

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

SECRETARÍA GENERAL

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Bogotá DC, febrero de 2020



**El futuro
es de todos**

Agencia de
Renovación
del Territorio



PROGRAMAS
DE DESARROLLO CON
ENFOQUE TERRITORIAL

Juan Carlos Zambrano Arciniegas

Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Marcela Castro Macías

Secretaría General

Ofir Mercedes Duque Bravo

Coordinadora GIT de Talento Humano



Contenido

Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN.....	5
1. MARCO LEGAL.....	7
2. Alcance.....	8
3. Objetivo General.....	8
4. Objetivos Específicos.....	9
5. Previo a la Planeación	9
5.1 Disposición de Información.....	9
5.2 Caracterización de Servidores.....	9
5.3 Caracterización de los Empleados	10
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 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI	13
5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional.....	14
5.4.4 Resultados de la aplicación de la Batería de Riego Psicosocial.....	15
5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	16
6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano.....	16
6.1 Estrategias de Talento Humano 2020	20
6.2 Estrategia de Vinculación	20
6.3 Estrategia del Programa de Bienestar	21
6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	22
6.4 Plan de Incentivos	24
6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación	24
6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño	27
6.7 Estrategia de Administración de Nómina	28
6.8 Estrategia Gestión de la Información.....	29
6.9 Archivo de Historias Laborales	29
6.10 Estrategia Situaciones Administrativas.....	29
6.11 Estrategias en El Procedimiento De Retiro.....	30



7.	Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan	31
8.	Evaluación De Planeación Estratégica De Talento Humano	31
9.	Cumplimiento Política De Integridad.....	31
10.	Innovación en la Gestion del Talento Humano:	32



INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico de Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta para el proceso de vinculación de los servidores a la Agencia de Renovación del Territorio, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, prioridades estratégicas a satisfacer los grupos de valor.

Las políticas institucionales del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos y de su rol en la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos a llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.



El futuro
es de todos

Agencia de
Renovación
del Territorio



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

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



1. MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 909 de 23 de septiembre de 2004	Expede normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
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
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
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio	Talento Humano
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
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 734 de 2002	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan Institucional de Capacitación
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
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 expediente RDL - 027	PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Resolución 000092 del 12 de marzo de 2018	Plan de Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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.	Programa de Bienestar



NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFP	Talento Humano
Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018	Implementación de Teletrabajo	Talento Humano
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
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	SG-SST
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio de Trabajo
Resolución 2409 de 2019	Por la cual se adopta la batería de riesgo psicosocial	Ministerio de Trabajo

*Fuente: Elaboración propia de GIT de Talento Humano

2. Alcance

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

3. Objetivo General

Planear, ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano en la Agencia de Renovación del Territorio, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la entidad, en marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como eje central del modelo, con el propósito de apropiar las buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados



4. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Definir e implementar pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la Agencia de Renovación del Territorio para el cumplimiento de su misión y que permita garantizar la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano

5. Previo a la Planeación

5.1 Disposición de Información

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

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

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



- Edad
- Genero
- Tipo de Vinculación
- Experiencia laboral

5.3 Caracterización de los Empleados

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

NIVELES DE LOS EMPLEOS DE LA ENTIDAD				
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR	PROVISIONALES
Directivo	14	0	14	0
Asesor	30	0	30	0
Profesional	223	5	2	216
Técnico	40	0	2	38
Asistencial	0	0	0	0
TOTAL	307	5	48	254

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2020

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL Y FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL										
Niveles	No de Cargos	Mujeres	% Mujeres NIVEL	% Mujeres TOTAL	Hombres	% Hombres NIVEL	% Hombres TOTAL	Vacantes	% Vacantes NIVEL	% Vacantes TOTAL
Directivo	14	5	35,71%	1,63%	8	57,14%	2,61%	1	7,14%	0,33%
Asesor	30	12	40,00%	3,91%	16	53,33%	5,21%	2	6,67%	0,65%
Profesional	223	100	44,84%	32,57%	113	50,67%	36,81%	10	4,48%	3,26%
Técnico	40	25	62,50%	8,14%	13	32,50%	4,23%	2	5,00%	0,65%
Asistencial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	307	142		46,25%	150		48,86%	15		4,89%

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2020

Conforme a lo anterior y para el control y seguimiento de la información, el GIT de Talento Humano de la ART administra y actualiza la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

