	17	10
TÉCNICO ASISTENCIAL	7	33	2	1	1
TOTAL	22	208	45	24	18

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: diciembre de 2024

De acuerdo con la Medición del clima laboral encuesta que fue aplicada en el segundo cuatrimestre del año 2024, se pudo evidenciar los datos sociodemográficos de la población trabajadora de la ART discriminando las siguientes variables:

- 1) sexo
- 2) Tipo de vinculación
- 3) Modalidad de tipo de trabajo

Resultados:

- 1) El 50% de la población pertenece al sexo Femenino, y el 50% restante corresponde al sexo masculino.
- 2) Provisional 8,5%, Carrera administrativa 60,73%, Libre nombramiento 15,77%, Teletrabajo Móvil 5,03%; Teletrabajo autónomo 1,0%; Presencial 89,26%.

El nivel de formación académica de los funcionarios y contratistas que participaron en el estudio se destaca especialmente por ser profesionales especializados, magister y phd, seguido de tecnólogos, técnicos y bachilleres.

5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores

5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) constituye el marco de referencia para dirigir, planificar, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el objetivo de atender las necesidades y problemáticas de los ciudadanos. Asimismo, posiciona al talento humano como el centro de todos los procesos administrativos, destacando la



importancia de su contribución a través del trabajo. El MIPG considera al talento humano como el activo más valioso de las entidades públicas y, por ende, un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados institucionales.

El propósito de la primera dimensión del MIPG, referida al Talento Humano, es proporcionar a las entidades públicas las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), alineado con las prioridades estratégicas de la entidad, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias. Esta dimensión guía el ingreso y desarrollo de los servidores, asegurando el principio de mérito en la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la prestación de servicios, la aplicación de estímulos y la evaluación del desempeño individual.

La Agencia de Renovación del Territorio está comprometida con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes y la idoneidad de sus servidores públicos. Para ello, establece políticas y prácticas de gestión humana que incorporan los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la entidad se orienta hacia la vinculación de los servidores más capacitados e idóneos, tal como lo establece la Dimensión de Direccionamiento Estratégico. La apuesta por la integridad pública radica en la coordinación de esfuerzos entre las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Analizar estos resultados permite identificar las fortalezas y oportunidad de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano, es por ello que en el 2024 el GIT de Talento Humano en concordancia con el plan estratégico y el plan de sostenibilidad implementó acciones a través de la política del modelo integrado de planeación y gestión, enfocó sus esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos institucionales con 8 actividades correspondientes a la política de talento humano y 9 actividades para la política de integridad para un total de 17 actividades. Para el año 2025 el GIT de Talento Humano pretende reforzar las fortalezas y oportunidades de mejora del Plan Estratégico 2024.

5.4.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es *“medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Agencia de Renovación del Territorio ART.”*

Cabe señalar que en el año 2024 no se realizó la medición del Clima Organizacional, por lo que los resultados presentados corresponden a los obtenidos en 2023. Con el



fin de mantener la continuidad en el análisis y evaluación de este indicador clave, se tiene previsto realizar la medición correspondiente en 2025, para contar con datos actualizados que permitan seguir mejorando el ambiente laboral dentro de la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

Los resultados a nivel organizacional en el año 2023, se lograron identificar los mejores indicadores de Clima que representan las principales ventajas y elementos a destacar dentro de la **ART**, así como los indicadores cuya percepción a nivel general dentro de la **ART** fueron percibidos de manera no tan favorable.

En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en **Clima Personal**, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima.

La siguiente puntuación más alta, corresponde a **Microclima**, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar.

Finalmente, se identificó que una oportunidad de mejora notable se relaciona con la percepción del Clima Laboral frente a la entidad en general, es decir, el **Macro clima**:

SUBDIMESION	CLIMA PERSONAL	MACRO CLIMA	MICROCLIMA
Comunicación	86.90	79.21	88.14
Condiciones de trabajo	84.23	77.65	
Estímulo al desarrollo organizacional	89.46	79.89	82.01
Funcionamiento	89.11	80.61	84.99
Liderazgo activo/pasivo	90.41	82.14	85.78
Liderazgo transaccional	95.04	78.90	85.19
Liderazgo transformacional		80.07	85.95
Motivación	85.19	75.50	89.68
Participación	96.36	80.69	87.79
Relaciones interpersonales	84.59	76.94	88.10
Solución de problemas	96.03	75.66	85.01
Trabajo en equipo	93.98	81.66	90.28
Valores	97.62	87.63	90.67

*Fuente: Elaboración TH/ Compensar.

5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial

Durante el año 2024 la Agencia de Renovación del Territorio (ART) enfocó sus esfuerzos en la implementación de la estrategia SANART, diseñada para prevenir los factores de riesgo psicosocial, fomentar un entorno laboral saludable y brindar asistencia psicológica primaria. Estas acciones reflejan el compromiso de la entidad



en promover el bienestar mental y emocional de sus colaboradores, generando un impacto significativo en la organización.

Las actividades desarrolladas dentro de esta estrategia incluyeron:

- ✓ Utilización de canales de comunicación para divulgar y promover la importancia de la salud mental.
- ✓ Realización de charlas mensuales sobre temas psicológicos relevantes.
- ✓ Publicación de cartillas preventivas sobre distintos trastornos y cómo detectarlos.
- ✓ Intervenciones regionales en grupos vulnerables con procesos de atención en curso.
- ✓ Aplicación de la batería de riesgo psicosocial y desarrollo de intervenciones específicas.
- ✓ Diseño de estrategias personalizadas de intervención según cada caso.
- ✓ Establecimiento de acuerdos compartidos para el seguimiento continuo de las intervenciones.
- ✓ Semana de la Salud Mental

Cada una de estas actividades se implementó con un enfoque integral y estratégico. Las charlas mensuales abordaron temas relacionados con el manejo del estrés, la comunicación efectiva y la resiliencia, mientras que las cartillas preventivas proporcionaron herramientas prácticas para identificar señales de riesgo psicosocial. Además, las intervenciones regionales permitieron atender necesidades particulares de grupos afectados, mientras que la batería de riesgo psicosocial arrojó resultados que sirvieron de base para diseñar acciones específicas y efectivas. Por último, el seguimiento continuo, respaldado por acuerdos compartidos, garantizó la sostenibilidad de los procesos de intervención y el bienestar de los colaboradores.

