

PLAN GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C. 2018.

INTRODUCCIÓN

La Agencia Nacional de Tierras es una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, creada bajo el Decreto 2363 del 7 de diciembre de 2015.

La planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras se estableció mediante el Decreto 419 del 07 de marzo de 2016, con 126 empleos de los cuales cinco (5) están adscritos al despacho del Director y ciento veintiuno (121) en la planta global; mediante el Decreto 1390 del 29 de agosto de 2016 se crearon ciento cincuenta y ocho (158) empleos de carácter temporal, de los cuales doce (12) están adscritos al despacho del Director y ciento cuarenta y seis (146) en la planta global y mediante el Decreto 1836 del 15 de noviembre de 2016, se crearon siete (7) empleos de carácter temporal, adscritos al despacho del Director.

Ahora bien, de acuerdo con el Decreto 2363 del 7 de diciembre de 2015, la Subdirección de Talento Humano tiene entre otras funciones las siguientes: “Dirigir el proceso gerencial del talento humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo”, “Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases ingreso, permanencia y retiro los servidores de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes”, Coordinar y apoyar, en conjunto con la Oficina de Planeación, el procedimiento relacionado con los acuerdos de gestión que suscriban los gerentes públicos de la entidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley y los procedimientos internos.

Este documento presenta el Plan de Gestión de Desempeño el cual incluye, el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos, la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos con derechos de carrera y la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores públicos vinculados en provisionalidad.

1. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

De acuerdo con el Decreto 1083 del 2015, artículo 2.2.17.10, los empleados públicos están obligados a diligenciar el formato único de hoja de vida, a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP.

Así mismo, el Decreto Ley 019 de 2012, artículo 227; establece que quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado deberá registrar la información de la hoja de vida, al momento de su posesión o de la firma del contrato, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Decreto 484 del 24 de marzo de 2017, frente a la Declaración de bienes y Rentas señaló que esta deberá ser presentada por los Servidores Públicos de las entidades y organismos Públicos del orden Nacional entre el 01 de abril y el 31 de mayo de cada vigencia a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

En este sentido la Subdirección de Talento Humano implementará las siguientes Estrategias para el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

- a. Dar de alta a las personas que van a ser vinculadas a la entidad en el aplicativo SIGEP.
- b. Aprobar la hoja de vida en el aplicativo SIGEP.
- c. Vincular en el aplicativo SIGEP a los servidores públicos nombrados.
- d. Solicitar la actualización de la hoja de vida en el aplicativo SIGEP, una vez realizada la posesión.
- e. Realizar seguimiento semestral a la actualización de la información reportada en el aplicativo SIGEP.
- f. Promover la actualización y presentación a la Subdirección de Talento Humano de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP en los plazos establecidos.
- g. Desvincular en el aplicativo SIGEP a los servidores públicos retirados.

2. Acuerdos de Gestión

Por medio de la Resolución 149 de 2017, se adoptó la guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y los Formatos para la suscripción de Acuerdos de Gestión en la Agencia Nacional de Tierras.

En este sentido, la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los acuerdos de gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la vigencia correspondiente.

Los acuerdos de gestión se pactarán para la vigencia anual, guardando coincidencia con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad.

2.1 Gerentes Públicos sujetos de evaluación

De conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 los empleos de naturaleza gerencial de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras sujetos de evaluación son los siguientes:

Denominación del Cargo	Código	Grado	Distribución de Planta
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E4	3	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL ORDENAMIENTO SOCIAL DE LA PROPIEDAD
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E4	3	DIRECCIÓN DE GESTIÓN JURÍDICA DE TIERRAS
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E4	3	DIRECCIÓN DE ACCESO A TIERRAS
DIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E4	3	DIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS
SECRETARIO GENERAL DE AGENCIA	E6	3	SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TIERRAS DE LA NACIÓN
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE TIERRAS
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN OPERATIVA
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE ACCESO A TIERRAS EN ZONAS FOCALIZADAS
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE ACCESO A TIERRAS POR DEMANDA Y DESCONGESTIÓN
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS ÉTNICOS
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE SEGURIDAD JURÍDICA
SUBDIRECTOR TÉCNICO DE AGENCIA	E5	1	SUBDIRECCIÓN DE PROCESOS AGRARIOS Y GESTIÓN JURÍDICA

3. Evaluación del Desempeño Laboral

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los reportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, valora el mérito como principio sobre la cual se fundamentan su permanencia y desarrollo en el servicio.

Por otro lado, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Así las cosas, por medio de la Resolución 096 de 2017, la Agencia Nacional de Tierras adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Agencia Nacional de Tierras.

4. Evaluación del Rendimiento Laboral

La evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos, tiene fundamento constitucional en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia de 1991, que prevé la evaluación del servidor público, cualquier que sea su vínculo laboral, como un requisito para la permanencia y retiro del mismo.

Por otro lado, la Ley 909 de 2004, señala en el marco de los principios de la función pública que la responsabilidad de los servidores públicos, sin distingo del tipo de vinculación deberá concretarse a través de instrumentos de evaluación, con miras al logro de la satisfacción de los intereses generales y la efectiva prestación del servicio.

De igual forma, el Departamento Administrativo de la Función Pública en apartes del concepto 20166000016871 del 2016 indica que: "...la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga la persona en su organización".

En el mismo sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto 02-17189 radicado 02-2008-30200 ha señalado que, "Ante esta situación es innegable que la evaluación de la Gestión institucional o del desempeño laboral no esa sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio no prevé ningún tipo de excepción sobre el

seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y desempeño laboral”, así mismo, mediante criterio unificado de evaluación de servidores vinculados en nombramiento provisional del 5 de julio de 2016, acogió la tesis y lineamientos jurisprudenciales citados en la sentencia SU 917 de 16 de noviembre de 2010, que entre otras estableció que “La evaluación de la gestión institucional aplica para todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación, o empleo que desempeñe...”

Así las cosas, por medio de la Resolución 127 del 30 de enero 2018, la Agencia Nacional de Tierras adoptó el instrumento específico y metodologías para la medición del rendimiento laboral de los servidores públicos vinculados provisionalmente en la planta global permanente y temporalmente en la planta global temporal.”

5. Estrategias para la Gestión del Desempeño

Como resultado de las obligaciones de la Subdirección de Talento Humano en la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad, se generan las siguientes estrategias:

- a. La Subdirección de Talento Humano liderará la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera, en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción; los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos y la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y en temporalidad.
- b. Coordinar la capacitación de los responsables del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo.
- c. Realizar seguimiento a las evaluaciones parciales en los tiempos establecidos para cada una de los tipos de evaluación.
- d. Consolidar las evaluaciones de desempeño laboral, los acuerdos de Gestión y las evaluaciones del rendimiento laboral para anexarlos al expediente laboral.
- e. Publicar en la página WEB de la entidad los Acuerdo de Gestión de los Gerentes Públicos.
- f. Presentar al Director de la Entidad el informe sobre los resultados consolidados obtenidos en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, que contenga análisis cuantitativos y cualitativos que sean insumo para establecer el Plan de Estímulos e Incentivos, así como detectar las fortalezas y debilidades, para que

- sean tenidas en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Bienestar de la entidad.
- g. Publicar el informe del resultado consolidado de evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión.
 - h. Evaluar la implementación de del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera, en periodo de prueba y libre nombramiento y remoción; los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos y la Evaluación del Rendimiento Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y en temporalidad.

Elaboró: **Jhon Deiby Arévalo Zabala**
Contratista Subdirección de Talento Humano

Aprobó: **Camilo Sarmiento Garzón**
Subdirector de Talento Humano