

PLAN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2021

**(PLAN DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE
TRABAJO, PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y PLAN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)**

GERENCIA

FERNANDO FLÓREZ ESPINOSA
Gerente

KAROL GONZÁLEZ MORA
Asesora Jurídica

JORGE ALBERTO CAMACHO LIZARAZO
Asesora de Comunicaciones

STELLA CAÑON RODRÍGUEZ
Asesora Control Interno

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

MARTHA PILIONETA
Jefe Oficina Asesora

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

KAROL GONZÁLEZ MORA
Directora Administrativa y Financiera (E)

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS

MAGDA PAOLA NÚÑEZ GANTIVA
Directora Técnica

EQUIPO DE APOYO

CLAUDIA NATALY PINZÓN RUEDA
OLGA LUCÍA LÓPEZ MORA
Profesionales Talento Humano

Marzo 2021

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	5
1. PLAN DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	8
2. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	21
3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	56

PRESENTACIÓN

Para la Región Central RAP-E, es de suma importancia promover espacios y acciones que generen desarrollo integral del Talento Humano con el ánimo de fortalecer las competencias profesionales y de tener servidores públicos saludables que puedan poner todas sus capacidades en función del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por lo anterior, el presente documento compila las acciones a desarrollar durante el ciclo de vida laboral de acuerdo con los lineamientos impartidos por la Función Pública a través de **MIPG**, en dónde se contempla la dimensión del Talento Humano, como el activo más importante de una organización para el adecuado logro de los objetivos de la entidad y el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”** el cual es de referencia nacional frente al manejo del bienestar en el nuevo entorno y la prácticas laborales de un mundo cambiante, competitivo y en constante evolución” como muestra fundamental la forma de trabajo en casa que tuvo que afrontar el país en el 2020 y parte del 2021.

Para el desarrollo de dichas acciones, se trabajarán desde diferentes aspectos como: Inducción, Capacitación, Bienestar y Seguridad y Salud en el trabajo, entre otros.

- a. **Inducción:** Se dará a conocer a los nuevos colaboradores, las pautas de funcionamiento de la entidad en temas generales como: i) La historia de la creación de esta, ii) La presentación de la misión, visión, principios y valores corporativos, iii) Información de los asociados, iv) Los ejes estratégicos y proyectos, v) La estructura interna institucional, vi) El mapa de procesos, y vii) Los propósitos del talento humano, entre otros.
- b. **Capacitación y/o Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** Se fortalecerán las habilidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes, de los colaboradores con el firme propósito de contar con personas, cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores o actividades, comprometidos con su desarrollo y crecimiento profesional y personal. (Enfoque en: “Gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación”)
- c. **Bienestar Social e Incentivos:** Se desarrollará por medio de procesos pedagógicos, de actividades de integración y aprendizaje, el interés por el trabajo en equipo, liderazgo, apropiación de valores, buenas prácticas y el mejoramiento del ambiente laboral, la calidad de vida y el bienestar general. (Enfoque en: “Dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico”)
- d. **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Se promoverá en los colaboradores de la entidad, el desarrollo de actividades que generen bienestar físico, mental y social, con el fin de evitar riesgos de lesiones y/o enfermedades producidas por las acciones del trabajo, además del fomento de la seguridad de quienes visitan las instalaciones de esta. (Enfoque en: “El cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos”)

INTRODUCCIÓN

El desarrollo Integral del Talento Humano para el año 2021 se realizará de manera coordinada con el procedimiento de Ciclo de Vida de los colaboradores en el que se implementan los lineamientos dados por Función Pública respecto al MIPG y el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 integrando en el presente documento dicho modelo y programa con el fin de generar un bienestar laboral.