Estas iniciativas, realizadas con profesionalismo y enfoque preventivo, han generado un impacto positivo en la organización, posicionando a la ART como una entidad comprometida con la salud mental y el desarrollo integral de su equipo humano.

INTERVENCIONES	ACTIVIDADES 2024	PARA EL AÑO 2025
Individuales	<p>Durante el año 2024, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) implementó intervenciones psicológicas tanto presenciales como virtuales, enfocadas en diversos trastornos y proporcionando herramientas prácticas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Estas intervenciones se complementaron con recursos educativos como videos, presentaciones, podcasts, material bibliográfico y talleres psicológicos interactivos. Además, se realizaron intervenciones a nivel territorial, atendiendo a grupos específicos en diversas regiones, lo que permitió una cobertura más amplia y personalizada.</p> <p>Todas las intervenciones fueron registradas en las carpetas clínicas individuales de los pacientes, garantizando la trazabilidad y el seguimiento adecuado de cada proceso. La evidencia generada, tanto documental como audiovisual, fue compartida y almacenada en la intranet institucional, facilitando el acceso y la transparencia de los resultados.</p> <p>Esta estrategia integral refuerza el compromiso de la ART con la promoción de un entorno laboral saludable y el bienestar emocional de su equipo humano.</p>	<p>Para el año 2025, se tiene previsto fortalecer la estrategia de intervención psicológica a través de diversas acciones orientadas a optimizar la calidad y el impacto de las sesiones. Entre las principales áreas de mejora, se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Optimización de los espacios de trabajo: Se busca crear ambientes más adecuados y cómodos para la realización de las sesiones, lo cual permitirá una mejor atención y un mayor bienestar para los colaboradores durante los procesos terapéuticos. ● Ampliación de actividades y talleres: Se planea incluir una variedad más amplia de actividades y talleres interactivos, diseñados para complementar las terapias y ofrecer un enfoque integral en el manejo del bienestar emocional. ● Fortalecimiento de las herramientas terapéuticas: Se tiene como objetivo contar con recursos más actualizados y especializados para cada sesión, garantizando que los colaboradores reciban el apoyo necesario con el material adecuado a sus necesidades. ● Trabajo directo con los líderes de equipos: Se implementará un trabajo inicial y continuo con los líderes de los diferentes equipos de trabajo para asegurarse de que las intervenciones se adapten a las particularidades de cada grupo y se potencie el bienestar colectivo dentro de la organización. ● Mayor impacto en el Nivel Regional <p>Estas acciones están alineadas con el compromiso de la ART por seguir brindando un entorno laboral saludable, promoviendo la salud mental y asegurando que los colaboradores cuenten con las mejores condiciones para su desarrollo personal y profesional. Este plan tiene como propósito no solo mejorar la calidad de las intervenciones, sino también generar un impacto profundo en el bienestar general de la organización.</p>
Grupales	<p>Durante el año 2024, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) desarrolló diversas actividades grupales dirigidas a las distintas áreas de la entidad, tanto a nivel central como regional, con el propósito de fortalecer habilidades clave para el trabajo y el bienestar organizacional. Estas actividades incluyeron el desarrollo de competencias como trabajo en equipo, liderazgo, empatía, comunicación assertiva y lenguaje no verbal, contribuyendo a mejorar el desempeño colectivo y el clima laboral.</p> <p>En el marco de estas iniciativas, se llevaron a cabo pruebas de evaluación de desempeño bajo las metodologías 180° y 360°, cuyos resultados fueron analizados y sustentados en sesiones</p>	<p>Con el objetivo de generar un mayor impacto en el fortalecimiento organizacional durante el año 2025, se plantea ampliar y diversificar las actividades dirigidas a los colaboradores de la Agencia de Renovación del Territorio (ART). Estas actividades incluirán enfoques creativos y dinámicos, adaptados a las necesidades de la entidad y con un énfasis particular en alcanzar a las regionales.</p> <p>Se propone implementar intervenciones innovadoras como la arteterapia, la bailoterapia y la aromaterapia, diseñadas para fomentar el desarrollo integral de habilidades y mejorar el bienestar emocional del equipo. También se realizarán pausas activas en cada piso de las instalaciones una vez por semana, complementadas con juegos mentales para desconectar de las rutinas laborales y estimular la creatividad y concentración. Además, se</p>



