



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, 2022



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



PROGRAMAS  
DE DESARROLLO CON  
ENFOQUE TERRITORIAL

**Juan Carlos Zambrano Arciniegas**  
Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

**Marcela Castro Macías**  
Secretaria General

**Ofir Mercedes Duque Bravo**  
Coordinadora G.I.T Talento Humano



## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. MARCO LEGAL .....</b>	6
<b>2. Alcance.....</b>	9
<b>3. Objetivo General .....</b>	9
<b>4. Objetivos Específicos.....</b>	9
<b>5. Previo a la Planeación.....</b>	10
<b>5.1 Disposición de Información.....</b>	10
<b>5.2 Caracterización de Servidores.....</b>	10
<b>5.3 Caracterización de los Empleados .....</b>	11
<b>5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores .....</b>	12
<b>5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH.....</b>	12
<b>5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI .....</b>	13
<b>5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional .....</b>	14
<b>5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial .....</b>	14
<b>5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG .....</b>	15
<b>6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano.....</b>	16
<b>6.1 Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan ...</b>	18
<b>6.2 Estrategias de Talento Humano 2022 .....</b>	19
<b>6.3 Estrategia de Vinculación .....</b>	19
<b>6.4 Estrategia del Programa de Bienestar .....</b>	20
<b>6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	23
<b>6.4.2 Plan de Incentivos.....</b>	26
<b>7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación .....</b>	28
<b>8. Estrategia de Evaluación de Desempeño .....</b>	29
<b>9. Estrategia de Administración de Nómina .....</b>	30
<b>10. Estrategia Gestión de la Información.....</b>	31



<b>11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales .....</b>	31
<b>12. Estrategia Situaciones Administrativas .....</b>	32
<b>13. Estrategia Conflicto de Intereses .....</b>	33
<b>14. Estrategias en el Procedimiento de Retiro .....</b>	33
<b>15. Programa Estado Joven Prácticas Laborales en el Sector Público .....</b>	34
<b>16. Política De Integridad .....</b>	36
<b>17. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano .....</b>	36
<b>18. Ausentismo .....</b>	37



## INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

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 estratégicas 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 expedien 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 000092 del 12 de marzo de 2018	Plan de Incentivos	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
Ley 734 de 2002	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, 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 expediten 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



<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>APLICACIÓN ESPECÍFICA</b>	<b>TEMA RELACIONADO CON LA NORMA</b>
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	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 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 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	SG-SST
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
Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	Pacto por Colombia, Pacto por la equidad	Plan de Bienestar e Incentivos



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018	Implementación de Teletrabajo	Talento Humano
Resolución 000057 DE 2018	Establecen los horarios laborales flexibles	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 000287 DE 2018	Desarrolla el plan de acción piloto para la implementación del teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 000335 DE 2019	Modifica la resolución no. 00089 de 2018	Plan de Bienestar e Incentivos
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 2409 de 2019	Por la cual se adopta la batería de riesgo psicosocial	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	DAFP
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	Conflicto de interés
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFP	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 2020	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 merito	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 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"	Talento Humano
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



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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
Res. No 000443 DE 2021	Por medio de la cual se acoge la modalidad de Teletrabajo Autónomo	Plan de Bienestar e Incentivos
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

\*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 2022 se continua con el desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Agencia de Renovación del Territorio, mediante el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, la innovación, la familia, con el propósito de aumentar la confianza 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 las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- 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, así como de preparación para el retiro de la entidad por pensión.

- 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.

## 5. Previo a la Planeación

### 5.1 Disposición de Información

Conforme al MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano debe contar con insumos confiables para desarrollar la gestión a fin de tener un impacto en el desempeño de los servidores públicos y en consecuencia la atención a los usuarios internos y externos de la entidad.