De acuerdo con los Decretos No. 2107 y 2108 de 22 de noviembre de 2019, se modifica la estructura y planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio (ART), donde, entre otras disposiciones, se crean unos empleos para la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso



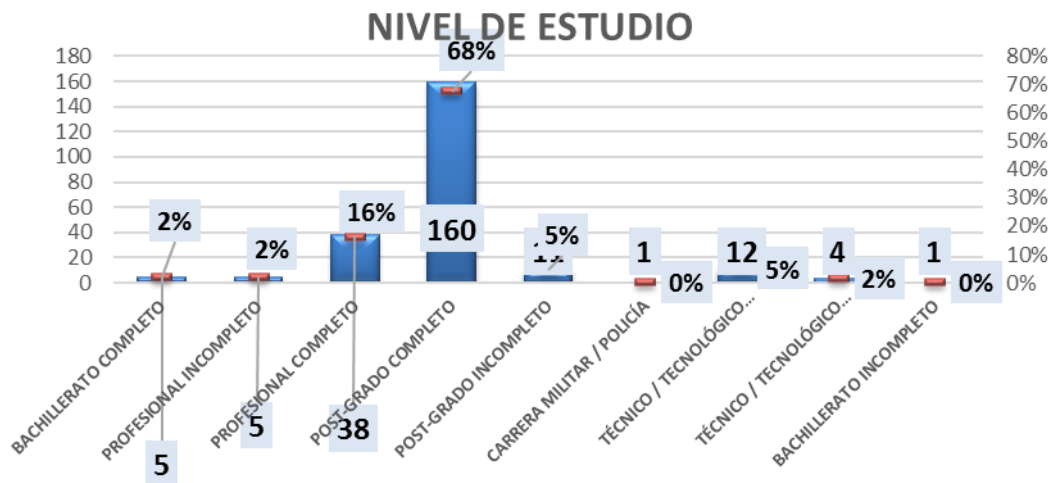
Ilícito, dependencia que cuenta con autonomía administrativa y financiera, en los términos del literal j) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998.

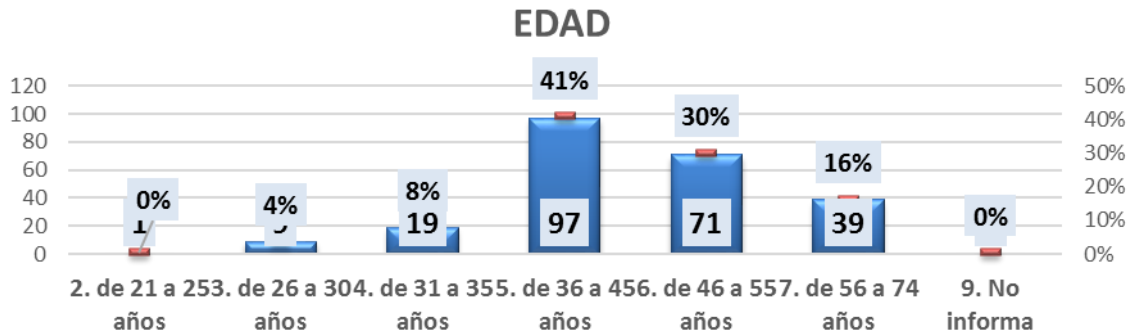
Los mencionados empleos se relacionan a continuación:

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DIRECCIÓN DE SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO			
1 (Uno)	Director Técnico de Agencia	E4	03
1 (Uno)	Experto	G3	08
5 (Cinco)	Gestor	T1	16
2 (Dos)	Técnico Asistencial	O1	12
2 (Dos)	Técnico Asistencial	O1	07

Para efectos de la provisión de los empleos creados en la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito, la estrategia 6.2 de vinculación del presente documento, determina los parámetros de sujeción frente a la administración de personal que adopta la Agencia de Renovación del Territorio (ART)

De igual manera se cuenta con el diagnóstico realizado mediante la aplicación de la batería de riesgo psicosocial durante el año 2019 obteniéndose la siguiente caracterización de los funcionarios de la ART en relación con su formación y edad :





5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas años anteriores

5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el GIT de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada del MIPG, a través de la Matriz GETH, se evidencia que la calificación es de 92% sobre un total de 100.