	<p>específicas para definir planes de acción personalizados. Además, se realizó la batería de riesgo psicosocial en toda la entidad, identificando factores que afectan el bienestar emocional de los colaboradores y permitiendo la implementación de intervenciones focalizadas para mitigar riesgos y mejorar las condiciones laborales. No obstante, se realizó la Semana de la Salud Mental, junto a SST, una iniciativa clave para promover el bienestar psicológico en la organización</p> <p>Como complemento innovador, se desarrolló una actividad de musicoterapia en la que se utilizaron diversos instrumentos musicales para trabajar habilidades como la cohesión grupal, la gestión emocional y la comunicación efectiva. Este enfoque creativo, junto con las demás acciones realizadas, consolidó un impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de los equipos de trabajo de la ART, destacando el compromiso de la entidad con el bienestar integral y el fortalecimiento organizacional a nivel nacional.</p>	<p>incluirán más pruebas psicotécnicas que permitan medir los avances individuales y grupales, contribuyendo a generar un ambiente laboral más positivo y equilibrado, tanto en el ámbito profesional como personal.</p> <p>En cuanto a las evaluaciones de desempeño, se buscará fortalecerlas mediante la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan un análisis más detallado de los resultados obtenidos en las evaluaciones 180° y 360°. Estas medidas facilitarán la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias específicas. Por último, se priorizarán las intervenciones directas en las regionales, asegurando que las iniciativas lleguen de manera equitativa y efectiva a todos los colaboradores de la ART, promoviendo una cultura organizacional sólida y colaborativa.</p>
Charlas Salud Mental	<p>Durante el 2024, se implementó un programa mensual de charlas sobre temas específicos de Salud Mental, desarrolladas tanto de manera presencial como virtual, con el objetivo de promover el bienestar integral de los colaboradores de la entidad. En cada sesión, se brindó formación detallada al personal sobre el significado de los diferentes trastornos psicológicos, identificando síntomas de alerta, causas y estrategias efectivas para su manejo. Además, se compartieron herramientas prácticas para fortalecer el autocuidado, fomentar la prevención y ofrecer alternativas claras para buscar ayuda profesional.</p> <p>Un elemento destacado de estas charlas fue el enfoque participativo. Al finalizar cada encuentro, se abrió un espacio para responder inquietudes y resolver dudas, fortaleciendo el aprendizaje y la confianza en la importancia de cuidar la salud mental. Asimismo, se realizó una invitación activa para que los asistentes accedieran a los servicios especializados del Grupo SANART, enfatizando la disponibilidad de recursos de apoyo. Este enfoque estratégico no solo sensibilizó a los colaboradores, sino que también reforzó la cultura organizacional orientada hacia un entorno de trabajo saludable y comprometido con el bienestar de su equipo.</p>	<p>Con miras a fortalecer y ampliar el alcance de las iniciativas de salud mental en 2025, se planea implementar un enfoque más dinámico y participativo en las charlas mensuales. Esto incluye la incorporación de actividades interactivas en las sesiones virtuales, para fomentar mayor conexión e involucramiento de los colaboradores, independientemente de su ubicación. Asimismo, se contempla llevar temas específicos adaptados a las necesidades de cada Regional, asegurando una intervención pertinente y contextualizada.</p> <p>Como parte de las acciones estratégicas, se implementó con éxito la <i>Semana de la Salud Mental</i>, logrando sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del bienestar psicológico. Para el 2025, el objetivo será fortalecer esta estrategia, generando un impacto más profundo y ampliando su alcance en todas las Regionales. Este esfuerzo se complementará con la difusión de recursos visuales y multimedia, como infografías, videos y presentaciones, que serán distribuidos por los canales de Talento Humano, con el propósito de sensibilizar y generar conciencia en toda la organización sobre la importancia del autocuidado y la prevención.</p> <p>Además, se priorizará un análisis detallado de las necesidades específicas de cada área de trabajo, permitiendo diseñar intervenciones personalizadas que respondan efectivamente a los retos y dinámicas particulares de cada equipo. Estas iniciativas buscan no solo fortalecer la cultura del bienestar en la Agencia, sino también garantizar un impacto significativo en los entornos laborales a nivel regional, promoviendo un desarrollo integral tanto individual como colectivo.</p>

Gracias a este proceso, se logró concluir que, durante el año 2024, se llevó a cabo una medición integral del Riesgo Psicosocial, permitiendo una visión más clara de los factores que impactan el bienestar laboral. Como parte de las acciones derivadas, se estableció un esquema de vigilancia aleatoria enfocado en los factores psicosociales calificados con niveles medio o bajo.

Este enfoque estratégico busca profundizar en la identificación temprana de casos probables y comprobados de afectación, garantizando intervenciones oportunas que contribuyan a fortalecer la calidad de vida laboral y el ambiente organizacional. Esta labor se alinea con el compromiso de la entidad de promover el bienestar integral de sus colaboradores.

5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello.

El MIPG es un marco de referencia para “*dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio*”, el cual opera a través de un conjunto de siete (7) dimensiones y 19 políticas dentro de las cuales se encuentra la gestión estratégica de talento humano.

Se toma como referencia los resultados de la vigencia 2023, debido a que la medición del año 2024 se realiza entre marzo y abril de 2025 los cuales arrojaron como resultado de la evaluación a través del FURAG que la política de Talento Humano obtuvo 98 puntos, manteniendo el puntaje de la vigencia 2022.

Con respecto a la política de integridad obtuvo un 87% presentando un aumento de 0.6% respecto al 2022.

Esto claramente evidencia que la gestión del talento humano en la Agencia de Renovación del Territorio se encuentra en un nivel óptimo en la implementación de los procesos asociados a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

6. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión del Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, se desarrolla a través del ciclo de vida el servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

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 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.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, se enmarca en las agrupaciones de “*Rutas de Creación de Valor*” denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las seis (6) dimensiones restantes, así:

CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionalamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo sobre SGSST	D2	Capacitación	Servidores



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Equilibrio de vida	Programar actividades de Bienestar	D2	Bienestar	Servidores y Contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D3	Capacitación	Servidores
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes	D2	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas	D2	Bienestar / SGSS	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	Capacitación	Servidores
		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4		Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual	D2, D4		Servidores
		Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	PIC	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de reincidencia a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover juntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	D4	Vinculación	Servidores
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al Ciudadano, derecho de acceso a la información.	D2	Capacitación	Servidores
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	Capacitación	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad	D4	Vinculación	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.			
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	Servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación / Nómina	Servidores

6.1 Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan

El plan de acción de Talento Humano de la ART se basa en la matriz MIPG, que recoge la dimensión del talento humano, conformada por dos Políticas, Gestión de Talento Humano e Integridad, permite evidenciar las medidas que se deben ejecutar para mitigar un posible riesgo o corregir un evento, logrando optimizar la gestión y el rendimiento del área, de igual manera se hace seguimiento mensual sobre el plan de acción de talento humano integrado al plan de acción de la Secretaría General y plan estratégico institucional.

