



Agencia de Renovación
del Territorio



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, enero 2026

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Nayibe Villamizar V. Cargo: Contratista Fecha: 16/01/2026	Nombre: Ella María Añez R. Cargo: Coordinadora GIT TH Fecha: 16/01/2026	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 Fecha: 27-01-2026





TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL	6
2. Alcance.....	9
3. Objetivo General	9
4. Objetivos Específicos.....	9
5. Previo a la Planeación.....	10
5.1 Disposición de Información.....	10
5.2 Caracterización de Servidores.....	11
5.3 Caracterización de los Empleados	11
5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores	12
5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH	12
5.4.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional	13
5.4.2.1 Lineamientos de intervención – Programa SER'ART 2026.....	15
5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial	16
5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	20
6. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano	21
6.1 Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano y Evaluación De Plan	24
6.2 Estrategias de Talento Humano 2026	24
6.3 Estrategia de Vinculación	25
6.4 Estrategia del Programa de Bienestar	25
6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (ALFREDO)	29
6.4.2 Estrategia para el Plan de Incentivos	31
7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación	33
8. Estrategia de Evaluación de Desempeño	34
9. Estrategia de Administración de Nómina	36
10. Estrategia Gestión de la Información.....	36
11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales	37
12. Estrategia Situaciones Administrativas	37
13. Estrategia Conflicto de Intereses	38



**Agencia de Renovación
del Territorio**



14. Estrategias en el Procedimiento de Retiro	39
15. Política de Integridad.....	39
16. Política de Gestión del conocimiento e Innovación desde la Gestión del Talento Humano	40
17. Ausentismo	41
18. Inclusión de Jóvenes (18-28 años) y Personas con Discapacidad en el Empleo Público.	42
19. Equidad de Género.....	43



INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la Administración Pública, los desafíos institucionales se intensifican como resultado de la dinámica del entorno global, los constantes avances tecnológicos y las crecientes exigencias de la ciudadanía. Esta realidad impone la necesidad de contar con una oferta de servicios públicos más eficiente, oportuna y de calidad, sustentada en una fuerza laboral altamente competente, comprometida y capaz de adaptarse a los cambios políticos, sociales y económicos que inciden en la gestión pública.

En concordancia con las directrices establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, la planeación estratégica de la Función Pública orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, reconociendo al talento humano como el eje fundamental para la generación de valor público. En este sentido, la gestión estratégica del talento humano no se limita a la atracción y retención de servidores idóneos, sino que prioriza su fortalecimiento integral mediante la implementación de políticas, planes y programas que incentiven el desempeño, promuevan el desarrollo de competencias y mejoren la calidad de vida laboral, consolidando así una cultura organizacional basada en la excelencia y el compromiso institucional.

Para la vigencia 2026, el énfasis del Plan Estratégico del Talento Humano se orienta al fortalecimiento de las diferentes etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, promoviendo el desarrollo y consolidación de competencias, habilidades y condiciones que favorezcan el bienestar integral. Este enfoque busca incrementar los niveles de motivación, sentido de pertenencia y compromiso, garantizando una prestación del servicio alineada con las necesidades de los grupos de valor y contribuyendo a la mejora continua de la productividad institucional.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Talento Humano constituye la dimensión central del sistema, lo que hace prioritaria la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Esta política se consolida como un instrumento fundamental para avanzar hacia una administración pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, reconociendo que son los servidores públicos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan las políticas públicas.

Así mismo, el Plan Estratégico del Talento Humano se encuentra alineado con la Política de Integridad del MIPG, la cual busca fortalecer en cada servidor público el compromiso ético con el Estado y la ciudadanía, mediante la promoción de valores, la prevención de conductas contrarias a la función pública y el desarrollo de acciones pedagógicas y comunicativas orientadas a la apropiación del Código de Integridad y



Agencia de Renovación del Territorio



al fomento de una cultura organizacional basada en la transparencia y la responsabilidad.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los pilares del empleo público, a saber: (i) el mérito, como criterio esencial para el ingreso, permanencia y desarrollo en el servicio público; (ii) las competencias, como eje articulador de los procesos de talento humano; (iii) el desarrollo y crecimiento, orientado a potenciar el desempeño y el compromiso de los servidores; (iv) la productividad, entendida como la orientación permanente hacia el logro de resultados; (v) la gestión del cambio; (vi) la integridad, como conjunto de valores que deben orientar la actuación del servidor público; y (vii) el diálogo y la concertación.

En síntesis, el presente Plan Estratégico del Talento Humano se constituye en un pilar fundamental para el fortalecimiento institucional de la Agencia de Renovación del Territorio, al integrar valores, competencias y condiciones laborales que promueven un servicio público eficiente, ético y acorde con las necesidades de los grupos de valor, en armonía con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

Este documento consolida el Plan Estratégico del Talento Humano como un instrumento de gestión que describe de manera integral el desarrollo de los planes, programas y acciones orientadas a garantizar las mejores prácticas en materia de talento humano, atendiendo las necesidades y expectativas de los servidores públicos y los retos estratégicos de la entidad.