Analizar los resultados permite identificar las fortalezas y oportunidad de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, se relacionan los datos del año 2019, debido a que corresponde al año en que se inició la implementación.

MATRIZ DE GETH		
Ruta de creación de Valor	Puntaje 2019	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
RUTA DE LA FELICIDAD	95	
Entornos físicos	96	
Equilibrio de vida	98	Comunicación asertiva, manejo de estrés, comunicación no violenta, Relaciones Interpersonales
Salario Emocional	97	Horario Flexible y Teletrabajo
Innovación	90	Capacitación en innovación y uso de Tecnología de la Información
RUTA DEL CRECIMIENTO	91	
Liderando talento	85	Taller Coaching
Cultura de liderazgo	88	Taller habilidades gerenciales



MATRIZ DE GETH		
Ruta de creación de Valor	Puntaje 2019	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Liderazgo en valores	93	Implementación del Código de integridad
Servidores que saben lo que hacen	97	Inducción y reinducción
RUTA DEL SERVICIO	99	
Al servicio de los ciudadanos	99	Lenguaje Claro, Servicio al Ciudadano
Cultura que genera logro y bienestar	99	Actividades de bienestar, coordinadas con las regionales
RUTA DE LA CALIDAD	96	
Hacer siempre las cosas bien	95	Capacitación en el sistema de calidad
Cultura de la calidad y la integridad	97	Actividades relacionadas con el código de integridad
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	93	
Conociendo el talento	93	Actividades deportivas y recreativas

*Datos entregados por la Oficina Asesora de Planeación-diciembre de 2019

5.4.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI

“La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – aplicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional; indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país”. Los resultados fueron los siguientes:

RESULTADOS ENCUESTA - EDI		
Variables	2018	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Se realizaron jornadas de inducción y reinducción	4.1	Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019
Posibilidades de capacitación	3.8	Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores	4.2	Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019
Contaron con mecanismos para reconocer la labor de los servidores	2.9	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos
Incentivos y reconocimientos laborales	3.0	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos



RESULTADOS ENCUESTA - EDI		
VARIABLES	2018	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Perspectiva de ascenso	2.7	Procedimiento de Encargos Funcionarios de carrera administrativa
Mis capacidades laborales se han aprovechado	3.5	Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019
Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de funcionarios se encuentran formalmente documentados.	3.9	Estrategia-Procedimiento de vinculación y retiro de personal
Los perfiles de los funcionarios correspondieron con las actividades asignadas.	3.4	Estrategia de Vinculación
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación	3.5	Plan Institucional de Capacitación 2018 - 2019
La labor que desempeñe contribuyo a mi crecimiento profesional	3.9	Plan de capacitación
Prestigio Social	3.7	
Las tareas de los funcionarios se documentan formalmente	3.9	

*Datos entregados por la Oficina Asesora de Planeación-mayo de 2019

5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben a la Agencia de Renovación del Territorio”. Los resultados fueron los siguientes:

RESULTADOS CLIMA LABORAL		
VARIABLES	2019	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Funcionamiento	87,4	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos.
Participación	85,9	
Comunicación	85,0	
Relaciones Interpersonales	84,4	
Motivación	84,3	
Solución Problemas	84,3	
Liderazgo Transaccional	83,9	
Trabajo en Equipo	83,8	
Desarrollo Organizacional	80,8	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos
Liderazgo Transformacional	76,4	
Condiciones de Trabajo	71,5	
Liderazgo Activo	67,7	
Índice de Clima Organizacional	82,5%	

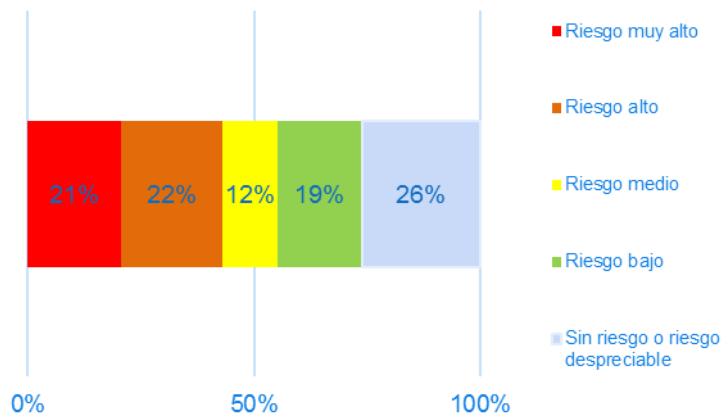
*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano.