6.2 Estrategias de Talento Humano 2025

El gran reto durante la vigencia 2025 con el talento humano al interior de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se orienta con la misionalidad de la entidad y generar condiciones que contribuyan a promover y mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, así como su calidad de vida y bienestar.

De igual manera, seguir trabajando en la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética en el servicio como una práctica cotidiana en nuestros servidores y colaboradores.

6.3 Estrategia de Vinculación

Durante el año 2025, la gestión del Talento Humano velará y garantizará la vinculación de personal calificado a través del proceso de mérito y de las herramientas de selección que permitan identificar los candidatos que cuenten con las competencias, conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, con el objeto de articular su desempeño con los objetivos institucionales trasados.



En tal virtud, el procedimiento de vinculación [el cual establece las directrices para la vinculación de personal competente para desarrollar las funciones de la entidad, (...), en cumplimiento de la normatividad vigente], se encuentra enmarcado en la transparencia, la legalidad, el mérito y la celeridad de los procesos, como base para la consecución de personal competente y oportuno, que a través de los procedimientos establecidos en la normativa vigente y la reglamentación interna, aporten al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la consecución de metas al interior de los diferentes equipos de trabajo de la ART.

Así las cosas, este proceso de vinculación debe ser articulado con una gestión adecuada de la información que fortalezca la caracterización de los servidores públicos, y se constituya en una herramienta para la toma de decisiones y la gestión y desarrollo del talento humano al interior de la entidad. En tal sentido, esta caracterización debe ser un instrumento estratégico que incentive el crecimiento laboral (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados), e incorpore dinámicas de perfilamiento laboral y realización académica que propicie un ambiente de motivación y sentido de pertenencia al interior de la ART.

6.4 Estrategia del Programa de Bienestar

El programa de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

El Programa Nacional de Bienestar Social e Incentivos DAFP; se basa en ciclo PESVA, proyecto de vida, enlace de integridad, salud mental, vitalidad y ambiente seguro, los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; considerando que este último debía ser transversal con los ejes de alianzas interinstitucionales y el de transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar de la siguiente manera :

Para este 2025 se realizará la formulación del Programa de Bienestar laboral e incentivos dando continuidad al Programa Nacional de Bienestar, Servidores Saludables Entidades Sostenibles de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo para la Función Pública, documento que se encuentra articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Nacional de Bienestar bajo los siguientes ejes:



Eje	Estrategia ART	Actividades
Diversidad e Inclusión	Promover la inclusión, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción. -Establecer espacios de escucha activa de los servidores ART -Capacitar en liderazgos a Directivos. -Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad Promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos.
	Fortalecimiento de la Territorialización del Bienestar	<p>Se adelantarán actividades presenciales con los Grupos internos de trabajo del territorio, con el propósito de la participación efectiva de los servidores regionales en las actividades de bienestar.</p>
Equilibrio Psicosocial	Salario Emocional	<p>Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.</p> <p>Se dará continuidad a las actividades que se puedan realizar en las diferentes modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencialidad</p>
	Fomentar espacios con la familia	<p>Talleres para toda la familia</p> <p>Fomentar el día de la familia – Caminatas en familia</p>
Salud Mental	Mantener la estrategia SANART	<p>Talleres mensuales sobre temas relacionado con salud mental</p> <p>Semana de salud Mental</p> <p>Primeros auxilios Psicológicos</p> <p>Se aplicará la <u>medición de los riesgos psicosociales</u></p>

	ART Vital	Todas las actividades Deportivas, recreativas y vacacionales Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación
Transformación digital	ART Digital	Promover la comunicación Digital Propiciar el conocimiento de las herramientas digitales para facilitar el trabajo entre los equipos.
	Territorios Digitales	Promover la comunicación Digital Propiciar el conocimiento de las herramientas digitales, en los Grupos internos de trabajo Regionales.
Alianzas Interinstitucionales	Promoción de programas	Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, se considerará el apoyo de instituciones como: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entidad Administradora de Riesgos Laborales ▪ Fondos de Pensiones y Cesantías ▪ Caja de Compensación Familiar ▪ Entidades Promotoras de Salud ▪ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como la generación de nuevas alianzas con empresas públicas y privada
Identidad y Vocación por el Servicio	Promover la identidad y valores de la entidad	Promoción del Código de integridad

Se incluirán en el plan de Bienestar los programas de protección y servicios sociales

Se implementarán programas de actividad física, equilibrio de vida laboral y familiar, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de conciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.



Con el fin de promover un ambiente de armonía, mejorar el desempeño y el sentimiento de pertenencia en los trabajadores, se continuará con:

- **Horario Flexible:** Seguimiento a la Resolución 000873 del 03 de septiembre de 2024, por medio de la cual se ampliaron los horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas relacionadas a cobertura e impacto.
- **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de las funciones utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el servidor(a) y la ART, sin que se requiera la presencia física del servidor(a) en un sitio específico de trabajo, a la cual se podrá acceder en sus tres modalidades: Autónomo (permanente), Suplementario (entre dos y tres días) y Móvil (permanente por no contar con un lugar definido para la realización de las tareas).

La actualización de la Política de Teletrabajo permite amplitud en la cobertura, autonomía en los jefes de organización de sus equipos de trabajo el teletrabajo y el liderazgo del GIT de Talento Humano en lo relacionado con las convocatorias, con el fin de promover la mejorar en la calidad de vida de los servidores y servidoras de la ART, facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional, mejorar la productividad y eficiencia en el ejercicio de las funciones y contribuir a la reducción de la contaminación y la descongestión de las vías de circulación.

Mediante la Resolución No. 001093 del 6 de noviembre de 2024 se modificó la Política de Teletrabajo al Interior de la ART y se compilaron todas sus disposiciones, y para la vigencia 2025 se pretende su ejecución y aplicación garantizando la calidad de vida de muchos funcionarios públicos y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad.