Agencia de Renovación del Territorio

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 expediten las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Resolución 000367 del 29 de abril de 2024	Plan de Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 001221 del 11 de diciembre de 2024	Plan de Incentivos para mejores equipos de trabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1952 de 2019	Art. 37, numeral 3 y Art. 38, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 909 de 2004 Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección social
Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Reglamentado por el Decreto 884 de 2012	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos



**Agencia de Renovación
del Territorio**

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 884 del 2012	Reglamenta la Ley 1221 del 2008 de teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (artículos relacionados con teletrabajo).	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1227 DE 2022	Modifica los artículos del Decreto 1072 de 2015 relacionados con teletrabajo	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SG-SST
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio	Talento Humano
Artículo 53 - Constitución Política de Colombia	Garantía de la capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
ACUERDO No. CNSC - 20191000000026 DE 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba:	Talento Humano
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar e Incentivos
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFF	Talento Humano
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio de Trabajo
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Trabajo
Decreto 2365 de 2019	Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público	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	Conflictos de interés
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFF	Plan Institucional de Capacitación



**Agencia de Renovación
del Territorio**

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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
Decreto 770 DE 2021	Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.	Talento Humano
Decreto 952 de 2021	Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público	Talento Humano
Decreto 1415 DE 2021	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados	Talento Humano
Ley 2294 de 2023	"Por El Cual Se Expide El Plan Nacional de Desarrollo"	ART
Decreto 2126 /2023	"...Reconocimiento y pago de prestaciones económicas"	Talento Humano

*Fuente: Elaboración GIT de Talento Humano *



2. Alcance

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio comprende la identificación de necesidades, la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes institucionales relacionados con la gestión del talento humano, de conformidad con la normatividad vigente. En este marco, se incluyen el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual manera, y en atención a las nuevas políticas públicas, el Plan Estratégico del Talento Humano incorpora la implementación y seguimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, así como el Plan de Alistamiento para el desarrollo de la Política de Equidad de Género, como estrategias orientadas al fortalecimiento institucional y al desarrollo integral de los servidores públicos.

Desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico del Talento Humano se articula a lo largo del ciclo de vida del servidor público, comprendiendo las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, y cobija a la totalidad del personal de la entidad, incluyendo servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y aquellos vinculados en provisionalidad.

3. Objetivo General

Fortalecer y potenciar el talento humano de la Agencia de Renovación del Territorio mediante la implementación articulada de planes, programas y políticas orientadas al ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en coherencia con la planeación institucional, con el fin de promover un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia, el desarrollo integral y la calidad en la prestación del servicio, contribuyendo a la generación de valor público y al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

4. Objetivos Específicos

- Mantener actualizada la información relacionada con el estado de provisión de la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio, con el propósito de planificar y gestionar su provisión conforme a las normas que regulan el empleo público.
- Desarrollar acciones articuladas y dinámicas orientadas a la generación de conocimiento, el fortalecimiento de habilidades y el cambio de actitudes, que contribuyan al incremento de la capacidad individual y colectiva, al cumplimiento de la misión institucional y al mejoramiento del desempeño y de la calidad en la prestación del servicio.



- Diseñar e implementar iniciativas y estrategias dirigidas a los servidores públicos que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo la motivación, la identidad institucional y la vocación por el servicio público.
- Fortalecer la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la entidad.
- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la igualdad de oportunidades, mediante la implementación de la Política de Equidad de Género, dirigida a todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad.
- Incrementar la participación de los servidores públicos y colaboradores en el desarrollo de la Política de Integridad, a través de actividades orientadas a la apropiación del Código de Integridad y a la identificación y gestión del conflicto de intereses.
- Propender por el mejoramiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, mediante la promoción de la salud y la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
- Realizar el monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), relacionada con la actualización de la hoja de vida, la declaración de bienes y rentas y la identificación del conflicto de intereses, en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Hacer seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos y a los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Garantizar la ejecución eficiente de los recursos financieros asignados al proceso de Gestión del Talento Humano, mediante la implementación oportuna de los planes y programas, contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

5. Previo a la Planeación

5.1 Disposición de Información

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

En este sentido, para el fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano se dispuso en la página web de la entidad, el banner de Gestión de Talento Humano, con el fin de mantener la información actualizada para todos los servidores públicos,



de igual manera la ART cuenta con una plataforma de formación en temas relevantes como son habilidades y competencias para nuestros directivos.

5.2 Caracterización de Servidores

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

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

5.3 Caracterización de los Empleos

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

NIVELES	PLANTA GLOBAL	PROVISIONALIDAD	CARRERA	LNR
Directivo	15	0	0	15
Asesor	31	0	1	30
Profesional	229	27	199	3
Técnico	42	10	31	1
Asistencial	0	0	0	0
TOTAL	317	37	231	49

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2026

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

CARGO	PERIODO DE PRUEBA	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONALES	VACANTES
DIRECTIVO	0	0	13	0	2
EXPERTO	0	1	22	0	4
JEFE OFICINA	0	0	4	0	0



CARGO	PERÍODO DE PRUEBA	CARRERA	LIBRE NOMBRAMIENTO	PROVISIONALES	VACANTES
GESTOR	0	130	2	8	16
ANALISTA	0	33	0	19	19
TÉCNICO ASISTENCIAL	0	26	2	10	6
TOTAL	0	190	43	37	47

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2026

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) se constituye como el marco de referencia para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión de las entidades y organismos públicos, orientado a garantizar la atención efectiva de las necesidades y problemáticas de la ciudadanía. En este contexto, el talento humano es reconocido como el eje central de los procesos administrativos y organizacionales, en razón a su aporte estratégico al desempeño institucional. En consecuencia, el MIPG concibe al talento humano como el principal activo de las entidades públicas y un factor crítico de éxito para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la obtención de resultados institucionales.

La Dimensión de Talento Humano, primera dimensión del MIPG, tiene como propósito fortalecer la capacidad institucional mediante la gestión integral del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro— en coherencia con las prioridades estratégicas de la entidad. Esta dimensión orienta la implementación del principio de mérito en la provisión de los empleos públicos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales, la adecuada prestación del servicio público, la aplicación de incentivos y estímulos, así como la evaluación del desempeño individual, promoviendo de manera transversal la integridad en el ejercicio de las funciones y responsabilidades.