Propósito desde Talento Humano



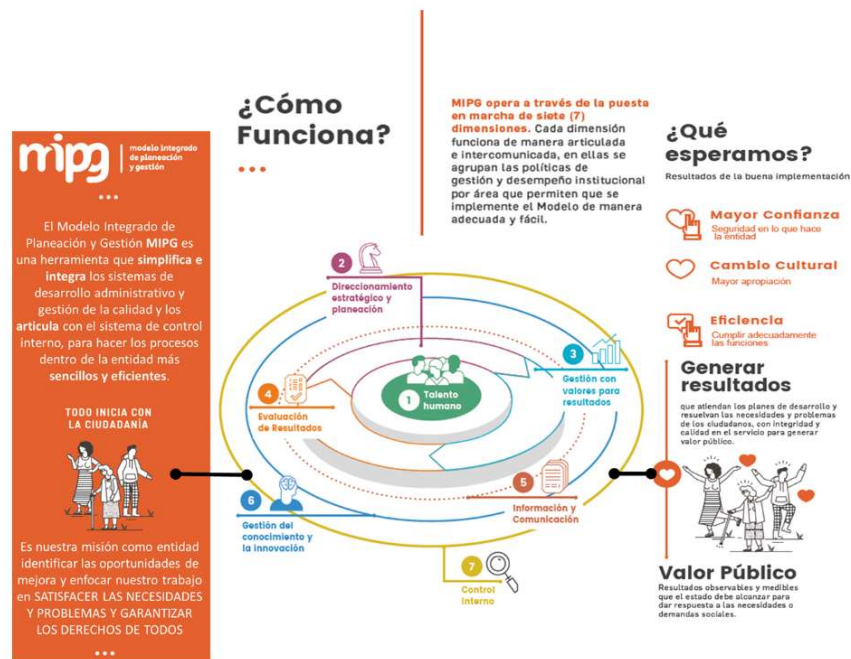
La formulación del presente plan se realizó a partir de la revisión de lineamientos normativos en materia de Talento Humano y los siguientes puntos:

- i) Plan Integral del Talento Humano 2020,
- ii) La identificación de necesidades por medio de la aplicación de una encuesta,
- iii) La revisión del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022
- iv) La revisión del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030
- v) Los lineamientos impartidos por Presidencia de la República con el MIPG y
- vi) El Procedimiento de ciclo de vida de los colaboradores de la entidad.

Así mismo, el presente documento se construyó con el apoyo de la Comisión de Personal y se presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectiva aprobación.

INTEGRACIÓN CON EL MIPG:

El presente plan se integra con los lineamientos generales del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) específicamente con el componente de Talento Humano impartido desde la Presidencia de la República, con el fin de continuar con la implementación de este en la Región Central RAP-E y con el FURAG que es el formulario mediante el cual la entidad hace su medición de gestión específicamente en el proceso de Talento Humano para ver el nivel de avance de la implementación del modelo.



Fuente: <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

De acuerdo con la información que reposa en el Manual Operativo, el MIPG es un modelo sistémico que busca la eficiencia de la gestión pública, a través del i) Fortalecimiento del Talento Humano, entendido este como todas las personas que laboran en la administración pública, las cuales contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal y ii) el fomento el desarrollo de una cultura organizacional sólida a través de una estrategia de cambio cultural para generar resultados en el marco de los valores del servicio público los cuales son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Bajo el anterior marco, es importante mencionar que el MIPG opera a través de siete dimensiones, sin embargo, en el corazón del sistema se encuentra en el componente del Talento Humano ya que lo concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, pues es este quién determina el gran factor de éxito, facilitando la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Para integrar el modelo con el presente plan es necesario traer a colación el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para adelantar actividades que fortalezcan el mismo mediante un ejercicio comunicativo y pedagógico.

Dichas actividades se deben programar desde el análisis de algunos aspectos principales como la información del talento humano con el que cuenta la entidad, la caracterización de los empleados y la información que conduzca a la información precisa de las necesidades, intereses y expectativas de los servidores y que permita

identificar requerimientos de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

MARCO JURÍDICO:

Ver normograma del procedimiento de Talento Humano.

