

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, enero 2024

Segundo Raul Delgado Guerrero

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Adriana del Carmen Oviedo Lozada

Secretaria General

Elaboró:

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinadora G.I.T Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	6
2. Alcance.....	9
3. Objetivo General	9
4. Objetivos Específicos.....	10
5. Previo a la Planeación	11
5.1 Disposición de Información.....	11
5.2 Caracterización de Servidores.....	11
5.3 Caracterización de los Empleados	11
5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores	13
5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH	13
5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI	14
5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional	15
5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial	16
5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	17
6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano.....	17
6.1 Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan ...	21
6.2 Estrategias de Talento Humano 2024	21
6.3 Estrategia de Vinculación	21
6.4 Estrategia del Programa de Bienestar	22
6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	25
6.4.2 Nueva estrategia para el Plan de Incentivos.....	28
7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	30
8. Estrategia de Evaluación de Desempeño	31
9. Estrategia de Administración de Nómina	32

10. Estrategia Gestión de la Información.....	33
11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales.....	34
12. Estrategia Situaciones Administrativas	34
13. Estrategia Conflicto de Intereses	35
14. Estrategias en el Procedimiento de Retiro	35
15. Programa Estado Joven Prácticas Laborales en el Sector Público	36
16. Política de Integridad.....	38
17. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano	38
18. Ausentismo	39

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 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 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

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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	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 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

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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 DAFP	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 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 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 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	Talento Humano

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	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 / 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 2024 se continua con el desarrollo de la Gestión 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

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

NIVELES DE LOS EMPLEOS DE LA ENTIDAD				
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR	PROVISIONALES
Técnico	44	0	2	42
Asistencial	0	0	0	0
TOTAL	317	5	49	263

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: noviembre de 2022

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 NOMBAMIENTO	PROVISIONALES	VACANTES
DIRECTIVO	0	0	15	0	0
EXPERTO	0	0	30	0	1
GESTOR	65	59	2	25	5
ANALISTA	19	17	0	25	10
TÉCNICO ASISTENCIAL	9	23	2	7	3
TOTAL	93	99	49	57	19

De acuerdo con la Medición del clima laboral encuesta que fue aplicada en el segundo cuatrimestre del año 2023, 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 50.79% de la población pertenece al sexo Femenino, y el 49.21% restante corresponde al sexo masculino.
- 2) Provisional 35.98, Carrera administrativa 55.03, Libre nombramiento 8.99
- 3) Teletrabajo Móvil, 1.59; Teletrabajo autónomo 3.17, teletrabajo suplementario 1.59; Presencial 92.06

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 2024.

5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI

Experiencia personal de trabajo Se indagó a los servidores públicos sobre aspectos de su experiencia laboral en las entidades en las que trabajan. A continuación, se presentan los resultados de su percepción sobre la labor que realizan y sobre el balance entre su trabajo y diferentes ámbitos de su vida.

Sobre las actividades que los servidores realizan en su trabajo, el 96,3% en el orden nacional(..) estuvo de acuerdo con que tiene las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente. Con lo que menos estuvieron de acuerdo fue con la afirmación estoy conforme con la carga laboral asignada con 69,2% en el orden nacional...

En cuanto a las expectativas de crecimiento laboral en la organización, (..) 67,4% en el orden nacional está de acuerdo con la afirmación en mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera. En cuanto a la afirmación tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses, están de acuerdo 31,8% en el orden nacional.

Sobre la expectativa que tienen los servidores de permanecer en su entidad, 52,8% del orden nacional quisiera continuar el resto de su carrera laboral en esta entidad. En cuanto a quienes manifiestan intenciones de querer dejar lo más pronto posible la entidad, se registró 3,9% en el orden nacional.

Frente a la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida se encuentra los servidores del orden nacional con el (77,5%).

Los servidores del orden nacional, quienes reportan un mayor porcentaje de acuerdo, frente a la afirmación he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo, 24,5%.

(Texto tomado de. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf>).

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 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 la vigencia 2023 la intervención al Riesgo Psicosocial se orientó en brindar asistencia psicológica primaria previniendo los posibles factores de riesgo psicosocial y fomentando un adecuado ambiente laboral para los colaboradores de la Agencia de Renovación del Territorio - ART. Actividades que se desarrollaron con la estrategia SANART la se cumplió mediante las siguientes actividades:

- ✓ Utilizar los distintos canales de comunicación para la divulgación y promoción sobre la importancia de la Salud Mental.
- ✓ Generar estrategias de intervención de acuerdo con cada caso.
- ✓ Establecer acuerdos compartidos para la realización el seguimiento de cada intervención.