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 de Discapacidad

### 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 DE LOS EMPLEOS DE LA ENTIDAD				
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR	PROVISIONALES
Directivo	15	0	15	0
Asesor	31	0	30	1
Profesional	227	5	2	220
Técnico	44	0	2	42
Asistencial	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>263</b>

\*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: noviembre de 2021

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL										
Niveles	No de Cargos	Mujeres	% Mujeres NIVEL	% Mujeres TOTAL	Hombres	% Hombres NIVEL	% Hombres TOTAL	Vacantes	% Vacantes NIVEL	% Vacantes TOTAL
Directivo	15	4	26,67%	1,26%	11	73,33%	3,47%	0	0,00%	0,00%
Asesor	31	16	51.61%	5.05%	15	48.39%	4.73%	0	0,00%	0,00%
Profesional	227	102	44.93%	32,18%	115	50,66%	36,28%	10	4.40%	3.15%
Técnico	44	29	65,91%	9,15%	14	31,82%	4,42%	1	2,27%	0,32%
Asistencial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>151</b>		<b>47.63%</b>	<b>155</b>		<b>48.89%</b>	<b>11</b>		<b>3.47%</b>

\*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: noviembre de 2021

De acuerdo con la Medición del clima laboral encuesta que fue aplicada en el segundo cuatrimestre del año 2021, se pudo evidenciar los datos sociodemográficos de la población trabajadora de la ART discriminando las siguientes variables:

1) sexo, 2) edad, 3) antigüedad en la empresa, 4) estado civil, 5) número de hijos, 6) Nivel académico, 7) tipo de vivienda.

El 48.33% de la población pertenece al sexo Masculino; y el 51.67% restante corresponde al sexo Femenino.



El grupo etario preponderante en la entidad se encuentra en edades adultas de más de 36 años, el 39% se encuentra en edades entre 36 y 44 años.

El estado civil con mayor porcentaje es: casado, con un 43%, seguido de estado civil soltero, con un 32.5%, un 19.17% en unión libre y un 4.58% divorciado.

El 32.8% reporta no tener hijos, el 28.33% dos hijos, el 26.6% un hijo y el 12.92% tiene 3 hijos o más.

Un 43.33% reporta tener vivienda propia, el 34.17% arrendado y el 22.5 vivienda familiar.

El 28% tiene una antigüedad en la entidad del 1 a 3 años, el 25% tiene una antigüedad de 3 a 6 años, el 17% tiene una antigüedad mayor a 9 años.

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, es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de resolver las necesidades y problemáticas de los ciudadanos, a su vez, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

La Agencia de Renovación del Territorio está comprometida con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos,



determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la entidad propenderá por la vinculación de los más capaces e idóneos a la administración, como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de 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 2021 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 19 actividades correspondientes a la política de talento humano y 19 actividades para la política de integridad de las cuales se encuentran con un avance de cumplimiento por encima del 50% o cumplidas 25 actividades y en ejecución 13 actividades con corte al 30 de septiembre.

Una vez analizados los resultados se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano en el año 2022.

#### **5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI**

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – es una operación estadística dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales trabajan, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional del país. La recolección de información se realizó durante los meses de octubre a diciembre de 2019. Participaron 25.082 servidores pertenecientes a 201 organizaciones estatales del nivel central.

Para la encuesta de 2019 se ampliaron los temas relacionados con el ambiente laboral en las organizaciones públicas, centrando la atención en temas relacionados con la visión de los servidores(as) frente a las motivaciones y expectativas en el servicio público. Igualmente, se incluyeron preguntas relacionadas con el uso de tecnologías de la información y datos en el ejercicio de las funciones públicas.” (Texto tomado de [tps://www.dane.gov.co/files/EDI\\_nal/2019/Boletin-tecnico-edi-nacional-2019.](https://www.dane.gov.co/files/EDI_nal/2019/Boletin-tecnico-edi-nacional-2019.)).

Los resultados de medición realizada a la Agencia de Renovación del Territorio, en relación con el entorno laboral es la siguiente:



	Durante los últimos doce meses...	SI		NO	
		Total	%	Total	%
C13A	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	86	62,5	52	37,5
	cve%	33	3,3	58	5,6
	id(+)	57	41	57	41
C13B	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	30	21,5	108	78,5
	cve%	86	8,6	23	2,3
	id(+)	50	3,6	50	3,6
C13C	Participó en alguna jornada de inducción o reintroducción de su entidad.	124	89,6	14	10,4
	cve%	15	1,5	127	12,7
	id(+)	38	2,6	38	2,6
C13D	Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	60	43,6	78	56,4
	cve%	48	4,8	37	3,7
	id(+)	58	4,1	58	4,1
C13E	Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad	13	9,4	125	90,6
	cve%	140	14,0	15	15
	id(+)	38	2,6	38	2,6