- **Trabajo en Casa:** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del cargo o relación laboral, o legal y reglamentaria respectivamente, ni tampoco desmejorar las condiciones del trabajo, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: Se entenderán circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales aquellas situaciones extraordinarias no habituales que se estiman son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externas extralaborales o propios de la órbita del trabajador o empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con su labor en un sitio diferente en lugar habitual al trabajo.

- Tiempo libre de acuerdo con la estrategia de Salario emocional.

Fomentar la participación de los servidores en las diferentes actividades que se realizan a partir de las necesidades que se conocen por medio de las encuestas aplicadas, permite mejorar y hacer óptimo el proceso.

Involucrar en las diferentes actividades a las familias de los servidores ayuda a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

El reconocimiento permite generar acciones que enaltezcan al servidor público por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás.

6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La ART, tanto en su sede central ubicada en Bogotá D.C., como en las sedes regionales distribuidas en el territorio nacional, gerencia procesos para la transformación de los territorios priorizados mediante la articulación institucional y la participación efectiva en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET, creados mediante el Decreto 893 de 2017. Por lo anterior, la entidad está comprometida a promocionar altos niveles de bienestar, salud, seguridad y calidad de vida laboral para sus funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.

La ART, establecerá mecanismos, procedimientos y canales de comunicación para generar e implementar un Sistema De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, orientado al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de salud y trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias y velar por el cumplimiento de la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Por lo tanto, manifiesta su compromiso en la realización del trabajo en forma segura y en el cumplimiento de las normas y reglas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Dirección General manifiesta la importación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la certeza de que los accidentes y enfermedades laborales se pueden prevenir. Para tal fin, han fijado los siguientes objetivos:

1. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, contratistas y demás grupos de interés, a través de la provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables.
2. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgo laborales y con otros requisitos que se suscriban.
4. Asegurar los recursos humanos, técnicos y económicos para el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
5. Promover la participación y compromiso del talento humano de la entidad de forma continua a través de formación, actividades e información actualizada (SG-SST).
6. Tomar decisiones basadas en la información generada del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para que contribuyan a su mejora continua.

Si bien es una obligación de la entidad destinar los recursos de las especialidades están claramente interrelacionadas con el objetivo final de mejorar la Seguridad y la Salud de los colaboradores, cada una tiene un objetivo propio definido:

- Seguridad: Prevenir y evitar los accidentes de trabajo.
- Higiene Industrial: Prevenir las enfermedades derivadas del trabajo.
- Medicina preventiva y del trabajo: Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos materiales como organizativos y sociales. (SVE Biomecánico y SVE psicosocial):

Los principios sobre la prevención de riesgos laborales dentro de la Entidad han impulsado la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, se ha considerado al recurso humano como el elemento más importante dentro de todo el sistema, dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para lograrlo.

La entidad trabaja por la calidad de un entorno laboral seguro y saludable, entendiendo la calidad total como la suma de calidades en todas las etapas de la

actividad que se desarrollan y esto sólo es posible si se asume también la satisfacción del colaborador y el respeto por el ambiente.

El desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es de carácter obligatorio por parte de la Agencia, por lo que se hace indispensable planificar su desarrollo de manera anual lo cual se evidencia en el plan de trabajo del SG-SST 2025 para intervención, control de los peligros identificados y priorización de riesgos.

Se contará con un subprograma de medicina del trabajo con los diagnósticos de condiciones de salud establecidos para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y la aplicación de la herramienta de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la entidad.

Al igual que, con el subprograma de higiene y seguridad industrial con los diagnósticos de condiciones de trabajo por el levantamiento de la matriz identificación de peligros valoración de riesgos en las diferentes sedes y centros de trabajo de la entidad.

La entidad establecerá un programa de hábitos de vida saludable que son de vital importancia para contar con iniciativas y programas que impulsen un bienestar integral, que vayan encaminados a la disminución del sedentarismo y hábitos poco saludables, teniendo como objetivo principal la disminución y eliminación a mediano y largo plazo de enfermedades crónicas y la disminución del riesgo psicosocial a través de acciones concretas de promoción y prevención, enfocadas a mejorar la productividad y calidad de vida en el trabajo.

Se contará con un programa de acondicionamiento físico para intervención del peligro por sedentarismo con relación a los índices de morbilidad y accidentabilidad de las condiciones favorables o desfavorables para la salud integral y física de los servidores públicos.

Se establecerá una campaña de cultura del reporte de incidentes y accidentes de trabajo como de enfermedad laboral, alineada a los reportes de condiciones de trabajo y de salud.

Se planteará una estrategia con una metodología con diagnóstico para asignación de recursos financieros, técnicos y humanos competentes para implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST como lo ordena la ley.

Se establecerá apoyo y asesoría con la ARL de acuerdo con los requerimientos, consulta y necesidades del programa de trabajo de seguridad y salud en el trabajo de la Agencia de Renovación del Territorio.

Se establecerán mecanismos para la identificación del peligro por acoso laboral buscando la no materialización de este riesgo.

6.4.2 Nueva estrategia para el Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, establece que: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...) Por ello; La Agencia de Renovación del Territorio lleva a cabo anualmente el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción.

Para la vigencia 2025 se pretende dar cumplimiento a la Resolución No. 001221 del 11 de diciembre de 2024 relacionada con los incentivos para los mejores equipos de trabajo, así como la actualización de la Resolución No. 000367 del 29 de abril de 2024, respecto a la adopción del Plan de Incentivos de la ART 2025.

6.4.3 Estímulos y Salario Emocional

Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los funcionarios a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso



de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto,

Una característica que garantiza que estas estrategias de salario emocional funcionan, puedan mantenerse en el tiempo y no tengan incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un "beneficio" como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que no son acumulables y que por necesidades en la prestación del servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato requiera.

Celebración de días especiales:

Día Nacional del Servidor Público.

Día de la mujer/hombre

Día de la secretaria.