La Agencia de Renovación del Territorio orienta su gestión del talento humano al fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes y la idoneidad de sus servidores públicos, a través de la formulación e implementación de políticas, lineamientos y prácticas de gestión humana alineadas con los principios constitucionales de legalidad, justicia, equidad, imparcialidad y transparencia. Estos principios se materializan en los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, garantizando la vinculación y permanencia de servidores públicos competentes y comprometidos con el



cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con la Dimensión de Direccionamiento Estratégico del MIPG. De igual manera, la entidad promueve la integridad pública como un eje estratégico, mediante la articulación de esfuerzos entre la institución, sus servidores y la ciudadanía.

El análisis de los resultados obtenidos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. En este sentido, durante la vigencia 2025, el Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano, en articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Sostenibilidad, implementó acciones en el marco de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, enfocando sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Para la vigencia 2026, el GIT de Talento Humano proyecta consolidar y fortalecer las capacidades institucionales mediante el refuerzo de las fortalezas identificadas y la implementación de acciones de mejora definidas en el Plan Estratégico 2024.

5.4.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

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

Los resultados a nivel organizacional en el año 2025, 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 este marco, el clima organizacional se reconoce no solo como un indicador de satisfacción laboral, sino como un elemento crítico para la salud mental, la calidad del servicio público y la sostenibilidad institucional, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial la Resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.

En coherencia con esta responsabilidad, la ART participó en la medición de Clima Organizacional realizada por Great Place to Work® (GPTW) para la vigencia 2025, como ejercicio diagnóstico de carácter técnico, objetivo y comparativo.

A nivel organizacional, los resultados de la medición 2025 permitieron identificar tanto fortalezas institucionales como aspectos críticos en la percepción del clima laboral.

En los niveles de evaluación, se evidenció una mejor percepción en el Clima Personal, lo cual indica que los servidores reconocen positivamente su gestión individual y su capacidad de aporte al mejoramiento del ambiente laboral. De manera



Agencia de Renovación del Territorio



consistente, el Microclima obtuvo la segunda puntuación más alta, reflejando esfuerzos internos de las áreas por mantener entornos de trabajo funcionales y orientados al bienestar.

No obstante, el Índice de Ambiente Laboral de la ART se ubicó en percentiles bajos frente al sector de servicios gubernamentales, lo que evidencia que una proporción significativa de los colaboradores percibe que su experiencia laboral no satisface plenamente sus expectativas. Desde una lectura psicosocial, este resultado refleja tensiones asociadas a la gestión del liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las relaciones laborales, con impacto directo en la motivación, el compromiso y el bienestar emocional.

A continuación, se podrá evidenciar las variables evaluadas y su resultado general, mediante el cual mediante el Programa SER'ART 2026 se realizará el seguimiento correspondiente:

Credibilidad	Información	Muy baja
	Accesibilidad	Muy baja
	Coordinación	Crítica
	Delegación	Baja
	Visión	Muy baja
	Confiabilidad	Muy baja
	Honestidad	Crítica
Respeto	Desarrollo	Media (-)
	Reconocimiento	Muy baja
	Colaboración (Participación)	Muy baja
	Entorno de trabajo	Crítica
	Vida personal	Crítica



Ecuanimitad	Equidad en la remuneración	Media (+)
	Equidad en el trato	Baja
	Imparcialidad (Ausencia de favoritismo)	Baja
	Justicia en el trato a las personas	Baja
	Capacidad de apelación	Muy baja
Compañerismo	Fraternidad	Crítica
	Hospitalidad del lugar	Crítica
	Hospitalidad de las personas	Muy baja
	Comunidad (Sentido de equipo)	Muy baja
Orgullo	Orgullo por el trabajo personal	Crítica
	Orgullo del equipo	Muy baja
	Orgullo de la organización	Crítica
	Apreciación general	Muy baja

5.4.2.1 Lineamientos de intervención – Programa SER'ART 2026

Con base en los resultados obtenidos y en cumplimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano definió las siguientes líneas estratégicas de intervención para la vigencia 2026:

- **Fortalecimiento del liderazgo preventivo**, mediante acciones formativas en liderazgo ético, comunicación asertiva y gestión saludable de equipos, e incorporación de estas variables en los procesos de evaluación institucional.
- **Gestión de la confianza y la comunicación organizacional**, fortaleciendo canales internos, espacios de retroalimentación seguros y socialización transparente de decisiones institucionales.
- **Prevención del desgaste emocional y promoción de la salud mental**, articulando acciones de promoción, prevención e intervención temprana al SG-SST, con énfasis en grupos de mayor exposición al riesgo.
- **Conciliación vida laboral–personal**, promoviendo medidas institucionales para la gestión adecuada de la carga laboral y la prevención del estrés crónico.
- **Fortalecimiento del trabajo en equipo y del clima laboral**, mediante acompañamiento psicosocial a equipos con resultados críticos y promoción de prácticas de respeto, equidad y corresponsabilidad.
- **Seguimiento y evaluación del riesgo psicosocial**, a través de indicadores, mediciones periódicas de pulso organizacional y presentación de informes técnicos a la Alta Dirección y a las instancias del SG-SST.

Los resultados de la medición de Clima Organizacional GPTW 2025 constituyen un insumo técnico fundamental para la toma de decisiones estratégicas en materia de Talento Humano. Las acciones definidas se enmarcan en un enfoque preventivo, jurídico y psicosocial, orientado al fortalecimiento del ambiente laboral, la protección de la salud mental de los colaboradores y el cumplimiento sostenible de la misión institucional de la ART a partir de la vigencia 2026.