GLOSARIO:

Ver glosario del procedimiento de Talento Humano.

1. PLAN DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Hoy en día existen grandes retos para generar un verdadero desarrollo del Talento Humano, más aún en el nuevo contexto mundial, en donde “El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.”¹ Por lo anterior, se requiere que se desarrollen premisas como “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021.”²

“Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión)”³.

Por lo anterior, “promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.”⁴

En este orden de ideas para la RAP-E Región Central es de suma importancia estar a la vanguardia en la implementación de nuevas políticas que atienden a los contextos mundiales y los procesos de modernización de la administración pública a través del fortalecimiento en la administración del Talento Humano y por ello integra el presente plan con los lineamientos nacionales en materia de capacitación en la presente década 2020-2030.

Integración con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030:

En este documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, planteando así: i) El análisis y alcance normativo de la capacitación, ii) El rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, iii) Los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, iv) Orientaciones sobre la implementación

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

² Ibidem

³ Ibidem

⁴ Ibidem

de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales, v) Orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

“Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”⁵

Por otro lado, es importante mencionar que “De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.”⁶

“Finalmente, las entidades deben revisar sus procesos precontractuales para contar con el talento humano idóneo y satisfacer las necesidades organizacionales, incluso para identificar el talento humano requerido y valorar si las plantas temporales en los casos de ejecución de proyectos de inversión pueden ser viables; de esta forma, sí puede garantizarse una alineación efectiva entre lo que hacen las personas vinculadas con la planeación estratégica de la entidad y la oferta de capacitación que se genere a través de los planes institucionales de capacitación.”⁷

“El Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación (...)”. Por esto, lo primero que se aclara para efectos del presente Plan es que la educación formal, en la que se incluye la educación superior, no se contempla en ningún proceso de

⁵ Ibidem

⁶ Ibidem

⁷ Ibidem

capacitación. Esto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.”⁸

“Ahora bien, la estructura de la capacitación se da sobre las modalidades de educación informal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. En el primer caso, la educación informal se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994).

De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se exponen en las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

“Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.

La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.”⁹

“De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (...)”.¹⁰

“Con la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación enmarcada en esta modalidad educativa, pues su objeto

