



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

RESOLUCIÓN No 061 DE 2015

“Por la cual se establecen los lineamientos generales en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos de los funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central”

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RAPE REGIÓN CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 2.2 del artículo 20 del Acuerdo Regional 001 de 2014, los numerales 3.12 del artículo 3 del Acuerdo Regional 007 de 2015, y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998, establece el deber de incluir en los planes institucionales de las entidades los *“programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”*.

Que el literal c) del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, consagra la obligación de las Entidades de establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el numeral 1° del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone: *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.

Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, establece que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”*, concordante con el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015.

Que el artículo 1 y 2 del Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, incluye a las entidades territoriales en la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, definiendo en el literal c) del artículo 3 como una de



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

las Políticas de Desarrollo Administrativo la de Gestión del Talento Humano, la cual "(...) Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional (...)".

Que el Decreto 943 de 2014, actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y entre los productos mínimos que corresponden al Componente de Talento Humano / Elemento de Desarrollo del Talento Humano, definidos en el Manual Técnico el cual hace parte integral de la citada norma, se encuentran: Plan Institucional de Formación y Capacitación, Programa de Inducción y Reinducción, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, entre otros.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.9.1. consagra: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados, para el desarrollo de los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

Que la citada norma en el artículo 2.2.10.8. resuelve que los planes de incentivos estarán "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", concordante con el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005.

Que los numerales 2 y 3 del artículo 5 del Acuerdo Regional N°007 del 11 de febrero de 2015, asignan las funciones de coordinar y ejecutar las políticas, programas y proyectos relativos al registro y control de salud ocupacional, seguridad y bienestar social; además de diseñar y desarrollar los programas de selección, inducción, capacitación y calidad laboral de los funcionarios de la RAPE Región Central, a la Dirección Corporativa.

En virtud de lo anteriormente señalado, este Despacho

RESUELVE:

CAPITULO I

POLÍTICAS GENERALES

ARTÍCULO 1°. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos de sus funcionarios, tendrá como políticas generales las siguientes:

DS/

9 MR



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

- Priorización como eje central la misión, visión, los principios y valores institucionales orientados al desarrollo integral de los funcionarios y mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal.
- Inclusión de todos los funcionarios de la RAPE – Región Central, en los criterios de población beneficiaria, de acuerdo a la normatividad vigente y garantizando la igualdad de oportunidades para su participación en los planes, programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad.
- El manejo de información relativa a la materia, la formulación de propuestas, análisis e implementación correspondiente será responsabilidad de la Dirección Corporativa.
- El apoyo y acompañamiento de la Comisión de Personal y del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, a partir de su conformación, para el cumplimiento de los planes y programas correspondientes, en lo de su competencia y de acuerdo a la normatividad vigente.
- Los lineamientos generales de la entidad, incluirán los impartidos por las instancias de orden nacional y territorial competentes, como el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), de acuerdo a la reglamentación vigente, en especial lo estipulado en el artículo 2.2.9.3. del Decreto 1083 de 2015.

ARTÍCULO 2°. Principios y Fundamentos. La gestión que se adelantará por parte de la Dirección Corporativa en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos se guiará por los principios y fundamentos rectores que sustentan y justifican los sistemas de capacitación y estímulos, definidos en el Decreto 1567 de 1998, a saber:

- Sistema de Capacitación: Principios de Complementariedad, Integralidad, Objetividad, Participación, Prevalencia del Interés de la Organización, Integración a la Carrera Administrativa, Prelación de los Empleados de Carrera, Economía, Énfasis en la Práctica y Continuidad.
- Sistema de Estímulos: Fundamentos de Humanización del Trabajo, Equidad y Justicia, Sinergia, Objetividad y Transparencia, Coherencia y Articulación.