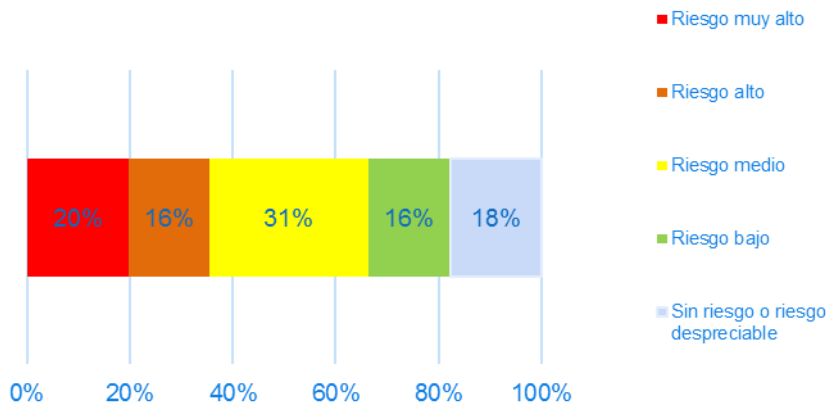
5.4.4 Resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

Durante el año 2019 se identificaron las principales condiciones de Riesgos Psico laborales, propias de AGENCIA DE RENOVACION DEL TERRITORIO, a través del conocimiento y evaluación de relación individuo-organización, (aspectos intralaborales, extralaborales, personales y estrés), con el fin de plantear estrategias de intervención para prevenir y aminorar el impacto de estos sobre los trabajadores arrojando los siguientes resultados de manera agregada:

Total riesgo psicosocial intra laboral



Total Riesgo Psicosocial Extralaboral





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

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2019.

Política	Indicador	No de Pregunta formulario FURAG	Enunciado pregunta	Falencia	Acciones
TALENTO HUMANO	Calidad de la Planeación Estratégica del Talento Humano	175	El plan estratégico de talento humano de la entidad incluye los siguientes temas.	No se cuenta con estrategias asociadas a la vinculación de integrantes de grupos étnicos.	Solicitar información de los Grupos Étnicos con el fin de contar con un registro que permita el estudio y vinculación de estos grupos.
TALENTO HUMANO	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	202	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad.	No se establece una estrategia que permita identificar las causas del retiro como tampoco el acompañamiento emocional.	Elaborar una encuesta que permita conocer las causas del retiro, igualmente generar espacios con la ayuda de la Caja de Compensación familiar y la ARL que permitan brindar un apoyo emocional.
TALENTO HUMANO	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	203	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	No existen mecanismos para transferir el conocimiento.	Garantizar que quien ejecuta una actividad conozca su propósito y documente el proceso realizado.

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte a mayo de 2019

6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana 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.



Al final del segundo semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

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

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

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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo sobre SGSST	D2	Capacitación	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de Bienestar	D2	Bienestar	Servidores y Contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D3	Capacitación	Servidores
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes	D2	Vinculación	Servidores



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	Capacitación	Servidores
		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	D2, D4		Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual	D2, D4		Servidores
		Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores
		Promover actividad para la conmemoración del Día del	D2	Bienestar	Servidores y contratistas



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
	Bienestar del talento	Servidor Público			
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por 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	Talent o Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación	Servidores
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	Servidores



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	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 Estrategias de Talento Humano 2020

Conforme a la importancia que ejerce la Dimensión de Talento Humano en el MIPG, se deben establecer estrategias para fortalecer el clima organizacional y aumentar la confianza para la creación del valor público orientado siempre al cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la ART, así como intervenir todos los riesgos que se evidenciaron en las mediciones de clima y batería de riesgo psicosocial, .

6.2 Estrategia de Vinculación

El GIT de Talento Humano velará por la vinculación de personal calificado, mediante herramientas de selección que permitan identificar los candidatos con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación [establece las directrices para la vinculación de personal competente para desarrollar las funciones de la entidad, (...), en cumplimiento de la normatividad vigente], por lo tanto, permitirá actuar con fundamento en la transparencia, legalidad y prontitud de sus procesos y procedimientos, garantizando la vinculación de personal competente que aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la consecución de las metas, en las diferentes dependencias.