⁸ Ibidem

⁹ Ibidem

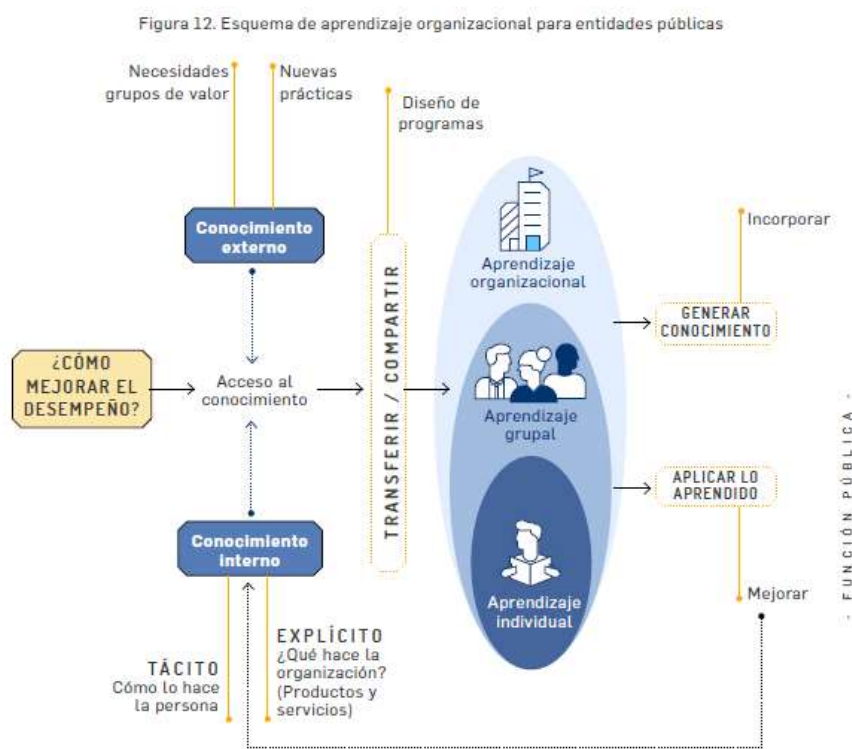
¹⁰ Ibidem

es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior.

La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros. En el mismo sentido, saber qué competencias o capacidades requieren desarrollar o afianzar las personas para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación.”¹¹

“En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, esta solo se puede ofrecer cumpliendo con los requisitos legales y normativos, por lo tanto, esta oferta solo ha de considerarse cuando se cuente con la capacidad presupuestal o, en el caso de las escuelas de formación que desarrolle cada entidad, cumplir con las normas para la acreditación o certificación respectiva para ofrecer programas en esta modalidad educativa.”¹²

“Es importante recordar que la formación y capacitación debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.”¹³



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

¹¹ Ibidem

¹² Ibidem

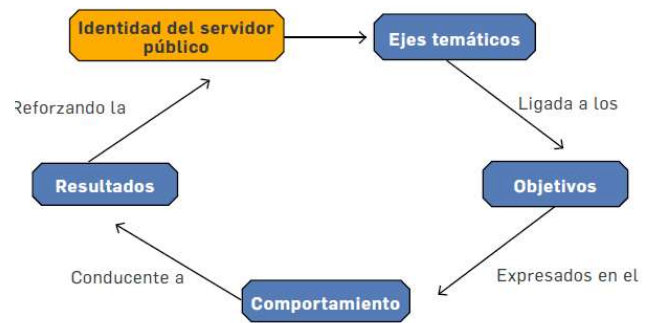
¹³ Ibidem

Figura 13. Visión tradicional y visión desarrollista de la capacitación para el sector público

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 ☐ Es un costo ☐ Sin dirección estratégica ☐ Desligada de objetivos ☐ Ocupación del tiempo ☐ Espontaneidad ☐ Sólo es adiestramiento para un puesto ☐ Castigo	☐ Es una inversión ☐ Con orientación estratégica ☐ Atada a objetivos de aprendizaje ☐ Educación ☐ Plan de carrera ☐ Preparación para movilidad ☐ Polivalencia ☐ Aprendizaje organizacional

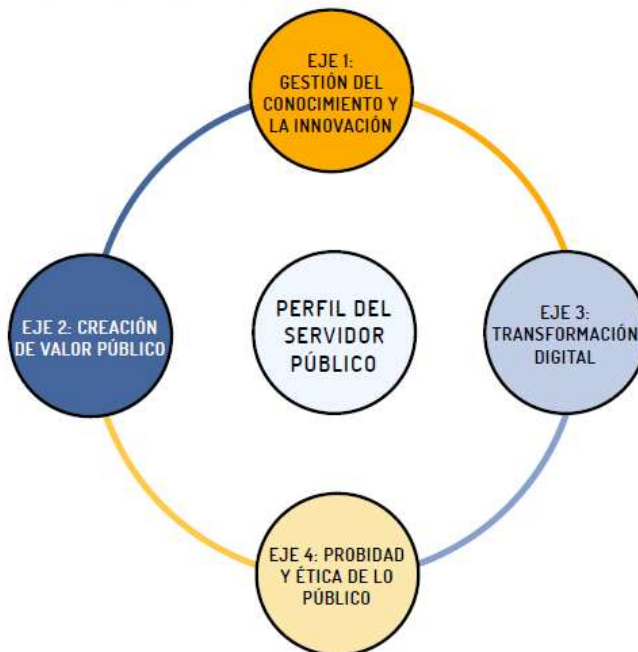
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, con base a Cuesta, 2019.