ARTÍCULO 3°. Componentes. Dado que los Sistemas de Capacitación y Estímulos, integran los parámetros a seguir en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos, ambos sistemas tendrán en cuenta los siguientes componentes, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998:

- Sistema de Capacitación: Disposiciones Legales, Plan Nacional de Formación y Capacitación, Planes Institucionales, Recursos y Organismos.
- Sistema de Estímulos: Políticas Públicas, Planes, Disposiciones Legales y Entidades.

02

9
AK



**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

CAPITULO II

COMPETENCIA

ARTÍCULO 4º. Dirección Corporativa – Gestión del Talento Humano, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Presentar a la Comisión de Personal una vez conformada, el cronograma de trabajo para la aplicación de los instrumentos de identificación de necesidades de personal en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos, teniendo en cuenta la metodología definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Mientras se conforma la Comisión de Personal, excepcionalmente el Director Ejecutivo será la instancia competente para autorizar la aplicación de dichos instrumentos.
- Una vez aplicados los instrumentos, presentara la Comisión de Personal los resultados correspondientes así como la propuesta de priorización de temáticas y actividades a realizar en cada vigencia, para su conocimiento y retroalimentación.
- En el mes de diciembre de cada año, deberá presentar ante el Director Ejecutivo y el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, el proyecto de los Planes y Programas de Inducción y Reinducción, Capacitación, Bienestar e Incentivos para la siguiente vigencia, de acuerdo a los resultados obtenidos en la formulación adelantada con la Comisión de Personal.
- Realizar seguimiento a la agenda de las reuniones ordinarias del Comité, de manera que se incluya como punto a tratar lo relacionado con Capacitación, Bienestar e Incentivos, a fin de garantizar la aprobación y seguimiento correspondiente de los planes y programas.
- Publicar y divulgar los planes y programas aprobados para la vigencia a través de los diferentes medios de comunicación interna.
- Verificar que los asuntos y temas tratados en las reuniones del Comité Institucional de Desarrollo Administrativo sean consignados en acta debidamente firmada por los asistentes
-

ARTÍCULO 5º. El Comité Institucional de Desarrollo Administrativo, será la instancia competente para aprobar los planes y programas en mención.

ARTÍCULO 6º. El Director Ejecutivo, podrá aprobar los planes y programas en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación, Bienestar e Incentivos, entre tanto se conforma el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.

[Handwritten signature]



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

CAPÍTULO III

DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 7°. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, gestionará el desarrollo de la Inducción y Reinducción, en un solo programa el cual incluirá los lineamientos de iniciación al servicio reglados en el capítulo 8 del Decreto 1083 de 2015, con el fin de familiarizar a los servidores nuevos con la estructura, la misión, la visión y los valores éticos, entre otros conocimientos sobre el funcionamiento de la Entidad, las funciones a su cargo y la ubicación jerárquica y física del empleo, de tal forma que se promueva el compromiso e identidad, concordante con el artículo 7°. Del Decreto Ley 1567 de 1998.

ARTÍCULO 8°. **Inducción.** Se dirigirá a los servidores públicos en período de prueba, de acuerdo con el artículo 35 del Decreto 1227 de 2005 y artículo 2.2.20.2.25 del Decreto 1083 de 2015, al igual que a los empleados vinculados en nombramiento provisional y los temporales, a fin de garantizar el derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo de estos últimos funcionarios, de acuerdo con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015.

Este programa contemplará entre otros las normas institucionales con relación a estructura, funciones y componente estratégico de la entidad; además de la integración al sistema de gestión establecido, así como el fortalecimiento de los valores, el sentido de pertenencia y formación ética; familiarizar al servidor público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruir acerca las responsabilidades, las funciones individuales y de la dependencia en la que se desempeñará el nuevo funcionario, los deberes y derechos, información sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en la Ley 190 de 1995, de conformidad con lo establecido en el artículo 64, y los temas asociados a la cultura organizacional. Esto se realizará, durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de personal nuevo, de acuerdo con lo dispuesto en el literal a) del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998.