Igualmente, la articulación del procedimiento de vinculación junto con la gestión adecuada de la información del servidor público fortalecerá la matriz de caracterización de los servidores públicos, constituyéndose en una herramienta de toma de decisiones y de gestión y desarrollo del talento humano. Así mismo, la matriz de caracterización será un instrumento estratégico para incentivar el crecimiento laboral (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados), conforme a las dinámicas de perfilamiento laboral y realización académica, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

El artículo 2 del Decreto 2108 de 2019 que determina el alcance en la provisión de los empleos de la Dirección de Sustitución de Cultivos de Uso Ilícito de la Agencia de Renovación del



Territorio, define: “(...) serán provistos aplicando las disposiciones vigentes sobre la materia y de conformidad con las disponibilidades presupuestales.; situación que debe sujetarse al actual procedimiento de vinculación que adelanta el grupo interno de trabajo de talento humano, conforme a las directrices de administración de personal y situaciones administrativas que imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en desarrollo de las políticas del Gobierno Nacional.

6.3 Estrategia del Programa de Bienestar

El programa de Bienestar se basa en los diferentes resultados y recomendaciones (Encuesta de necesidades de Bienestar y Medición de Clima), como línea para el desarrollo de las actividades, entorno a los siguientes componentes:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución 000057 del 19 de febrero 2018, por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018, Por medio de la cual se dictan lineamientos y establece el plan de acción para implementar el Teletrabajo de la Agencia de Renovación del Territorio y se crea el comité de teletrabajo, la Entidad se compromete con las políticas y prácticas que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano de Teletrabajo de la Entidad).

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



6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia se compromete a dar cumplimiento a este fin, en el marco de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promocionando altos niveles de bienestar, salud, seguridad y calidad de vida laboral para sus funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.

La ART, ha generado mecanismos, procedimientos y canales para generar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en El Trabajo SG-SST con el propósito de dar cumplimiento a la Política establecida en esta materia en la entidad y su organización, por lo tanto, manifiesta su compromiso en la realización del trabajo en forma segura y en el cumplimiento de las normas y reglas de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección de la ART, fija los siguientes objetivos particulares para el cumplimiento de su Política del Sistema de Gestión de La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST, así:

1. Promocionar, por intermedio de los designados como responsables del SG-SST, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Talento Humano, la calidad de vida laboral, mediante la permanente identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que puedan generar incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
2. Suministrar los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para el establecimiento de los controles que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables en seguridad y salud en el trabajo.
3. Realizar evaluaciones médicas ocupacionales y complementarias o paraclínicas para los trabajadores, tendientes a identificar tempranamente posibles efectos sobre la salud derivados del trabajo que ejecutan, así mismo efectuar el seguimiento a las condiciones de salud del Talento Humano de la ART.
4. Preservar la seguridad y proteger la salud de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y partes interesadas que signifiquen el menor nivel de exposición al peligro y riesgo para el Talento Humano de la ART mediante la mejora continua del SG-SST.
5. Garantizar la participación del Talento Humano: funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la ART en el cumplimiento de los requisitos del SG-SST.
6. Dar cumplimiento a la normatividad vigente del Sistema de Seguridad Social Integral SSSI y del Sistema de General de Riesgos Laborales SGRL frente a los derechos y deberes de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.



7. Promover la cultura del autocuidado y autogestión a través de un programa de capacitación, formación y entrenamiento permanente basado en los peligros y riesgos identificados a los que pueden estar expuestos los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la entidad.

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, se ha 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, verifica por 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 es de carácter obligatorio por parte de la Agencia, por lo que se hace indispensable planificar su desarrollo de manera anual.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la aplicación de la batería de riesgo psicosocial aplicada durante el año 2019, la cual consistió en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, con el fin de proponer un plan de trabajo con un enfoque de prevención e intervención en casos en los que se identifique la necesidad de seguimiento, identificándose aspectos a mejorar en la organización del trabajo y plantearse acciones para con sus trabajadores con el fin de realizar acciones de mejora y de igual forma iniciar el seguimiento a través de su sistema de vigilancia epidemiológica a nivel de riesgo psicosocial en los casos en que se amerite.