Figura 14. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



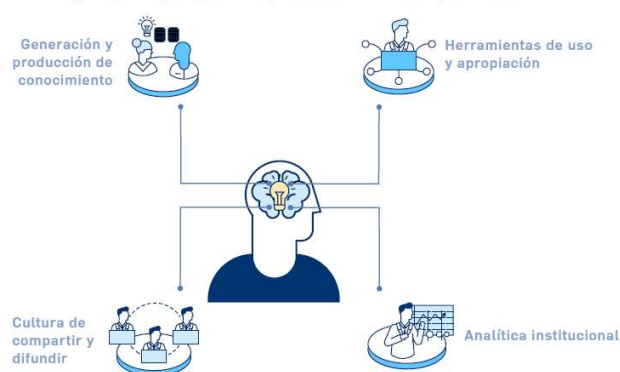
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP, 2020.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

“Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)”¹⁴

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Figura 17. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 2. Creación de valor público

“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.”¹⁵

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

Eje 3. Transformación digital

“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.”¹⁶

Eje 4. Probidad y ética de lo público

Este eje, se relaciona con “El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.”¹⁷

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

De conformidad con lo anterior y atendiendo los ejes temáticos priorizados por el Gobierno Nacional, se estructuraron las siguientes temáticas a desarrollar durante la actual vigencia, entre ellas:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

- i) Analítica y administración de datos – Big data,
- ii) Planeación Estratégica,
- iii) Competitividad e Innovación,
- iv) Comunicación Asertiva,
- v) Inteligencia Emocional,

Eje 2. Creación de valor público

- i) Gestión Pública orientada a resultados,
- ii) Gerencia de proyectos públicos,
- iii) Construcción de Indicadores,
- iv) Gestión del Riesgo y Cambio Climático,
- v) Transparencia y Gobernanza Pública,

Eje 3. Transformación digital

- i) Automatización de Procesos,
- ii) Seguridad Digital,
- iii) Instrumentos de Georreferenciación,

Eje 4. Probidad y ética de lo público

- i) Estrategias de comunicación,
- ii) Pensamiento crítico y análisis,
- iii) Empatía y solidaridad,

Eje Directivo

- i) Comunicación Estratégica
- ii) Desempeño de Equipos de Trabajo

Y Brigada de Emergencias; la cual debe fortalecerse para la atención de alguna emergencia en la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN:

- Ejecutar acciones pertinentes para cubrir las temáticas de capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo identificadas.
- Motivar la participación de los colaboradores en espacios de formación para el fortalecimiento de sus competencias profesionales y personales.
- Promover la socialización de los conocimientos adquiridos en función del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.

ALCANCE

El plan de capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo está dirigido al personal de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central.

La Dirección Administrativa y Financiera a través de talento humano - bienestar será el responsable de ejecutar el presente plan.

Además del anterior enfoque, para la identificación de necesidades, se tomó como referente de análisis los siguientes componentes:

CARACTERÍSTICAS DE GRADO DE ESCOLARIDAD DE LOS FUNCIONARIOS:

Actualmente el perfil profesional de los servidores públicos de la Región Central es el siguiente:

Nivel Educativo	Cantidad de personas	Programa
Solo Pregrado	5	• Ingeniero de Sistemas • Economista • Contador público (2) • Ingeniero Forestal
Pregrado + 1 Especialización	8	• Especialización en gestión pública • Especialización en derecho del trabajo • Especialización en derecho administrativo • Especialización en administración pública contemporánea • Especialización en gestión pública y control social • Especialización en derecho administrativo y contratación estatal • Especialización en archivística • Especialista en cooperación internacional y gestión de proyectos para el desarrollo
Pregrado + 2 Especializaciones	2	• Especialización en Administración y Especialización en Transporte • Especialización en producción y transformación de la madera y Especialización en ordenamiento y gestión integral de cuencas hidrográficas.