5.4.4 Intervención al Riesgo Psicosocial

Durante el año 2025 la Agencia de Renovación del Territorio (ART) enfocó sus esfuerzos en la implementación de la estrategia SANART y del programa de Riesgo psicosocial SER'ART diseñada para prevenir los factores de riesgo psicosocial, fomentar un entorno laboral saludable y brindar asistencia psicológica primaria. Estas acciones reflejan el compromiso de la entidad en promover el bienestar mental y emocional de sus colaboradores, generando un impacto significativo en la organización.

Las actividades desarrolladas dentro de esta la estrategia SANART tanto en Nivel Central como Regional incluyeron:

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

Por otro lado, desde el Programa de Riesgo psicosocial SER'ART con el objetivo de garantizar un entorno laboral saludable en la Agencia de Renovación del Territorio (ART) mediante la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos psicosociales, con el fin de promover el bienestar mental de los servidores públicos y mejorar su calidad de vida y desempeño laboral. Se realizaron las siguientes actividades, intervenciones y seguimientos:

- ✓ Tallares tales como: Arte terapia, Bailo terapia, Yoga terapia, aeróbicos, día de la mascota como apoyo emocional y la semana de la Salud Mental tanto para Nivel central como para Nivel Reginal, donde se tuvo la asistencia del 80% de la población vigente.



Agencia de Renovación del Territorio



- ✓ Charlas referentes a temas de salud mental y factores que se han evidenciado en las cuales se deben fomentar tanto para jefes, coordinadores y funcionarios. En el cual donde se tuvo la asistencia del 90% de la población vigente.
- ✓ Visitas Nivel Regional, llevando el Programa de Riesgo psicosocial SER'ART donde se realizó la intervención, evaluación y seguimiento correspondiente. Donde se tuvo la asistencia del 90% de la población vigente.

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

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

INTERVENCIONES	ACTIVIDADES 2025	PARA EL AÑO 2026
Individuales	<p>Durante el año 2025, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) implementó intervenciones psicológicas tanto presenciales como virtuales, enfocadas en diversos trastornos y proporcionando herramientas prácticas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Estas intervenciones se complementaron con recursos educativos como videos, presentaciones, podcasts, material bibliográfico y talleres psicológicos interactivos. Además, se realizaron intervenciones a nivel territorial, atendiendo a grupos específicos en diversas regiones, lo que permitió una cobertura más amplia y personalizada.</p> <p>Esta estrategia integral refuerza el compromiso de la ART con la promoción de un entorno laboral saludable y el bienestar emocional de su equipo humano.</p> <p>Donde se tuvo la asistencia del 90% de la población vigente.</p>	<p>Para el año 2026, se tiene previsto fortalecer la estrategia de intervención psicológica a través de diversas acciones orientadas a optimizar la calidad y el impacto de las sesiones. Entre las principales áreas de mejora, se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Optimización de los espacios de trabajo• Ampliación de actividades y talleres• Fortalecimiento de las herramientas terapéuticas• Trabajo directo con los líderes de equipos: Mayor impacto en el Nivel Regional



Agencia de Renovación del Territorio



INTERVENCIONES	ACTIVIDADES 2025	PARA EL AÑO 2026
Grupales	<p>Durante el año 2025, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) bajo el programa de Riesgo Psicosocial SANART, desarrolló diversas actividades grupales dirigidas a las distintas áreas de la entidad, tanto a nivel central como regional, con el propósito de fortalecer habilidades clave para el trabajo y el bienestar organizacional. No obstante se realizaron visitas en el nivel regional donde se realizó intervención y seguimiento. Estas actividades incluyeron el desarrollo de competencias como trabajo en equipo, liderazgo, empatía, comunicación asertiva y lenguaje no verbal, contribuyendo a mejorar el desempeño colectivo y el clima laboral.</p> <p>En el marco de estas iniciativas, se llevaron a cabo pruebas de evaluación de desempeño bajo las metodologías 360°, cuyos resultados fueron analizados y sustentados en sesiones específicas para definir planes de acción personalizados. Además, se realizó la batería de riesgo psicosocial en toda la entidad, identificando factores que afectan el bienestar emocional de los colaboradores y permitiendo la implementación de intervenciones focalizadas para mitigar riesgos y mejorar las condiciones laborales. No obstante, se realizó la Semana de la Salud Mental, junto a SST, una iniciativa clave para promover el bienestar psicológico en la organización.</p> <p>Como complemento innovador, se desarrolló una actividad de musicoterapia en la que se utilizaron diversos instrumentos musicales para trabajar habilidades como la cohesión grupal, la gestión emocional y la comunicación efectiva. Este enfoque creativo, junto con las demás acciones realizadas, consolidó un impacto positivo en el desarrollo personal y profesional de los equipos de trabajo de la ART, destacando el compromiso de la entidad con el bienestar integral y el fortalecimiento organizacional a nivel nacional.</p> <p>En el año 2025 se realizó seguimiento psicológico con 15 funcionarios tanto nivel central como nivel regional</p>	<p>Con el objetivo de generar un mayor impacto en el fortalecimiento organizacional durante el año 2026, se plantea ampliar y diversificar las actividades dirigidas a los colaboradores de la Agencia de Renovación del Territorio (ART). Estas actividades incluirán enfoques creativos y dinámicos, adaptados a las necesidades de la entidad y con un énfasis particular en alcanzar a las regionales como se realizó en el 2025</p> <p>Se propone implementar intervenciones innovadoras como la arteterapia, la bailoterapia y la aromaterapia, diseñadas para fomentar el desarrollo integral de habilidades y mejorar el bienestar emocional del equipo. También se realizarán pausas activas en cada piso de las instalaciones una vez por semana, complementadas con juegos mentales para desconectar de las rutinas laborales y estimular la creatividad y concentración. Además, se incluirán más pruebas psicotécnicas que permitan medir los avances individuales y grupales, contribuyendo a generar un ambiente laboral más positivo y equilibrado, tanto en el ámbito profesional como personal.</p> <p>En cuanto a las evaluaciones de desempeño, se buscará fortalecerlas mediante la incorporación de herramientas tecnológicas que permitan un análisis más detallado de los resultados obtenidos en la evaluación 360°. Estas medidas facilitarán la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias específicas. Por último, se priorizarán las intervenciones directas en las regionales, asegurando que las iniciativas lleguen de manera equitativa y efectiva a todos los colaboradores de la ART, promoviendo una cultura organizacional sólida y colaborativa.</p>