Fuente:DANE, EDI 2019

#### 5.4.3 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.”

Los resultados en el año 2021 fueron los siguientes:

RESULTADOS CLIMA LABORAL		
Variables	2021	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Funcionamiento	89,2	
Participación	91,5	
Comunicación	90,2	
Relaciones Interpersonales	88,8	
Motivación	89,2	
Solución Problemas	89,4	
Liderazgo Transaccional	91,1	
Trabajo en Equipo	92,6	
Estímulo al Desarrollo Organizacional	89	
Liderazgo Transformacional	89	
Condiciones de Trabajo	88	
Liderazgo Activo/Pasivo	90,8	
Valores	95,4	
Índice de Clima Organizacional	90,07%	Estrategia del Plan de Bienestar e Incentivos.

\*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano.

#### 5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial

Durante la vigencia 2021 la intervención al Riesgo Psicosocial se orientó bajo el siguiente esquema:



1. Entrevistas	Plan de Intervención Factores Psicosociales 2021	3. GRUPO FOCAL
Identificación Casos sospechosos, probables, Comprobados		Vigilancia de factores psicosociales Priorización de riesgo
Estado trabajo en casa	6. APLICACIÓN CIRCULAR 064 - 2020	Encuentros grupales
Expectativa laboral		Mantenimiento factores protectores
Promoción de la Salud Mental, Manejo estrés, Estilos de afrontamiento, Gestión organizacional		
2. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	4. ANÁLISIS CONDICIONES DE SALUD	5. INTERVENCIÓN INDIVIDUALIZADA

Gracias a este proceso se logró concluir entre otros aspectos, que los riesgos psicosociales intralaborales vigilados se ponderan según las entrevistas semiestructuradas en nivel bajo, es decir que, hay conformidad en estos factores, indicando un mejoramiento en el año 2021, se observan factores protectores y no se identifican casos comprobados de afectación riesgo psicosocial.

Por lo que, para el año 2022 se mantendrán los espacios de atención psicológica, favoreciendo la promoción de la salud mental, de los servidores de la ART, de igual manera se fortalecerán las competencias y habilidades blandas al interior de la Agencia.

Durante el año 2022 se realizará una nueva medición del Riesgo Psicosocial y se adelantará la vigilancia aleatoria de los factores psicosociales que se califiquen con nivel medio o bajo, con el fin de profundizar en la identificación de casos probables y comprobados de afectación.

#### **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 FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Dado que los resultados de la vigencia 2021 son reportados en el mes de febrero de 2022, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2020, los cuales arrojaron como resultado de la evaluación a través del FURAG que la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo 88.2 puntos, demostrando una mejora significativa gracias a las acciones propuestas como la formulación e implementación del plan estratégico, el desarrollo de bienestar, la evaluación de los servidores y el plan de previsión del talento humano, lo que conllevó a continuar con dichas actividades en el año 2021.



## 6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión 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	Direccionamiento 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
	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	D2	Vinculación	Servidores



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Salario emocional	que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes			
		Ajustar la estrategia de salario emocional	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
	Innovación con pasión	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
		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
RUTA DEL Crecimiento Liderando talento	Cultura liderazgo de	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	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
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores
	Bienestar del talento	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 conjuntamente con los aliados designados por	D3	Bienestar	Servidores y



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Servidores que saben lo que hacen	dependencia en la apropiación del Código de Integridad.			contratistas
		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
	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 presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación	Servidores
		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 2022

El gran reto durante la vigencia 2022 con el talento humano al interior de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se orienta a seguir generando 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 continuar trabajando por el fortalecimiento de las competencias y habilidades, producto del reconocimiento y evaluación que se realizó durante la vigencia 2021.

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

El Grupo Interno de Talento Humano debe velar por la vinculación de personal calificado, a través de las herramientas de selección que permitan identificar los candidatos con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, con el objeto de articular su desempeño con los objetivos institucionales trasados.