Pregrado + 3 Especializaciones	1	• Especialización en Administración de Riesgos Informáticos, Especialización en Alta Gerencia y Especialización en Telecomunicaciones Inalámbrica
Pregrado + 1 Especialización + 1 maestría	2	• Especialización en Nuevas Tecnologías, Innovación y Gestión de Ciudades y Maestría en Executive MBA • Especialización en contratación pública y Maestría en Ciencia Política
Pregrado + Maestría	5	• Magister en ciencias políticas • Magister en administración y gerencia pública • Magister en administración pública • Magister en derechos humanos y democratización • Magister en Conocimiento y Cultura en América Latina
Total	23	

Fuente: RAP-E Región Central

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

Para la construcción del presente plan es muy importante contar con la percepción de los servidores públicos respecto a los temas en los que sienten necesidad de fortalecimiento de sus conocimientos los cuales se presentan a continuación:

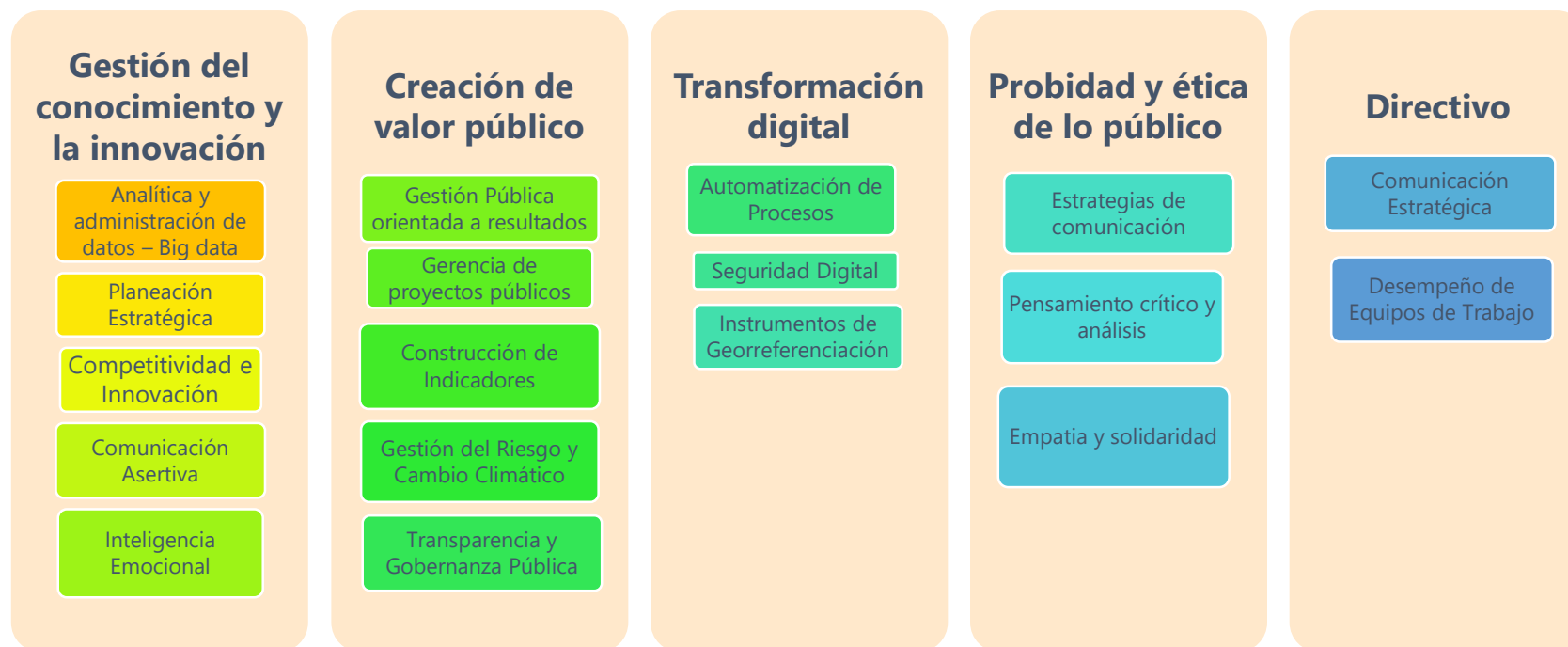
La Dirección Administrativa y Financiera mediante Circular DC N°20214100011 del 11 de marzo de 2021 realizó la identificación de necesidades de capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo, con fundamento en la información arrojada por las encuestas, la cual se integró por temáticas y se priorizó atendiendo las más requeridas por los encuestados, las cuales se pueden consultar en el siguiente enlace:

https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?auth_pvr=OrgId&auth_upn=cpinzon%40regioncentralrape.gov.co&lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=Start#Analysis=true&FormId=damTpZFcpkCyXZjaz59d9FBC-g7-9npFvB39OwTzMvIUNjEwQU5ITFU1STIMN09QWFgxSDROWUw0VS4u

ACTIVIDADES PROPUESTAS:

En el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, la capacitación debe estar enfocada en el aprendizaje organizacional, por lo cual se requiere atender la temáticas más importantes y necesarias a partir de los componentes y ejes temáticos priorizados en el referido plan y los propósitos de generar un desarrollo integral del servidor público, se presenta el siguiente plan a ejecutar:

Perfil del Servidor Público



Brigada de Emergencias

El presupuesto asignado para el desarrollo de este plan es de **DIEZ MILLONES DE PESOS \$10.000.000**

Adicional al presupuesto indicado para realizar las actividades de formación establecidas, para la ejecución del presente plan se buscarán ofertas dadas por entidades que realizan capacitaciones o cursos de actualización en algunos de los temas relacionados sin erogación como la ESAP, el Departamento Administrativo de Función Pública, Secretaría Jurídica Distrital, SURA, DNP-DIFP, SDP, Colsubsidio, Contaduría General de la Nación, Gobernación de Cundinamarca, entre otros.

Bilingüismo:

Se buscará una estrategia motivadora para que los servidores públicos realicen el programa de bilingüismo del SENA o con Función Pública.

Inducción y Reinducción:

Se harán de acuerdo con la normatividad vigente en el tema.

CRONOGRAMA:

Temáticas	1 semestre	2 semestre
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación Analítica y administración de datos – Big data, Planeación Estratégica, Competitividad e Innovación, Comunicación Asertiva, Inteligencia Emocional, Eje 2. Creación de valor público Gestión Pública orientada a resultados, Gerencia de proyectos públicos, Construcción de Indicadores, Gestión del Riesgo y Cambio Climático, Transparencia y Gobernanza Pública,		
Eje 3. Transformación digital Automatización de Procesos, Seguridad Digital, Instrumentos de Georreferenciación, Eje 4. Probidad y ética de lo público Estrategias de comunicación, Pensamiento crítico y análisis, Empatía y solidaridad, Eje Directivo Comunicación Estratégica Desempeño de Equipos de Trabajo		

INDICADOR:

El presente documento es una guía para la realización de las actividades proyectadas y su realización depende de la asignación de los recursos y los tiempos de ejecución.

No.	Nombre del indicador	Formula
1	Eficacia ejecución plan institucional de capacitación	$(\text{Capacitación realizadas} / \text{Capacitaciones programadas}) \times 100$

2. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la formulación del programa de bienestar se tomó como referencia el documento publicado por Función Pública denominado “Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022” en el cual se puede determinar que es necesario tomar como referencia *“el portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas”* además de este portafolio se tuvo en cuenta el cumplimiento normativo para la formulación de las actividades enfocadas en las siguientes líneas estratégicas:

i) Protección y servicios sociales: Desde esta línea se quieren atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos y sus familias mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

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 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.