Agencia de Renovación del Territorio



INTERVENCIONES	ACTIVIDADES	PARA EL AÑO 2026
2025		
Charlas Salud Mental	<p>Durante el 2025, se implementó un programa mensual de charlas sobre temas específicos de Salud Mental, desarrolladas tanto de manera presencial como virtual, con el objetivo de promover el bienestar integral de los colaboradores de la entidad. En cada sesión, se brindó formación detallada al personal sobre el significado de los diferentes trastornos psicológicos, identificando síntomas de alerta, causas y estrategias efectivas para su manejo. Además, se compartieron herramientas prácticas para fortalecer el autocuidado, fomentar la prevención y ofrecer alternativas claras para buscar ayuda profesional.</p> <p>Un elemento destacado de estas charlas fue el enfoque participativo. Al finalizar cada encuentro, se abrió un espacio para responder inquietudes y resolver dudas, fortaleciendo el aprendizaje y la confianza en la importancia de cuidar la salud mental. Asimismo, se realizó una invitación activa para que los asistentes accedieran a los servicios especializados del Grupo SANART y bajo el programa de Riesgo Psicosocial SERART enfatizando la disponibilidad de recursos de apoyo. Este enfoque estratégico no solo sensibilizó a los colaboradores, sino que también reforzó la cultura organizacional orientada hacia un entorno de trabajo saludable y comprometido con el bienestar de su equipo.</p> <p>Donde se tuvo la asistencia del 90% de la población vigente.</p>	<p>Con miras a fortalecer y ampliar el alcance de las iniciativas de salud mental en 2026, se planea implementar un enfoque más dinámico y participativo en las charlas mensuales. Esto incluye la incorporación de actividades interactivas en las sesiones virtuales, para fomentar mayor conexión e involucramiento de los colaboradores, independientemente de su ubicación. Asimismo, se contempla llevar temas específicos adaptados a las necesidades de cada Regional, asegurando una intervención pertinente y contextualizada.</p> <p>Como parte de las acciones estratégicas, se implementó con éxito la <i>Semana de la Salud Mental</i>, logrando sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del bienestar psicológico. Para el 2026, el objetivo será fortalecer esta estrategia, generando un impacto más profundo y ampliando su alcance en todas las Regionales. Este esfuerzo se complementará con la difusión de recursos visuales y multimedia, como infografías, videos y presentaciones, que serán distribuidos por los canales de Talento Humano, con el propósito de sensibilizar y generar conciencia en toda la organización sobre la importancia del autocuidado y la prevención.</p> <p>Además, se priorizará un análisis detallado de las necesidades específicas de cada área de trabajo, permitiendo diseñar intervenciones personalizadas que respondan efectivamente a los retos y dinámicas particulares de cada equipo. Estas iniciativas buscan no solo fortalecer la cultura del bienestar en la Agencia, sino también garantizar un impacto significativo en los entornos laborales a nivel regional, promoviendo un desarrollo integral tanto individual como colectivo.</p>

Gracias a este proceso, se logró concluir que, durante el año 2025, se llevó a cabo una medición integral del Riesgo Psicosocial, permitiendo una visión más clara de los factores que impactan el bienestar laboral. Como parte de las acciones derivadas, se estableció un esquema de vigilancia aleatoria enfocado en los factores psicosociales calificados con niveles medio o bajo.

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



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

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) constituye el marco orientador para la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de la gestión de las entidades y organismos públicos, con el propósito de garantizar una respuesta oportuna, eficiente y eficaz a las necesidades y problemáticas de la ciudadanía. En este contexto, el talento humano se reconoce como el eje transversal y articulador de los procesos administrativos, al considerarse el principal activo estratégico para el cumplimiento de los objetivos misionales y el logro de los resultados institucionales.

Como instrumento de medición y seguimiento de la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional, el MIPG dispone del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II), mediante el cual se recopila, procesa y analiza la información relacionada con el nivel de avance de las diferentes dimensiones del modelo. A partir de este instrumento se calcula el Índice de Desempeño Institucional, generando insumos técnicos para la toma de decisiones estratégicas, así como para la formulación, ajuste y fortalecimiento de las políticas institucionales. El FURAG II consolida en un único formulario la evaluación de todas las dimensiones del MIPG, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica del Talento Humano. En la tabla siguiente se presentan los resultados obtenidos por la Agencia de Renovación del Territorio (ART) en la evaluación de la vigencia 2024:

Dimensión	Resultado 2023	Resultado 2024
Talento Humano	91,6	84,4
Direccionamiento estratégico y planeación	94,8	94
Gestión para resultados con valores	91,6	88,7
Evaluación de Resultados	85,7	82,3
Información y Comunicación	92,9	92,1
Gestión del Conocimiento	82,9	64,9
Control Interno	93,6	87,8