Así las cosas, 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, garantizando así la vinculación de personal competente y de manera oportuna, a través de los procedimientos establecidos en la normativa vigente, y en la reglamentación interna, el cual aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la consecución de las metas, en las diferentes dependencias.

Así mismo, la articulación del proceso de vinculación junto con la gestión adecuada de la información busca fortalecer la caracterización de los servidores públicos, constituyéndose en una herramienta para la toma de decisiones y la gestión y desarrollo del talento humano al interior de la entidad. En tal sentido, la caracterización de los servidores cobra valor como un instrumento estratégico que incentiva el crecimiento laboral (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados), e incorpora las dinámicas de perfilamiento laboral y realización académica, propiciando así un ambiente de motivación y sentido de pertenencia al interior de la ART.



Es importante resaltar en materia de provisión de empleos, que actualmente la ART, encuentra cargados al interior de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) - portal de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), con doscientos sesenta y tres (263) empleos a suplir mediante Concurso de Méritos; para lo cual, la CNSC ha dado inicio al proceso de selección a través de la publicación en su portal web del Acuerdo No. 0354 de 2020: *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO – ART identificado como Proceso de Selección No. 1498 de 2020 - Nación 3”*, proceso que se desarrolla de conformidad con los plazos y condiciones establecidas por la CNSC.

#### 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.”

Concepto que ha tenido un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

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 :

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje alianzas interinstitucionales	
Eje transformación digital	

Información tomada de la cartilla Programa de Bienestar e Incentivos DAFP



Para este 2022 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.

Para lo cual se alinearán con los cinco (5) ejes temáticos que establece el Programa Nacional de Bienestar:

1. Equilibrio Psicosocial: Comprendido desde la conducta, emociones y adaptación a los nuevos cambios de trabajo que han surgido a raíz de la pandemia, este eje se trabajan temas relacionados con la calidad de vida laboral, aspectos psicosociales y el equilibrio entre la vida laboral y familiar, estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
2. Salud-Mental: Comprende el estado de bienestar de los servidores en sus actividades laborales, este eje contempla temas relacionados con prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos Pospandemia; actividades para la salud mental. De igual Manera se buscará lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos.
3. Convivencia Social: Sus actividades están relacionadas con el fomento de inclusión, diversidad, y representatividad, y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.
4. Alianzas Interinstitucionales: Promueve la relación e intercambio de experiencias entre entidades público-privadas por medio de la coordinación institucional.
5. Transformación Digital: Es un eje transversal que implica la creación de una cultura digital para el Bienestar, de una apropiación en la protección de datos enfocados en el bienestar y por último una creación de ecosistemas digitales.

El programa de Bienestar laboral y el programa de capacitación 2022 contemplará temas de educación no formal, para todos los empleados, sin considerar el tipo de vinculación laboral.

Para la vigencia 2022 se realizarán las actividades tanto de forma virtual como presencial, teniendo en cuenta las directrices que emita el Gobierno nacional con relación al Covid-19, es por esto que se continuará con estrategias encaminadas a fortalecer la comunicación interna, en la cual los equipos de trabajo deben estar cada vez más conectados, charlas de adaptación al cambio con el regreso progresivo a la



presencialidad, son algunas de las actividades que nos permitirán mejorar nuestro clima laboral durante el periodo de pospandemia.

Es una prioridad cuidar la salud de los funcionarios en tiempo de pospandemia, por ello se continuará con actividades orientadas a la disminución del estrés y la ansiedad en los equipos de trabajo, siempre en busca de un equilibrio entre la vida laboral y familiar, razón por la cual se incluirán actividades que involucren a las familias.

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 000057 del 19 de febrero 2018, por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.
- Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018, por medio de la cual se dictan lineamientos y establece el plan de acción para implementar el Teletrabajo de la Agencia de Renovación del Territorio, se crea el comité de teletrabajo, la Entidad se compromete con las políticas y prácticas que exige la modalidad, (Ver proceso de talento humano de teletrabajo de la Entidad).
- Trabajo Remoto: De acuerdo con la Ley 2088 se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones; y el procedimiento que habilita el trabajo en casa en la ART.

Ante los nuevos retos que trajo consigo la pandemia, se debe propender por mantener y mejorar una cultura de trabajo inclusiva, adaptándose a las nuevas modalidades y ritmos de trabajo, esto se logra con el bienestar de los servidores.