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



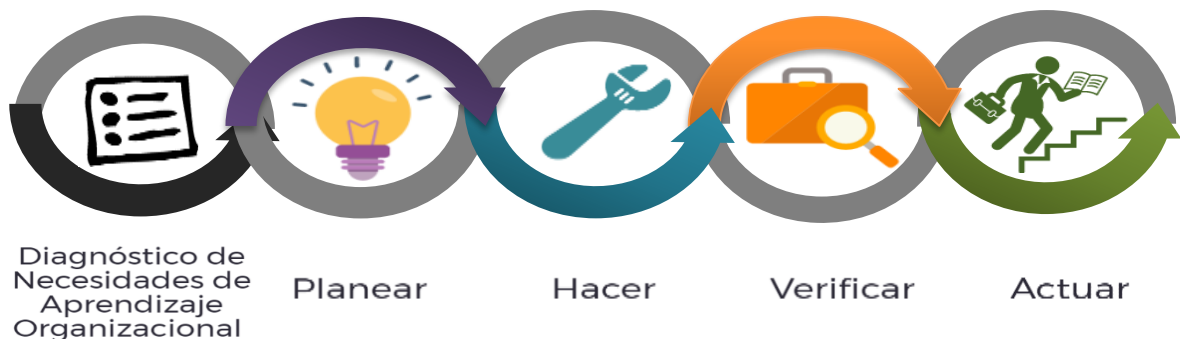
Al igual que con el subprograma de higiene y seguridad industrial con los diagnósticos de condiciones de trabajo por el levantamiento de la matriz identificación de peligros valoración de riesgos en las diferentes sedes y centros de trabajo de la entidad.

6.4 Plan de Incentivos

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, basado en la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.

6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

- El Plan Institucional de Capacitación estará enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este se ha formulado conforme a las necesidades de aprendizaje tanto individual como a nivel de equipos de trabajo mediante formato de identificación de necesidades de aprendizaje del área, buscando la participación de los servidores públicos que hacen parte de la ART, de igual manera, se toma en cuenta los planes de mejoramiento resultado de las evaluaciones de desempeño y las necesidades de formación identificadas en el marco del Plan anual de Auditoria Interna, realizadas por el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno; con el fin de priorizar los temas de capacitación, formación y entrenamiento. De igual manera, el diagnóstico de necesidades se realiza con base en el siguiente ciclo de diseño instruccional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:





El nuevo modelo del Plan Institucional de Capacitación busca la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan responder a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el Estado colombiano, con lineamientos conceptuales y mitológicos delimitando el marco de acción del diagnóstico a partir de los siguientes conceptos:

- **Inducción:** Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional para cumplir objetivos con respecto al empleador. Para ello, la ART cuenta con una Campus Virtual en Moodle disponible las 24 horas con un curso de inducción de 30 horas, que se estructura en tres unidades: La unidad uno que contiene fundamentos de la Gestión Pública, la unidad dos con aspectos relacionados con la misión de la entidad y la unidad tres con los procesos transversales y de apoyo. Al final se aplica una evaluación de conocimiento.

Todo lo anterior ingresado al siguiente link:
<http://capacitacionesart.renovacionterritorio.gov.co> con el usuario y contraseña asignado.



Adicionalmente, la entidad ha diseñado en este campus un curso de Seguridad y Salud en el Trabajo con un contenido virtual de 8 horas, atendiendo la normatividad vigente con los contenidos necesarios para la promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo, sin importar su tipo de vinculación.



LEGISLACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CURSO VIRTUAL



Bienvenidos al curso virtual de Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este curso está dirigido a servidores públicos y colaboradores de Renovación del Territorio.

- **Reinducción:** Consisten en reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal.
- **Formación:** Es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.
- **Profesionalización:** Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Dado lo anterior, el Plan Institucional de capacitación se fundamenta en los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Función Pública, 2017

6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) da cumplimiento de los parámetros del artículo 3 de la Ley 489 de 1998, *"...al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento que prime el interés colectivo sobre el particular"*

Al igual que lo dispuesto en el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 en su artículo 2.2.22.11, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Unido reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión dispuesto en la Ley 1753 de 2015 define el sistema de Gestión así: *" es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad"* y a lo dispuesto en el artículo 2.2.22.2.1 (ibidem) *"Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo*



de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras.... 3. Talento humano.