El análisis de los resultados obtenidos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano. En este sentido, durante la vigencia 2025, el Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano, en coherencia con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Sostenibilidad, implementó acciones en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, enfocando sus esfuerzos al cumplimiento



Agencia de Renovación del Territorio



de los objetivos institucionales y al mejoramiento continuo del desempeño organizacional, lo cual indica que la gestión del talento humano en la Agencia de Renovación del Territorio se encuentra en un nivel óptimo en la implementación de los procesos asociados a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

6. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano

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

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

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

CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	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	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			



Agencia de Renovación del Territorio

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Equilibrio de vida	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
		Programar actividades de Bienestar	D2	Bienestar	Servidores y Contratistas
	Salario emocional	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
		Ajustar la estrategia de salario emocional	D2	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Cultura de liderazgo	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



Agencia de Renovación del Territorio



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	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 juntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	D4	Vinculación	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	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



SI-2009512 C.O.SU-2009510



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
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 y 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 el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano y los demás planes que lo integran (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo) se realizará mensualmente por medio de reuniones de seguimiento a la planeación. Para ello se medirá el porcentaje de avance de cada uno de los planes, conforme a la ejecución de actividades programadas en sus cronogramas y al cumplimiento de los indicadores definidos. Adicionalmente, como varias de las actividades que contienen este documento hacen parte del Plan de Acción y del Programa de Transparencia y Ética Pública, la Oficina Asesora de Planeación efectuara seguimiento trimestral y cuatrimestral, respectivamente.

6.2 Estrategias de Talento Humano 2026

Durante la vigencia 2026, la estrategia de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) estará orientada a fortalecer las capacidades, el compromiso y el bienestar integral de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos misionales de la entidad. En este sentido, se promoverán acciones que favorezcan un entorno laboral saludable, el desarrollo personal y



profesional, y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores. Asimismo, se continuará impulsando la apropiación de una cultura ética, basada en los valores del servicio público, la transparencia y la responsabilidad, como eje transversal del quehacer institucional y como fundamento para el fortalecimiento de la confianza y el desempeño organizacional.

6.3 Estrategia de Vinculación

Durante el año 2026, la gestión del Talento Humano velará y garantizará la vinculación de personal calificado a través del proceso de mérito y de las herramientas de selección que permitan identificar los candidatos que cuenten con las competencias, conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, con el objeto de articular su desempeño con los objetivos institucionales trasados.

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

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

6.4 Estrategia del Programa de Bienestar

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



Agencia de Renovación del Territorio



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 la formulación del plan de bienestar es necesario tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual fue creado con el objetivo de promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores, así como los resultados de la encuesta de necesidades aplicada a los servidores de la entidad. Con base en lo anterior el Programa plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida laboral, familiar y personal de los servidores:

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: *factores psicosociales; * equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y * la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

En las estrategias contempladas para el 2026 y de acuerdo con cada uno de los Ejes temáticos se incluirán diferentes actividades que promuevan la participación tanto de los servidores del nivel central como regional, así mismo de manera conjunta con los diferentes grupos internos de trabajo de las subregionales se trabajara en la logística y ejecución de las actividades, con el objetivo de implementar estrategias que permitan llegar a todos los funcionarios de las diferentes subregiones para lograr una mayor cobertura de beneficiarios del Plan de Bienestar.

De igual forma se fomentará la importancia de hacer uso de los espacios de los que por Ley contamos como el permiso del día de la Familia uno por semestre durante la vigencia, la continuidad de la estrategia SANART, por medio de talleres relacionados con salud mental y los primeros auxilios Psicológicos

Se dará continuidad a los estímulos y beneficios no económicos que otorga el salario emocional, así como:

- **Horario Flexible:** Seguimiento a la Resolución 000873 del 03 de septiembre de 2024, por medio de la cual se ampliaron los horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas relacionadas a cobertura e impacto.



- **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de las funciones utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el servidor(a) y la ART, sin que se requiera la presencia física del servidor(a) en un sitio específico de trabajo, a la cual se podrá acceder en sus tres modalidades: Autónomo (permanente), Suplementario (entre dos y tres días) y Móvil (permanente por no contar con un lugar definido para la realización de las tareas).

La actualización de la Política de Teletrabajo permite amplitud en la cobertura, autonomía en los jefes en cuanto a la organización de sus equipos de trabajo el teletrabajo y el liderazgo del GIT de Talento Humano en lo relacionado con las convocatorias, con el fin de promover la mejorar en la calidad de vida de los servidores y servidoras de la ART, facilitar la conciliación entre la vida familiar y profesional, mejorar la productividad y eficiencia en el ejercicio de las funciones y contribuir a la reducción de la contaminación y la descongestión de las vías de circulación. En la vigencia 2025 se ejecutó y aplicó la resolución, garantizando la calidad de vida de muchos funcionarios públicos y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad. Durante 2026 se continuará con la gestión mediante las convocatorias y acciones correspondientes para la evaluación de la política, así como de su efectividad y eficiencia

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

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

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



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

6.4.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (ALFREDO)

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

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

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

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



6. Promover el bienestar físico, mental y social a teletrabajadores, garantizando un entorno seguro y saludable, mediante la adaptación ergonómica del puesto de trabajo y capacitaciones en temas asociados en ergonomía y salud mental.

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

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

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

La entidad trabaja por la calidad de un entorno laboral seguro y saludable, entendiendo la calidad total como la suma de calidades en todas las etapas de la actividad que se desarrollan y esto sólo es posible si se asume también la satisfacción del colaborador y el respeto por el ambiente.