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 a 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 SST de ART, Resolución interna No 000576 de 2021 del Reglamento higiene y seguridad industrial y la Resolución interna No 000501 de 2021 de definición de roles y responsabilidades establecidas en la entidad y su organización. 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 Alta Dirección de la ART, fijó los siguientes objetivos para el cumplimiento de su Política Del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, así:

1. Promover la calidad de vida laboral por intermedio de los miembros designados como responsables del SG-SST, COPASST, Vigías SST, comité de convivencia laboral, comité de emergencias, comité desempeño institucional y el Grupo de Talento Humano, mediante la permanente identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que puedan generar incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales.
2. Suministrar el talento humano, recursos tecnológicos, físicos y económicos adecuados y en cantidad suficiente para el establecimiento de los controles que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables en materia seguridad y salud en el trabajo y que permitan mediante la mejora continua del SG-SST.



3. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, complementarias y exámenes paraclínicos para los servidores públicos, tendientes a identificar tempranamente posibles efectos sobre la salud derivados del trabajo que ejecutan y propender por la salud laboral, mediante el seguimiento de las condiciones de salud del Talento Humano de la ART.
4. Custodiar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y partes interesadas, controlando los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones y actividades prestadas para la Agencia De Renovación Del Territorio-ART.
5. Promover la participación del Talento Humano: funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la ART en el cumplimiento de los requisitos y actividades del SG-SST.
6. Promover la cultura del autocuidado y autogestión a través de un programa de capacitación, formación y entrenamiento permanente basado en los peligros y riesgos identificados a los que están expuestos los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la entidad.
7. Interpretar la información de la medición de los resultados de los indicadores del SG-SST para realizar la intervención del riesgo para adelantar las acciones de mejora continua y demás aspectos que permitan alcanzar un óptimo desempeño del SG-SST.

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 2022 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.

Durante los años 2020 y 2021, fue necesario desarrollar estrategias de intervención para el peligro y riesgo biológico por la pandemia CORONAVIRUS COVID 19, lo que nos llevó a contar con un diagnóstico de las condiciones de trabajo remoto o trabajo en casa por la pandemia coronavirus Covid 19, lo que permitirá determinar los protocolos y elementos de bioseguridad que se requieran durante la vigencia 2022.

De igual manera, pensando en la salud de nuestros servidores se dispuso jornadas flexibles de trabajo siempre orientadas a respetar las jornadas y horarios de trabajo establecidos en la entidad, así como el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo y prohibir el uso de canales de comunicación institucional de la entidad, en horario extralaboral, que es exclusivo para compartir con la familia de los servidores públicos.

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 un equipo interdisciplinario según los requisitos y requerimientos de la normatividad vigente, en especial para el subprograma de medicina preventiva del trabajo el cual se fortalecerá con un profesional competente y un médico especialista en salud ocupacional que preste sus servicios autónomos de asesoría según la Resolución 1016 de 1989 de la entidad y debido a la necesidad del tema por la Pandemia Mundial, como también complementar el contrato de toma de evaluaciones médicas ocupacionales para interpretación de los diagnósticos de condiciones de salud.

Se establecerá la asesoría de un profesional en fisioterapia en concordancia a los riesgos determinados en la encuesta de morbilidad sentida y diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo.

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

#### 6.4.2 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.

#### 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.

##### 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.  
Halloween, actividad de integración de las dependencias.  
Cierre de Gestión.

##### 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 se formuló con los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) cuyo objeto es: *“Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva”*.

En este sentido, a partir de una visión sistémica en su diseño se plasmaron en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0 tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país.

El diagnóstico de necesidades formación se realizó en el 2020, con base en estas se formuló el Plan Institucional de Capacitación 2020 - 2021 tomando como referencia el diseño instruccional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, y los respectivos ejes temáticos que dan línea al proceso de formación de los servidores de la ART.