Día de la madre/padre

Día de la Familia

Día del conductor.

Día de cumpleaños

Halloween, actividad de integración de las dependencias.

Cierre de Gestión.

Tiempo libre bajo las condiciones que establezca la ART.

En virtud de la Resolución No. 000367 de 2024, titulada "Por medio de la cual se actualiza y se adopta el Plan Anual de Incentivos de la Agencia de Renovación del Territorio para el año 2024", se establece en su artículo 11º un esquema de estímulos diseñado para beneficiar a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART). Este esquema tiene como objetivo central fortalecer la estrategia institucional orientada a enriquecer la vida laboral y familiar de los colaboradores, implementando medidas que trasciendan lo económico y fomenten un ambiente organizacional positivo.

Dentro de este contexto, se incorpora como componente esencial la estrategia de salario emocional, entendida como todas aquellas retribuciones no económicas otorgadas por la entidad para incentivar positivamente la percepción del entorno laboral, incrementar la productividad, satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, y mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Este enfoque no

solo refuerza la motivación y el bienestar del personal, sino que también busca consolidar un clima organizacional saludable y armónico.

Como parte de esta estrategia, se implementa la Tiquetera Emocional, una iniciativa que permite a los servidores acumular puntos —hasta un total de 1,000— para acceder a una variedad de beneficios especialmente diseñados para responder a sus necesidades e intereses. Entre las modalidades incluidas se encuentran:

- ✓ Día para celebrar tu vida.
- ✓ Día de la Familia (primer y segundo semestre).
- ✓ Tarde de bienestar e integración.
- ✓ Crecen tan rápido (tiempo significativo con hijos).
- ✓ Te nos casas (reconocimiento por matrimonio).
- ✓ Acompaña a tu hijo en las vacaciones recreativas.
- ✓ Para los consentidos de la casa (enfocado en los niños).
- ✓ Día de las mascotas.
- ✓ Tus logros son nuestros logros (celebración de logros personales).
- ✓ Hogar dulce hogar (iniciativas relacionadas con el bienestar en el hogar).
- ✓ Celebra la vida de los que amas (día especial para conmemorar a seres queridos).
- ✓ Prepara tus exámenes (apoyo en épocas académicas).
- ✓ Funcionarios ambientales (fomento de prácticas sostenibles).
- ✓ Buenas prácticas – Ahorro de agua (conciencia ambiental).

La Tiquetera Emocional ha demostrado ser una herramienta eficaz para fomentar la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, con miras al año 2025, la Agencia de Renovación del Territorio planea una revisión integral de esta iniciativa. Dicho proceso incluirá la evaluación de las modalidades con mayor impacto, la incorporación de nuevos beneficios adaptados a las necesidades emergentes de los servidores, y el desarrollo de una estructura optimizada que garantice un acceso equitativo y un control eficiente de los incentivos.

Con estas mejoras, la Agencia de Renovación del Territorio reafirma su compromiso con el bienestar integral de su talento humano, reconociendo la importancia de implementar políticas innovadoras que promuevan la motivación, la productividad y el fortalecimiento del clima organizacional. Estas acciones reflejan la visión estratégica de la entidad para construir un entorno laboral que sea sinónimo de respeto, inclusión y crecimiento tanto personal como profesional.

Reconocimiento valor Integridad:

Esta actividad busca reconocer en los funcionarios de la entidad la representación de los valores que hacen parte del código de integridad, exaltar su labor y contribución de valor público y cumplimiento de objetivos institucionales de la entidad mediante el reconocimiento público.

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, establece que: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...) Por ello; La Agencia de Renovación del Territorio lleva a cabo anualmente el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción.

7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en 4 grandes lineamientos, el primero, el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que busca promover la cultura organizacional del aprendizaje como garantía de que las personas y las entidades estén orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo^[11].

El segundo aspecto que contempla el marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las metas trazadas en el Plan Estratégico ART 2023-2026 y en el Plan de Estratégico de Talento Humano, orientados a garantizar una



gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.

El tercer aspecto recoge las necesidades de formación y capacitación identificadas a través de la encuesta individual, los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo de las dependencias que reportaron, así como, el informe de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de la batería de riesgo psicosocial, así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.

Por último, el cuarto aspecto está relacionado con el Acta de Acuerdo Sindical de 27 de agosto de 2024 suscrito entre la ART y la organización sindical SINTRAMERART, toda vez que dentro del proceso de formación y capacitación hay compromiso con 11 puntos que involucran mejora y creación del procedimiento de inducción, reincidencia y entrenamiento en puesto de trabajo, creación de la Escuela PDET, inclusión de espacios de formación sindical, realización de jornadas de sensibilización con jefes y líderes de áreas en el marco de las políticas de talento humano, etc.

Lo anteriormente descrito, resalta la importancia de definir e implementar acciones que articulen los ejes definidos por el DAFFP, en la apuesta por robustecer las competencias funcionales y comportamentales evidenciadas en las competencias del servidor 4.0, que permitan apropiar herramientas tecnológicas, habilidades digitales y comportamientos asertivos en la forma de comunicación en los diferentes espacios laborales de la actual era digital (...) sin olvidar la ética y los valores que deben hacer parte del ADN del servicio público y que siempre deben estar reflejados en los comportamientos cotidianos^[2].

[1] Tomado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

[2] Camargo (2022) Competencias laborales para el servidor público 4.0 en Colombia <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2022-07/competencias-laborales-para-el-servidor-publico-4.0-en-colombia-v07072022.pdf>

8. Estrategia de Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño laboral es un proceso estratégico dentro de la gestión integral del talento humano, cuyo objetivo es obtener un conocimiento objetivo sobre los logros, aportes, competencias, potencialidades y debilidades de los servidores públicos del sector Presidencia de la República. Su finalidad es implementar las acciones necesarias para mejorar la efectividad organizacional, así como promover el desarrollo personal y profesional de los empleados. Además, esta evaluación permite determinar la permanencia de los empleados de carrera administrativa en el servicio público.