Se aplica las disposiciones de la Ley 909 de 2004 en el artículo 2 dispone literal “c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;”

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

Durante la vigencia 2019 se aplicó el sistema de evaluación previsto para la planta de personal provisional lo que nos permite orientarnos hacia los siguientes aspectos: control de las estrategias misionales y administrativas, registro histórico de las competencias que se deben fortalecer y generar los planes de mejoramiento

Ahora bien, teniendo en cuenta el párrafo 4 del artículo 281 de la Ley 1955 de 2019 por medio del cual la Agencia de Renovación del Territorio cambiará su adscripción del Sector Agricultura y Desarrollo Rural al sector Presidencia de la República, se adoptará el sistema de evaluación para el nivel asesor y de carrera administrativa, dando cumplimiento a los lineamientos de la cabeza del sector.

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

6.7 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.



6.8 Estrategia Gestión de la Información

Para mayor control de la información del personal de la entidad, se cuenta con un sistema de información de nómina y el sistema de información del empleo público SIGEP, los cuales recogen la información detallada de cada uno de los servidores vinculados a la ART, de igual manera se cuenta con el expediente laboral actualizado, información que se guarda sobre los preceptos de reserva así :

“Entiéndase como Historia Laboral, una serie documental 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.” Tomado del Archivo General de la Nación.

Y Los dispuesto en Ley 1437 de 2011 en su artículo 24, el cual orienta lo siguiente:

“ARTICULO 24. Sólo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución o la ley, y en especial: 1. Los protegidos por el secreto comercial o industrial. 2. Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales. 3. Los amparados por el secreto profesional. 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 privadas...”

6.9 Archivo de Historias Laborales

Se da cumplimiento a los parámetros establecidos en la Ley 594 del año 2000 y normas reglamentarias y complementarias, mediante la organización de los expedientes laborales, debidamente organizados alfabética y cronológicamente, dando cumplimiento a las tablas de retención documental y demás instrumentos archivísticos, con el propósito de realizar las transferencias en el término previsto.

6.10 Estrategia Situaciones Administrativas

Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y 648 de 2017 y demás normas complementarias y reglamentarias, las cuales establecen informan como situaciones administrativas las siguientes:



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 servicio militar

Novedades que debe ser reportadas al área de talento humano en el formato diseñado para tal propósito dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes e ingresadas al sistema de información de la nómina con el que cuenta la entidad.

Se ha dispuesto que las vacaciones se reporten por área al inicio de cada periodo con el propósito de organizar el PAC correspondiente a la nómina de la entidad y que las vinculaciones se realicen dentro de los primeros cinco días del mes.

6.11 Estrategias en El Procedimiento De Retiro

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) establece un proceso de retiro de los funcionarios los cuales responden a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, siguiendo la normatividad vigente y reportados dentro del sistema de información de nómina con que cuenta la entidad.

El retiro del servicio de los funcionarios quienes estén desempeñando empleos de provisionalidad y de carrera administrativa, se produce en los siguientes casos:

- Declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral.
- 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.



El proceso de retiro debe quedar debidamente documentado, mediante el acto administrativo y los formatos correspondientes a la entrega del cargo que dan cuenta de la actividad que realizó el respectivo servidor, así como la respectiva evaluación de desempeño y la encuesta que incluye las razones de desvinculación.

7. Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan

El plan de acción de Talento Humano de la ART se basa en la matriz MIPG, que recoge la dimensión del talento humano, conformada por dos Políticas, Gestión de Talento Humano e Integridad.

De igual manera integra las autoevaluaciones

8. Evaluación De Planeación Estratégica De Talento Humano

La matriz MIPG establece una herramienta de calificación llamada “encuesta autodiagnóstico” mediante el sistema de semáforos que asigna el puntaje o auto calificación por ACTIVIDAD, que al final genera un plan de trabajo al cual se le hace seguimiento trimestral.

9. Cumplimiento Política De Integridad

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

Con este propósito, mediante Resolución No. 000749 de 2019 se adoptó el código de integridad para los servidores públicos de la ART, se adiciona el valor de probidad y se conforma el equipo de gestores de integridad el cual está conformado por servidores de diferentes áreas de la entidad.

EL nuevo reto para el año 2020 es la ampliación de los gestores de integridad en donde la Agencia de Renovación del Territorio tiene presencia, con el propósito de fortalecer aun mas los valores en nuestra regionales.



10. Innovación en la Gestión del Talento Humano:

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

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

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

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

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