Adicionalmente, el plan se formuló atendiendo los cambios en la estructura de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) mediante Decreto 1223 de 2020, de acuerdo al nuevo modelo de operación el Plan Institucional de Capacitación buscando la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan hacer frente a los nuevos desafíos del Estado colombiano, tales como, estar conectado con la nueva dinámica de la industria 4.0 y el concepto de servidor 4.0; así mismo, que los servidores establecieron aquellos ejes temáticos en los que consideran necesario fortalecer sus habilidades y competencias para minimizar brechas en el ejercicio de sus funciones.

Con todo lo anterior, la Agencia de Renovación del Territorio (ART), dará continuidad a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación 2021 – 2022, enfocando sus



esfuerzos al fortalecimiento de habilidades y competencias de los servidores, para la mejora del servicio, en torno al cumplimiento con eficiencia y eficacia de la misión y visión de la entidad, así como atender las directrices de la cabeza del sector.

De igual manera, es importante destacar que el programa de capacitación atiende las necesidades que van surgiendo en las dependencias, al igual que los resultados de auditorías internas con oportunidad de mejora, donde se evidencian las competencias que se deben fortalecer en cada uno de los equipos de trabajo de la ART, para optimizar la gestión institucional y crear valor público evaluando el impacto del Plan Institucional de Capacitación en cada una de las actividades.

## 8. Estrategia de Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño laboral es un proceso estratégico dentro de la gestión integral del talento humano, orientado al conocimiento objetivo de los logros, aportes, competencias, potencialidades, y debilidades de los servidores públicos del sector Presidencia de la República, con el objeto de realizar las acciones que fueron necesarias para favorecer la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional del empleado, así como para determinar la permanencia del empleado de carrera administrativa en el servicio, es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional y consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

Se aplican las disposiciones de la Ley 909 de 2004 en el artículo 2 dispone literal "c) 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;"

Llevando a que la ART considera las evaluaciones, de los acuerdos de gestión, del personal de carrera y la evaluación de los funcionarios nombrados en provisionalidad, como una herramienta de carácter estratégico, la cual se aplica a todo servidor público independiente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñe, pues la responsabilidad acompaña el servicio público en el marco normativo que lo regula, considerando la evaluación procedente dentro de una política institucional de seguimiento a la gestión de la entidad.

Durante la vigencia 2021 se aplicó el sistema de evaluación previsto para la planta de personal provisional lo que nos permitió orientarnos hacia los siguientes aspectos: control de las estrategias misionales y administrativas, registro histórico de las competencias que se deben fortalecer y generar los planes de mejoramiento.



Ahora bien, en el 2020, se adoptó el sistema de evaluación para el nivel asesor y de carrera administrativa, dando cumplimiento a los lineamientos de la cabeza del sector.

Las herramientas empleadas para realizar la evaluación de desempeño están orientadas a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias.

Para el 2022 el Departamento Administrativo de Función Pública tiene proyectado el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión, en el cual se estructuran lineamientos más claros y precisos sobre la gerencia pública como un instrumento que oriente a la acción del Estado desde la gestión estratégica fundada en la eficiencia y en la eficacia, pero, ahora, con nuevos factores que se deben tener en cuenta, desde la visión holística que debe tener un gerente público y las nuevas condiciones que se presentan con una dinámica diferente como efecto del COVID-19 y los avances rápidos en la era digital e inteligente, lo cual se dio como resultado de una transformación mundial para responder a la nueva coyuntura que exige nuevos aprendizajes y conocimientos desde una perspectiva integral.

El modelo se desarrollará teniendo en cuenta cuatro ejes básicos:

Eje 1 ética e integridad

Eje 2 capacidad para inspirar e influir

Eje 3 Capacidad para asegurar la productividad

Eje 4 Capacidad para adaptarse a los cambios constantes

En este nuevo modelo de gerencia pública se propone un acuerdo de gestión orientando al pacto por la productividad lograr optimizar los recursos desde el conocimiento del servidor y la construcción de integridad desde el hacer, así como también realizar una medición de valores organizacionales y de competencias teniendo en cuenta el plan nacional de competencias laborales.

## 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.

De igual manera se ha dispuesto por la DIAN para el año 2021 el impulso de la nómina electrónica como un elemento más de la transformación digital, la Agencia de Renovación del Territorio en cumplimiento de este propósito tendrá el reto de actualizar los sistemas de información de la entidad para generar los soportes con los parámetros que establece el sistema financiero del Estado a través del Ministerio de Hacienda.