Esta herramienta de gestión, objetiva y continua, está orientada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento de los evaluados, midiendo su impacto, ya sea positivo o negativo, en el logro de las metas institucionales. De forma individual, también permite evaluar el desempeño institucional, estimando de manera constante los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período correspondiente.

En conformidad con la Ley 909 de 2004, específicamente en su artículo 2, literal "c)", se establece que: "La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión".

Por tanto, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) considera las evaluaciones y los acuerdos de gestión tanto del personal de carrera como de los funcionarios nombrados en provisionalidad, y de libre nombramiento y remoción, como una herramienta estratégica. Esta evaluación se aplica a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación o el empleo que desempeñen, ya que la responsabilidad está vinculada al servicio público, en el marco normativo que lo regula. La evaluación es, por tanto, un componente clave dentro de la política institucional de seguimiento a la gestión de la entidad.

Durante la vigencia 2024 se aplicó el sistema de evaluación establecido para la planta de carrera, lo que permitió orientarse hacia los siguientes aspectos: control de las estrategias misionales y administrativas, registro histórico de las competencias a fortalecer y la generación de planes de mejora.

En cuanto a los acuerdos de gestión tenemos los pilares de la gerencia pública en el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión, que se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se centran en cuatro áreas clave. Estos pilares son fundamentales para que los gerentes públicos 4.0 lideren el desarrollo estratégico y operativo de las entidades públicas: Productividad social, Gestión cultural. Construcción de integridad, Desarrollo de personas y equipos.

Las herramientas del nuevo modelo de gerencia pública son empleadas para optimizar la gestión pública, impulsar el desarrollo de los equipos, y asegurar el cumplimiento de los objetivos con transparencia, integridad y eficiencia. Estos instrumentos están diseñados para mejorar la eficiencia, la transparencia y el rendimiento de las entidades públicas, así como para asegurar que los resultados sean alcanzados conforme a los objetivos estratégicos. Específicamente, se utilizan para: Medir el rendimiento, fomentar la productividad y eficiencia, promover la cultura de integridad, desarrollar el talento humano, asegurar la adaptación y evolución continua.

9. Estrategia de Administración de Nómina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012, dicho control se realiza cada semestre donde se toma el salario básico menos los aportes de salud, pensión y fondo de solidaridad si es el caso, se divide en 2 y de la nómina se extrae el valor neto del último mes, con ello se verifica que no supere el resultado del cálculo anterior.

10. Estrategia Gestión de la Información

En relación con el flujo y manejo de la información al interior de la ART, es de resaltar que la misma es gestionada por la entidad como responsable del tratamiento de datos, de conformidad con lo dispuesto en los principios y regulación establecida en la Ley 1581 de 2012, y es almacenada a través de los sistemas de información de nómina, la base de datos de la planta de personal y el sistema de información del empleo público SIGEP, los cuales albergan datos de cada uno de los servidores vinculados a la ART; así mismo, se cuenta con expedientes laborales actualizados con información almacenada bajo los criterios de reserva establecidos por el Archivo General de la Nación, y entendidos como series documentales “*de acceso reservado custodiada por parte de los funcionarios de las oficinas de Talento Humano, en donde se conservan todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre un funcionario y la entidad; ésta contiene información personal o reservada que forma parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado. El manejo de esta información debe ser conforme a la ley y los derechos fundamentales.*

Adicionalmente se acoge lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, en relación con el *carácter reservado de la información y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución o la ley, dentro de los cuales se destacan (...) 4. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privada (...)*”.

De conformidad con lo expuesto, la gestión de la información de los servidores al interior de la ART obedece al cumplimiento de una finalidad legítima e incorpora información veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible, la cual se encuentra sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos y es manejada de conformidad con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad, organización y control a los registros.

11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales

Nuestro propósito durante el año 2025 es seguir con los lineamientos establecidos en la Ley 594 del 2000 y el Acuerdo 001 de 2024, dando cumplimiento a los lineamientos archivísticos y de seguridad de la información, garantizando y velando por la información contenida en las historias laborales de cada uno de los funcionarios de la Agencia de Renovación del Territorio, así como con las tablas de retención documental y demás herramientas para las consultas internas dentro del GIT Talento Humano de forma física o digital.

El principal objetivo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano es continuar alimentando la información física y digital de cada una de las historias laborales para que al momento de su consulta sea rápida y eficiente.

12. Estrategia Situaciones Administrativas

De conformidad con lo dispuesto en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y demás normas complementarias y reglamentarias, los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando el servicio militar

Así las cosas, de conformidad con los procedimientos establecidos al interior de la ART, en relación con el manejo de este tipo de novedades, se ha dispuesto que las mismas sean reportadas a la coordinación de talento humano en los formatos



diseñados para tal propósito, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes e ingresadas al sistema de información de la nómina de la entidad.

Del mismo modo, se ha dispuesto que la programación de vacaciones de la respectiva vigencia sea reportada por cada área al inicio de cada periodo, con el propósito de organizar y tramitar el PAC correspondiente a la nómina de la entidad y que las novedades se gestionen dentro de los primeros cinco días de cada mes.

Lo anterior, de conformidad con los parámetros establecidos en las políticas, procesos y procedimientos para la gestión del talento humano al interior de la entidad.

13. Estrategia Conflicto de Intereses

En búsqueda de este propósito, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha puesto herramientas metodológicas y elementos informativos para las principales áreas intervinientes en ser facilitadores de esta estrategia, como lo son: Oficina de Planeación, Grupo de Control Interno, Grupo de Talento Humano, Oficina de Comunicaciones y la Oficina Jurídica, y en general, en acompañamiento de las diferentes dependencias que desarrollan la misionalidad de la Agencia.