INTERVENCIONES	ACTIVIDADES 2023	PARA EL AÑO 2024
Individuales	Se realizaron intervenciones de terapia psicológica de manera presencial como virtual, donde se trabajaron distintos tipos de trastornos y las herramientas adecuadas para una mejor calidad de vida, por medio de videos, diapositivas, podcasts, libros y talleres psicológicos, mediante el cual están diligenciados en cada una de las carpetas clínicas de los pacientes de la entidad ART.	Poder tener mejores espacios para realizar las sesiones correspondientes. Incluir más actividades y talleres para el proceso de terapia. Tener las herramientas adecuadas para cada sesión. Trabajo inicial con cada uno de los lideres de los equipos de trabajo.
Grupales	En la parte grupal se trabajó con distintas áreas de la entidad, donde se realizaron actividades para mejorar las habilidades duras y blandas, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, comunicación asertiva y lenguaje no verbal, no obstante se realizaron las pruebas 180 grados y 360 grados, mediante el cual se realizó el análisis y la sustentación de resultados correspondientes, por último se realizó la actividad de Musicoterapia donde trabajamos con distintos instrumentos para trabajar aquellos ítems nombrados anteriormente.	Incluir más actividades creativas para trabajar cada aspecto que requiera fortalecimiento en la entidad. Realizar dichas intervenciones en las Regionales. Tener las herramientas correspondientes para un buen análisis de la evaluación 180 y 360 grados Dar inicio con la actividad de Aromaterapia. Generar actividades de arteterapia, bailo terapia y entre otras actividades que forjen un buen desarrollo de las habilidades del personal ART. Pausas activas en cada piso una vez a la semana Juegos mentales para dar pausa a las rutinas laborales
Charlas Salud Mental	Cada mes se generó una charla sobre un tema en específico de Salud Mental de manera presencial y virtual, donde se capacito al personal indicándoles el significado, los síntomas de alerta, causas, herramientas para trabajar cada uno de los trastornos, y de qué manera acudir al psicólogo o pedir ayuda, no	Poder brindar estas charlas de manera más dinámica y con actividades dentro de la virtualidad Llevar un tema específico a cada Regional Iniciar la semana de Salud Mental Darle mayor importancia a nuestra salud mental, mediante de infografías, videos, diapositivas, entre otros programas que se puedan divulgar por medio del correo

	obstante, al finalizar cada charla se realizaban preguntas y la invitación correspondiente al servicio que ofrece el Grupo SANART	de Talento Humano. Analizar la necesidad de cada área de trabajo para tener una la intervención adecuada.
--	---	--

Gracias a este proceso se logró concluir entre otros aspectos, que durante el año 2024 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 2022 son reportados en el mes de febrero de 2023, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2022, los cuales arrojaron como resultado de la evaluación a través del FURAG que la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo 98 puntos, demostrando una mejora significativa gracias a las acciones propuestas como la formulación e implementación del plan estratégico, lo que conllevó a continuar con dichas actividades en el año 2024.

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 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 / SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de	D2, D3	Bienestar	Servidor

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción			es
	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
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	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
		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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	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 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 secretaria general y plan estratégico institucional.

6.2 Estrategias de Talento Humano 2024

El gran reto durante la vigencia 2024 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 2024, 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

6.5

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 2024 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	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.
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 2024, 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 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:** Brinda la posibilidad de laborar alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal (o de manera permanente en casa) y requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y la ART; busca la mejora en calidad de vida de los servidores y servidoras de la ART, y ser una medida conciliadora entre la vida familiar y profesional, y mejorar la productividad y eficiencia en el ejercicio de las funciones, contribuyendo a la reducción de la contaminación y la descongestión de las vías de circulación.
- **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.
- **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.

6.5.1 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 Direccion 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)

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.

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.

6.5.2 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.

6.5.3 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 funcionen, 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.

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) 2024, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en tres aspectos, 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 óptimo¹.

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, que busca apropiar buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados.

Por último, el tercer aspecto que recoge los requerimientos de aprendizaje de los equipos de trabajo de las dependencias, así como la identificación de necesidades de formación y capacitación individuales, los informes de evaluación de desempeño, los resultados de las auditorías internas, la medición de clima laboral, así como las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores como la Comisión de Personal.

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 fueren 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

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

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 precedente dentro de una política institucional de seguimiento a la gestión de la entidad.

Durante la vigencia 2022 se aplicó el sistema de evaluación previsto para la planta de carrera al 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.

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 2024 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

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 2024 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. 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, 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.

Etapas 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.

Etapas 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 DAFP 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 2024 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, con el propósito de fortalecer la apropiación.

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 desarrollen 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.

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.

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.