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

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

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



Agencia de Renovación del Territorio



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

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

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

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

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

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

6.4.2 Estrategia para el Plan de Incentivos

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

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño,



propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (...) Por ello; La Agencia de Renovación del Territorio lleva a cabo anualmente el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción.

Para la vigencia 2026 se pretende fortalecer el sistema de estímulos e incentivos a los mejores equipos de trabajo así como llegar a más servidores del nivel técnico asistencial que estén cursando estudios de formación avanzada.

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.”

Durante el periodo 2025, el programa de estímulos y salario emocional mostró un comportamiento altamente dinámico y una apropiación destacada por parte de los servidores. El uso de la tiquetera emocional se consolidó como la herramienta principal de bienestar, permitiendo a los funcionarios gestionar su tiempo de manera autónoma y efectiva. Asimismo, se registró un incremento significativo en la adopción de modalidades flexibles, con un mayor número de personas acogidas al teletrabajo y al trabajo en casa para situaciones específicas. Esta tendencia no solo facilitó el equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también fortaleció el compromiso institucional, demostrando que la flexibilidad y los beneficios no monetarios son pilares clave en la cultura organizacional de la entidad.

El objetivo de esta propuesta es fortalecer el sentido de pertenencia, mejorar el clima organizacional y aumentar la productividad de los funcionarios mediante beneficios no monetarios.

1. Flexibilidad y Equilibrio de Vida

Estos incentivos no generan costos directos y son los más valorados por el personal administrativo:

Horarios Flexibles: Implementar turnos de entrada y salida (ej. 7:00 am - 4:00 pm o 9:00 am - 6:00 pm) para facilitar trámites personales o cuidado familiar.

Teletrabajo / Trabajo Híbrido: Mantener modalidades de trabajo remoto para cargos cuyas funciones lo permitan, reduciendo costos de desplazamiento.



Agencia de Renovación del Territorio



Viernes de Tarde Libre: Salida anticipada los viernes (ej. 2:00 pm) una vez al mes o por cumplimiento de metas semanales.

Día de Cumpleaños: Otorgar el día libre remunerado al funcionario en la fecha de su nacimiento o en la misma semana.

2. Reconocimiento y Desarrollo Profesional

Orientado a satisfacer la necesidad de crecimiento y valoración del servidor público:

Plan de Formación y Becas: Convenios con instituciones educativas para descuentos en posgrados o cursos de idiomas.

Mención "Servidor del Mes": Reconocimiento público en carteleras digitales o boletines internos basado en el desempeño y vocación de servicio.

Comisiones de Estudio: Facilitar tiempos para que el funcionario asista a capacitaciones externas relacionadas con su área.

Mentoría Interna: Crear programas donde funcionarios de carrera con experiencia guíen a los nuevos ingresos, otorgando estatus a los mentores.

3. Bienestar y Salud

Fomenta un ambiente de trabajo saludable y reduce el ausentismo:

Zonas de Descanso (Breaks Activos): Espacios físicos adecuados para pausas activas, meditación o lectura.

Programas de Salud Mental: Acceso a charlas de manejo de estrés, inteligencia emocional y prevención del burnout.

Convenios Institucionales: Alianzas con cajas de compensación, gimnasios o cooperativas para tarifas preferenciales en servicios de salud y recreación.

4. Beneficios por Ciclo de Vida (Salario Emocional)

Apoyo en momentos clave de la vida personal del funcionario

7. Estrategia Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se fundamenta en 4 grandes lineamientos, el primero, el direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, que busca promover la cultura organizacional del aprendizaje como garantía de que las personas y las entidades estén orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo[11].

El segundo aspecto que contempla el marco de referencia en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las metas trazadas en el Plan Estratégico ART 2023-2026 y en el Plan de Estratégico de Talento Humano, orientados a garantizar una gestión efectiva que responda a las necesidades de los usuarios y/o ciudadanos internos y externos con altos estándares de calidad.



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

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

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

8. Estrategia de Evaluación de Desempeño

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

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

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



Agencia de Renovación del Territorio



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

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

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

Durante la vigencia 2025 se aplicó el sistema de evaluación establecido para la planta de carrera, lo que permitió orientarse hacia los siguientes aspectos: control de las estrategias misionales y administrativas, registro histórico de las competencias a fortalecer y la generación de planes de mejora.

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

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



9. Estrategia de Administración de Nómina

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

10. Estrategia Gestión de la Información

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

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

De conformidad con lo expuesto, la gestión de la información de los servidores al interior de la ART obedece al cumplimiento de una finalidad legítima e incorpora información veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible, la cual se encuentra sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos y



es manejada de conformidad con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad, organización y control a los registros.

11. Estrategia para el Archivo de Historias Laborales

El propósito institucional para la vigencia 2026 es dar continuidad a la aplicación y fortalecimiento de los lineamientos establecidos en la Ley 594 de 2000 – Ley General de Archivos, así como en el Acuerdo 001 de 2024, asegurando el cumplimiento integral de la normativa archivística, los estándares de gestión documental y las disposiciones en materia de seguridad y protección de la información.

En este sentido, la Agencia de Renovación del Territorio (ART), a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, garantizará la adecuada administración, conservación, organización, integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información contenida en las historias laborales de los servidores públicos, tanto en soporte físico como digital, en concordancia con las Tablas de Retención Documental (TRD) aprobadas y demás instrumentos archivísticos adoptados por la entidad.

Asimismo, propenderá por el uso adecuado de las herramientas tecnológicas y documentales que permitan la consulta interna oportuna, ágil y segura de la información por parte del GIT de Talento Humano, observando los principios de acceso a la información, control archivístico y protección de datos personales.