Conforme a lo anterior, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) durante el año 2025 se informará aplicará la guía interna de conflicto de intereses la cual tiene como principal objetivo establecer los lineamientos para la prevención, identificación, declaración, manejo y gestión de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Agencia de Renovación del Territorio (ART).

De igual manera se busca fomentar un ambiente de control institucional guiado tanto por los parámetros establecidos dentro del Código de Integridad de la ART, a partir del conocimiento claro de la normatividad sobre conflictos de intereses.

14. Estrategias en el Procedimiento de Retiro

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) cuenta con un proceso de retiro de los funcionarios que responde a los principios de economía, transparencia, publicidad y celeridad, el cual atiende a lo dispuesto en la normativa vigente y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

En este punto, es importante destacar que las causales de retiro del servicio de los servidores vinculados a la ART, se hace efectivo cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:

- Declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Renuncia regularmente aceptada
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Por invalidez absoluta.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.
- Por orden o decisión judicial.
- Por supresión del empleo.
- Por muerte.
- Retiro por ocupación del cargo en virtud del mérito

Expuesto lo anterior, el proceso de retiro debe quedar debidamente documentado y debe encontrarse soportado mediante el correspondiente acto administrativo motivado; así mismo, el proceso contempla el diligenciamiento y radicación de los formatos correspondientes a la entrega del cargo, los cuales dan cuenta de la actividad realizada por el respectivo servidor, acompañados de la evaluación de desempeño y el diligenciamiento de la encuesta de retiro.

15. Política de Integridad

La política de Integridad de la Entidad tiene como objetivo general, una cultura basada en valores, integridad, transparencia y rechazo a la corrupción; para el adecuado cumplimiento de su misión y el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la Agencia de Renovación del Territorio.

Lo anterior con la finalidad de fortalecer el valor de la Integridad pública, entendida como la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de la Entidades, los servidores públicos y los Grupos Internos de Trabajo.

Así mismo desarrollar estrategias para fortalecer una cultura organizacional que enmarca ética y moralmente, el actuar de los servidores de la Entidad en la ejecución de sus labores y relacionamiento laboral, comprometiendo a los servidores públicos con el ejercicio de una labor a cabalidad, eficaz y efectiva ante el Estado, aumentando la confianza en la Entidad.

Con este propósito, mediante Resolución No. 000749 de 2019 se adoptó el código de integridad para los servidores públicos de la ART, se adiciona el valor de probidad.

Para el año 2025 se realizará campañas por parte de Talento Humano a los GIT en las regionales, acompañando a los gestores de Integridad para resaltar la labor del servidor público y de los contratistas con actividades que fomenten la política de integridad al interior de la Entidad.

Los lineamientos para el despliegue de la política de integridad se fundamentan en las disposiciones, conocimientos y herramientas brindados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, e igualmente serán aliados estratégicos las universidades, la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, la ARL y la caja de compensación familiar.

16. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano

Desde las orientaciones de MIPG, la dimensión de la Gestión del Conocimiento e Innovación busca el desarrollo de acciones al interior de cada Entidad Estatal para compartir y difundir el conocimiento entre servidores y grupos de valor, con el fin de garantizar su apropiación y aprovechamiento, además de promover el análisis evaluación y retroalimentación de dichas acciones para buscar la mejora continua (Departamento Administrativo de la Función Pública, s.f.).

El GIT de Talento Humano toma como base el ABC de la Gestión del Conocimiento que menciona Castañeda (2022) “una organización gestiona conocimiento cuando: *Monitorea y adquiere conocimiento clave, lo genera internamente a partir de su talento humano, lo documenta y evita que se olvide o que se pierda cuando una persona deja la entidad, lo almacena según las normas vigentes y en los medios disponibles, lo transfiere electrónicamente cuando está documentado, lo transfiere mediante el diálogo y la observación cuando aún no está documentado y es difícil hacerlo, lo convierte en aplicaciones como lo son nuevos servicios y, lo reutiliza cuando mejora servicios, procesos” etc.*

Esto nos lleva a centrar en un aspecto importante, el intercambio y/o transferencia de conocimiento, ya que profundiza en la difusión del conocimiento explícito utilizando herramientas tecnológicas, repositorios digitales, gestores de contenidos, etc.; sin embargo, la mayoría del conocimiento clave para la gestión institucional es tácito, lo que indica que es vital facilitar espacios en los que se fomente el diálogo, el compartir espontáneo, la generación de lluvia de ideas, así como incentivar las propuestas y sus desarrollos.

Así las cosas, para el 2025 la estrategia fortalecerá las estrategias Conexión ART, Tejiendo ART, los Repositorios de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas y Expedición ART, entre otras iniciativas que se puedan sumar para enriquecer la Política.

17. Ausentismo

Nuestro propósito alrededor del ausentismo al interior de la ART es generar una cultura de compromiso, autocuidado y bienestar para los funcionarios de la Agencia de Renovación del Territorio, para lo cual se han previsto, estrategias para evitar factores de riesgo en enfermedades comunes y/o reiterativas, lo que a largo plazo puede afectar el desempeño laboral y personal, así como establecimiento de estrategias que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

De igual forma desarrollar talleres de autocuidado preventivo con los funcionarios que tienen enfermedades de base y que puedan generar un riesgo tanto para ellos como para la entidad.

Realizar campañas de apoyo Psicosocial y manejo del estrés laboral abordando herramientas adecuadas para los funcionarios, así como estrategias de autocuidado y prevención y de esta forma mejorar la calidad de vida de los funcionarios lo que a futuro beneficiará el desempeño de todos en la Agencia de Renovación del Territorio y se fomentará un ambiente de trabajo más saludable y positivo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP).
2. Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 (DAFP)
3. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
4. Guía Técnica General Para La Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en Población Trabajadora.
5. Castañeda, D (2022). *El ABC de la Gestión del Conocimiento en 10 Píldoras.* https://www.researchgate.net/publication/366921604_Libro_El_ABC_de_la_Gestion_del_Conocimiento_en_10_Pildoras_1