ARTÍCULO 9°. **Reinducción.** Se extiende a todos los funcionarios vinculados a la Entidad, posterior a la inducción, de tal forma que facilite la actualización de los servidores públicos, en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y reorientar su integración a la cultura organizacional o en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y en todo caso frente a cualquier novedad o cambio organizacional, técnico y/o normativo.

Este programa se impartirán como mínimo cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirá obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del numeral 5 del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998.



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

CAPÍTULO IV

SISTEMA DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 10°. Adopción. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central adopta el Sistema de Capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el objetivo de desarrollar las competencias laborales necesarias para el desempeño laboral bajo niveles de excelencia, de acuerdo al artículo 66 del Decreto 1227 de 2005.

DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 11°. Objetivos. Establecer los siguientes en concordancia con lo consagrado en el artículo 5° del Decreto 1567 de 1998, a saber:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

ARTÍCULO 12°. Áreas de Capacitación. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas, el artículo 9° del Decreto 1567 de 1998 establece que estos se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. **Misional o Técnica.** Integra las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la entidad, sus clientes o usuarios externos a la entidad.
- b. **De Gestión.** Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

ARTÍCULO 13°. Modalidades de Capacitación. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central promoverá espacios de formación y capacitación bajo las modalidades presencial, semipresencial, a distancia o virtual, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 1567 de 1998 la capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el citado Decreto. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

DM

q

AR



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

ARTÍCULO 14°. Niveles de Capacitación. En el Plan Institucional de Capacitación de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central se incluirán los niveles de capacitación de:

14.1. Nivel de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Según el artículo 2 de la Ley 1064 de 2006, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Objetivos. De acuerdo con el literal 1.3. del artículo 1° del Decreto 4904 de 2009 son:

- *“Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales y específicas.*
- *Contribuir al proceso de formación integral permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y entorno”.*

14.2. Educación Informal. Se considera de acuerdo a lo estipulado en el artículo 43 de la Ley 115 del 1994, como *“todo conocimiento libre y espontánea-mente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, traducciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.* Este tipo de educación incluye aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas, según lo reglado en el artículo 38 del Decreto 2888 de 2007.

Objetivo. Brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, en concordancia con la citada norma.

14.3. Educación Formal. De acuerdo con el Parágrafo del Artículo 4° del Decreto 1567 de 1998, la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Objetivo. Busca desarrollar y fortalecer la experticia del servidor público, basada en los principios que rigen la función administrativa y a través de los programas educativos a nivel de:

Qw)



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

- **Pregrado:** Contempla la formación técnica profesional, formación tecnológica y la formación profesional.
- **Postgrado:** Contempla la formación a nivel de especialización, maestría y doctorado.

PARÁGRAFO ÚNICO. La educación formal hace parte de los niveles de capacitación, sin embargo, su otorgamiento se acogerá a los lineamientos establecidos como un tipo de incentivo no pecuniario, por lo cual pertenece a los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el Sistema de Estímulos, de acuerdo a lo consagrado en el parágrafo del artículo 4 del Decreto 1567 de 1998.

ARTÍCULO 15°. Requisitos. Para acceder a los diferentes niveles de capacitación, el funcionario deberá cumplir con los siguientes requisitos generales, más los específicos de cada nivel, a saber:

15.1. Requisitos Generales:

- a. Ser funcionario inscrito en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso, constituye causal de exclusión del mismo.
- c. Acreditar el cumplimiento del horario laboral.
- d. Acreditar la asistencia a las capacitaciones programadas por la RAPE – Región Central.
- e. Acreditar el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en el sistema de gestión integral de calidad.
- f. Constancia de la inscripción por parte del funcionario y el costo del curso, seminario o diplomado a realizar.

15.2. Requisitos Específicos:

15.2.1. Educación formal. El artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 señala: Para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- b. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO ÚNICO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Don



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

CAPÍTULO V

SISTEMA DE ESTIMULOS

ARTÍCULO 16°. Adopción. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central adopta el Sistema de Estímulos para los servidores públicos de la entidad, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecute la entidad, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados, en cumplimiento a la normatividad vigente, en especial el artículo 18 del Decreto 1567 de 1998, el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005.

BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 17°. Objetivos. Los Programas del Plan de Bienestar Social de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, cumplirá con los siguientes fines, en desarrollo del artículo 21 del Decreto 1567 de 1998:

1. *“Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.*
2. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.*
3. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.*
4. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.*
5. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional”.*

ARTÍCULO 18°. Áreas y Programas de Intervención. Los programas de bienestar social de la entidad se enmarcaran en las siguientes áreas y programas, con el fin de promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, en cumplimiento al el artículo 22 del Decreto 1567 de 1998:

18.1. Área de Protección y Servicios Sociales. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

coordinación de la entidad, estarán estructurados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, según el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998.

Programas de Protección y Servicios Sociales. Los artículos 2.2.10.2. y 2.2.10.3 del Decreto 1083 de 2015, concordante con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, consagra que el deber de *“las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- *Artísticos y culturales.*
- *Promoción y prevención de la salud.*
- *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.*
- *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*
- *Educación formal (Artículo 73 Decreto 1227 de 2005)”.*

18.2. Área de Calidad de Vida Laboral. Se dará cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 2015 en concordancia con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998, que consagran que el área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Programas Calidad de Vida Laboral. Son:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.

DS



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

- Adelantar programas de incentivos.

INCENTIVOS

ARTÍCULO 19°. Objetivo. Crear condiciones favorables que permita reconocer el desempeño laboral que cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados en niveles de excelencia del personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo de la entidad, a través de un programa de incentivos que estará vinculado al Programa de Bienestar e Incentivos.

ARTÍCULO 20°. Adopción. La RAPE – Región Central adoptará anualmente el plan de incentivos, de acuerdo a la normatividad vigente; el cual se incluirá en el Programa de Bienestar e Incentivos, señalando en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta los recursos disponibles.

ARTÍCULO 21°. Reconocimientos. Las actividades definidas en materia de incentivos del personal, tendrán en cuenta, de acuerdo a la normatividad vigente, los siguientes reconocimientos:

- a. Reconocimiento a los servidores públicos: La RAPE – Región Central anualmente identificará cuales servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción obtuvieron niveles de desempeño sobresalientes, para estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad.

De conformidad con el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005: Los empleados, deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- b. Reconocimiento para los mejores equipos de trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Dr



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

El otorgamiento de los incentivos de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Anualmente se convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a ser desarrollados por equipos de trabajo.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Entre las reglas generales para la selección de los Equipos de Trabajo. Se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1º. La Oficina Asesora de Planeación Institucional, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Don



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL

CAPITULO VI

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 22°. Adopción. La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central adopta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para los servidores públicos, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo en la entidad, de acuerdo al tamaño y características propias de la entidad, en cumplimiento a lo reglamentado en el artículo 4 del Decreto 1443 de 2014.

ARTÍCULO 23°. Objetivo. Proteger y promover la salud en el trabajo, prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, de tal forma que se garantice un bienestar físico, mental y social del personal, de acuerdo al artículo 3 del Decreto 1443 de 2014.

ARTÍCULO 24°. Obligaciones. Dar cumplimiento a cabalidad a las obligaciones de los empleadores, definidas en el artículo 8 del Decreto 1443 de 2014:

1. *“Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.*
2. *Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.*
3. *Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.*
4. *Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.*

Qr

Q

AR

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

5. *Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.*
6. *Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.*
7. *Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.*
8. *Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.*
9. *Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.*
Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
10. *Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:*
 - a) *Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;*
 - b) *Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;*



**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

- c) *Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y*
11. *Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa”.*

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los once (11) días del mes de agosto de 2015.


CARLOS CÓRDOBA MARTÍNEZ
Director Ejecutivo

Proyectó: Jeimy V. Cubides – Profesional Universitario – Talento Humano
Revisó: Olga L. López – Profesional Especializado – Talento Humano
Carmen S. Bonilla – Directora Corporativa
Adriana Montealegre – Asesora Jurídica