## 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 gran propósito durante el año 2022 es seguir con los lineamientos establecidos en la Ley 594 del 2000 y el Acuerdo 07 de 1994, 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 GIT Talento Humano es continuar alimentando la información física y digitalmente 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

La expedición del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “*Pacto por Colombia, pacto por la equidad*”, contempla el compromiso del Gobierno Nacional en que los distintos sectores de la administración pública implementen estrategias sobre el conflicto de intereses, lo anterior en el marco del pacto de cero tolerancia contra la corrupción, establecido en el PND.

En búsqueda de este propósito, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha puesto herramientas metodológicas y elementos informativos para las principales áreas interviniéntes 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 2021 creó una 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, el cual responde a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, atiende lo dispuesto en la normativa vigente, y se encuentra articulado con el sistema de información de nómina de la entidad.

Es por lo que, el retiro del servicio de los servidores se produce 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

Presentados los supuestos, el proceso de retiro debe quedar debidamente documentado y debe encontrarse soportado mediante acto administrativo motivado; así mismo, el proceso contempla el diligenciamiento y radicación de los formatos correspondientes a la entrega del cargo que dan cuenta de la actividad que realizó el respectivo servidor, la evaluación de desempeño correspondiente y el diligenciamiento de la encuesta que da cuenta de las razones de la desvinculación.

En tal virtud, el área de talento humano ha diseñado y actualizado, el formato de informe de retiro, el cual permite recaudar información del servidor que se retira, así como lo principales aspectos relacionados con las funciones que desempeñó y demás documentación relevante en el curso del proceso para la ART, la cual se sube a la plataforma trello, sistema de trabajo colaborativo que se maneja como un tablón virtual en el que se pueden colgar ideas, tareas, imágenes o enlaces, garantizando de esta manera el control del proceso y en manejo de la gestión del conocimiento del servidor que deja la entidad.

## 15. Programa Estado Joven Prácticas Laborales en el Sector Público

Estado joven es un programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes, el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público. Pueden participar jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación normalista, técnico laboral y profesional, tecnólogo, universitario de pregrado o de formación integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, que dentro de sus planes académicos tengan como requisito el desarrollo de prácticas empresariales para su titulación. Para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para vincularse a la práctica, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo.

Estado Joven ofrece prácticas de tiempo completo, en entidades estatales, durante máximo cinco (5) meses y una intensidad horaria de máximo 38 horas semanales,



ninguna práctica puede superar el 31 de diciembre de cada año, no financia judicaturas ni prácticas relacionadas con la formación de talento humano en el área de la salud. Para el caso de las entidades de orden nacional permite un máximo de diez (10) plazas de práctica las cuales son revisadas y aprobadas tanto por el Ministerio de Trabajo como por el Departamento Administrativo de Función Pública.

El Ministerio de Trabajo a través de un operador logístico otorga al estudiante un auxilio de práctica mensual, equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), este auxilio no es considerado un salario y solamente se otorga durante el tiempo de desarrollo de la práctica (Máximo 5 meses).

Durante el tiempo de la práctica, los estudiantes presentarán al Ministerio del Trabajo informes de avance mensual como requisito para el desembolso del auxilio de práctica, deberán contar solo con la afiliación al subsistema de seguridad social en salud, sin importar el régimen general, especial o exceptuado y la afiliación y cotización a riesgos laborales la realizará la entidad escenario de práctica, al finalizar el periodo de prácticas, la entidad expide la correspondiente certificación al estudiante y el tiempo de la práctica será homologado como experiencia profesional.

## Etapas del programa

### **Etapa 1. Convocatoria a entidades estatales**

El Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y el Ministerio del Trabajo invitan a las Entidades Estatales del orden nacional, departamental y municipal, a ofertar sus plazas de práctica a través de la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo de la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculada.