El objetivo principal del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para la vigencia 2026 consiste en fortalecer y mantener actualizada la información física y digital de las historias laborales de los servidores de la ART, garantizando que los procesos de consulta, verificación y seguimiento se realicen de manera eficiente, confiable y conforme a los lineamientos normativos e institucionales vigentes.

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

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 misión de la Agencia, con el fin de realizar prevención, identificación, declaración y gestión proactiva, a través de políticas claras, capacitación continua, mecanismos de declaración, supervisión constante y canales de reporte seguros.

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 y a partir del conocimiento claro de la normatividad sobre conflictos de intereses.

Conforme a lo anterior, la Agencia de Renovación del Territorio (ART) durante el año 2026 actualizará y 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).



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

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

15. Política de Integridad

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



Agencia de Renovación del Territorio



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

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

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

Para el año 2026 se realizará campañas por parte de Talento Humano a los GIT en las regionales, acompañando a los gestores de Integridad para resaltar la labor del servidor público y de los contratistas con actividades que fomenten la política de integridad al interior de la Entidad.

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

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

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

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



Agencia de Renovación del Territorio



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

Para el año 2026 se realizará campañas por parte de Talento Humano a los GIT en las regionales, acompañando a los gestores de Integridad para resaltar la labor del servidor público y de los contratistas con actividades que fomenten la política de integridad al interior de la Entidad.

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

El impacto que se espera alcanzar para el año 2026, tanto a nivel interno como externo:

Consolidación de una cultura organizacional ética: Que la integridad deje de ser un manual de normas y se convierta en un hábito cotidiano. Se busca que todos los servidores y contratistas actúen bajo los valores del servicio público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), priorizando el interés general sobre el particular.

Blindaje de los Recursos: Mitigación efectiva de riesgos de corrupción. Esto implica:

- Transparencia absoluta en los procesos.
- Cero tolerancia al direccionamiento de recursos.

Alcanzar la confianza Ciudadana: La confianza en el Estado suele estar fracturada. El resultado deseado es que las comunidades rurales, los consejos comunitarios y los resguardos indígenas crean en la institucionalidad.

17. Ausentismo

El abordaje del ausentismo laboral en la Agencia de Renovación del Territorio (ART) se orienta a la consolidación de una cultura organizacional basada en el compromiso, el autocuidado y el bienestar integral de los servidores públicos, como factores determinantes del desempeño individual y colectivo. En este marco, se implementarán estrategias preventivas dirigidas a la identificación y mitigación de



factores de riesgo asociados a enfermedades comunes y recurrentes, que puedan incidir negativamente en la productividad, la salud y la calidad de vida laboral.

De manera complementaria, se desarrollarán talleres de autocuidado preventivo dirigidos a servidores con condiciones de salud de base, con el fin de reducir riesgos individuales y organizacionales, promover hábitos saludables y fortalecer la corresponsabilidad en el cuidado de la salud.

Asimismo, se ejecutarán campañas de apoyo psicosocial y manejo del estrés laboral, orientadas al fortalecimiento de habilidades para la gestión emocional, la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de estrategias de autocuidado. Estas acciones contribuirán al mejoramiento del clima organizacional, la reducción del ausentismo y el fortalecimiento de un entorno laboral saludable, positivo y sostenible, en coherencia con los objetivos de bienestar y desempeño institucional de la ART.

18. Inclusión de Jóvenes (18-28 años) y Personas con Discapacidad en el Empleo Público.

La Agencia de Renovación del Territorio (ART), en su rol de entidad coordinadora de la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), requiere una gestión estratégica del talento humano que garantice capacidades técnicas, conocimiento del territorio, enfoque diferencial y articulación interinstitucional, como condiciones habilitantes para el cumplimiento efectivo de su misionalidad y el fortalecimiento de la legitimidad institucional.

En este marco, la inclusión laboral de jóvenes y de personas con discapacidad se constituye en un eje estratégico del Plan Estratégico de Talento Humano, que trasciende el cumplimiento normativo y se orienta a la generación de valor público. La vinculación de estos grupos poblacionales contribuye al fortalecimiento de capacidades institucionales, la diversidad organizacional, la renovación generacional y el arraigo territorial, elementos clave para la intervención integral en los territorios PDET.

En consecuencia, la ART implementará estrategias y acciones afirmativas orientadas a promover el acceso, la permanencia y el desarrollo del talento humano, facilitando la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años —priorizando perfiles con experiencia o arraigo territorial— y garantizando la inclusión efectiva de personas con discapacidad mediante la eliminación de barreras, la aplicación de ajustes razonables y el respeto por los principios de mérito e igualdad. Estas acciones se desarrollarán en coherencia con el marco normativo vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las disposiciones de los Decretos 2365 de 2019 y 2011 de 2017, contribuyendo al fortalecimiento institucional, la presencia territorial y la equidad social.



19. Equidad de Género

En desarrollo de la Política de Equidad de Género, la entidad formulará e implementará un plan de trabajo orientado a la adopción de estrategias de prevención, sensibilización y gestión institucional, con el propósito de garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de cualquier forma de discriminación. Dicho plan contemplará acciones concretas para la promoción de la equidad de género, la medición periódica del nivel de satisfacción de los servidores públicos y colaboradores frente a las iniciativas implementadas —a través de instrumentos como encuestas de percepción— y la atención integral, oportuna y confidencial de los casos de acoso sexual y de violencia basada en género que se presenten en la Agencia de Renovación del Territorio. Estas acciones se desarrollarán bajo un enfoque de derechos, debida diligencia y mejora continua, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de los lineamientos normativos vigentes.



BIBLIOGRAFÍA

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

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha de Elaboración (DD/MM/AAAA)	Razón de la actualización
1	20/01/2026	Versión inicial del documento - 2026