### **Etapa 2: Convocatoria a estudiantes**

- El Ministerio del Trabajo realizará la invitación a estudiantes, de acuerdo a los perfiles requeridos por las entidades estatales que ofertaron plazas de práctica.
- Los estudiantes realizarán su postulación, en las fechas definidas en los términos de referencia de la convocatoria, a través del aplicativo del programa, adjuntando copia de su documento de identidad y carta de postulación al programa, emitida por la institución educativa.
- Cada estudiante podrá aplicar máximo a una (1) plaza de práctica.
- Cada plaza de práctica recibirá máximo cinco (5) postulaciones.
- El Ministerio del Trabajo verificará los requisitos de los estudiantes postulados y los remitirá a las entidades estatales oferentes, para que éstas realicen el proceso de selección.
- Las entidades estatales notificarán los resultados del proceso de selección a los estudiantes postulados.



### **Etapa 3: Formalización de la práctica**

Los estudiantes seleccionados iniciarán el proceso de formalización para el inicio de prácticas, presentando carta de aceptación de la institución educativa a la cual pertenecen y posteriormente la entidad estatal realizará la vinculación formativa.

### **Etapa 4: Desarrollo de las prácticas**

Los estudiantes seleccionados desarrollan las prácticas laborales, por un periodo máximo de 5 meses, en la entidad estatal donde fueron seleccionados.

## **16. Política De Integridad**

En consonancia con los lineamientos del DAFFP para el fomento de entidades íntegras y la construcción colectiva el DNP emprendió, mediante una metodología participativa, el desarrollo de dos valores adicionales a los cinco valores que conforman el Código de Integridad del servicio público en Colombia, y también ajustó sus principios de acción con el fin de vincular de manera armónica la cultura institucional, incluyendo un valor propio de la Agencia de Renovación del Territorio, y formalizando un equipo de trabajo que lidere el proceso en cada una de las áreas de trabajo.

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 y se conforma el equipo de gestores de integridad el cual está conformado por servidores de diferentes Grupos de trabajo de la entidad.

Para el año 2022 se continuará con el fortalecimiento de los valores del código de integridad a través de las diferentes actividades que promueven la apropiación y divulgación al interior de la entidad.

De igual forma se continuará con la participación de las coordinaciones regionales, en las diferentes actividades que se realicen.

## **17. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano**

Desde el modelo integrado de gestión MIPG dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función uno de sus primeros objetivos es el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, colocando en el centro del modelo integrado para todas las entidades públicas, ya que este, no solo afecta la parte administrativa sino también la toma de decisiones orientadas a establecer las estrategias y el desarrollo organizacional.



En este nuevo contexto, la gestión humana entra a jugar un rol clave para consolidar los retos de las entidades públicas, lo que nos orienta a nuevas realidades con continuos cambios, incertidumbres, riesgos y amenazas imprevistas, siendo necesario generar procesos que desarrollem la creatividad, la innovación y nuevos planteamientos, así como capacidades y actitudes.

De igual manera, se seguirá trabajando el desarrollo del talento humano desde el fortalecimiento de las competencias articulando el proceso de evaluación, capacitación, bienestar y psicosocial, con el propósito de formar al equipo desde la experiencia en el trabajo y en el entorno.

Por lo expuesto, uno de los puntos en el que se fortalecerán las competencias es en el uso de las herramientas TIC, con el propósito que sean instrumentos de colaboración administrativa y gerencial.

De otro lado, se trabajará en el dominio personal, mediante el reconocimiento de las habilidades y conocimientos existentes los cuales servirán como multiplicadores de estos saberes a toda la entidad.

La apuesta de la gestión del conocimiento como dimensión de MIPG, propiciará el desarrollo de las acciones para compartir el conocimiento entre los servidores de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento; así mismo promueve una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo.

Esto sin lugar a dudar facilitará a la ART aprender de si misma y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo), al interior de todos los equipos de trabajo y su relación entre las diferentes áreas y la analítica, generando mejores productos o servicios para los ciudadanos, a través de la generación, captura, evaluación, distribución y aplicación del conocimiento.

## 18. Ausentismo

Nuestro propósito alrededor del ausentismo al interior de la ART, el cual puede darse por enfermedad general o enfermedad profesional, es generar una cultura de autocuidado de cada uno de 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.

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.



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



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.



La paz con  
legalidad  
es de todos

Agencia de  
Renovación  
del Territorio



## BIBLIOGRAFÍA

1. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (DAFP).
2. Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 (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.