Se adelantarán las gestiones necesarias para garantizar a los funcionarios un ambiente con las condiciones adecuadas para la satisfacción a través de espacios de promoción de calidad de vida familiar, de manera los integrantes del núcleo familiar, hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, se involucren en actividades de integración. Fomentando una armonía personal, laboral y familiar entre los funcionarios de la entidad.

ii) Calidad de vida laboral: Esta línea pretende fomentar una cultura organizacional con un liderazgo colectivo desde la apropiación del conocimiento de la memoria histórica institucional, las buenas prácticas del trabajo en equipo, la aplicación de los valores y principios en la labor diaria y el sentido de pertenencia corporativo de cada servidor público; todo esto en un ambiente de condiciones favorables para los trabajadores y sus familias.

Adicionalmente, se promoverán actividades tendientes al fortalecimiento de la cultura organizacional, orientadas a cultivar la memoria histórica de la entidad, los valores y buenas prácticas que deben en el día a día; con una cultura orientada hacia la persona con principios, comprometidas con la labor misional de desarrollo regional, a partir del trabajo en equipo, fomentando el liderazgo de los gerentes públicos, garantizando las condiciones laborales para un buen desempeño del personal, el apoyo organizacional con una orientación a la calidad, a la eficiencia, eficacia y efectividad de las gestiones que se adelanten internamente.

En el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 tenemos como referencia que “La responsabilidad del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas es la razón fundamental de la existencia de los Estados, tanto así, que la agenda global es representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), reducción de la

desigualdad (ODS 5) igualdad de género, coordinación interinstitucional (ODS 17) alianzas para lograr los objetivos y equidad entre otros.”¹⁸

Cómo complemento a las líneas estratégicas y como referencia de los anteriores programas de bienestar se tienen como referencia las siguientes rutas:

Ruta de la felicidad: Es la que nos hace productivos, las “investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”. “Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración”

Ruta del servicio: “La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes” Esta ruta está relacionada con capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.

Ruta de la calidad: “La cultura de hacer las cosas bien, la satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se les ofrecen.

Esto inevitablemente este atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas”. “Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad”.

Ruta del análisis de datos: “Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “disponer de información” acerca del talento humano, pues permite aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.”

Teniendo como referencia los anteriores lineamientos se espera lograr con la ejecución del presente Programa un desarrollo integral del talento humano en medio de un buen ambiente laboral, un fuerte trabajo en equipo y unas excelentes condiciones de calidad de vida laboral en la RAP-E Región Central.

“Función Pública desarrollará un Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos a través de estrategias como teletrabajo, bilingüismo, horarios flexibles en la jornada laboral, voluntariado y otras que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida (p. 1074).”¹⁹

¹⁸ Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022

¹⁹ *Ibidem*.

Tabla 2. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Teniendo en cuenta las líneas estrategias y las rutas de bienestar, a continuación, se plantean unos ejes fundamentales recomendados por el nivel nacional para las entidades del sector público, para tener en cuenta así:

Eje 1: Equilibrio psicosocial:

“Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la

adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.”²⁰

a. Factores Psicosociales:

“Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.”²¹

“Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo, aquellos que estén interesados en participar en **eventos deportivos y de recreación** podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice el área de talento humano.”²²

Tabla 1. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos deportivos y recreacionales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

²⁰ Ibídem.

²¹ Ibídem.

²² Ibídem.

Tabla 3. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Departamento Administrativo de la Función Pública y las cajas de compensación familiar.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad.

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos **artísticos y culturales presenciales y/o virtuales**, los servidores interesados podrán solicitar su inscripción en las diferentes actividades que organice la dependencia o área de talento humano.”²³

“El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.”²⁴

“Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la **flexibilidad laboral**. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando **teletrabajo y/o trabajo virtual en casa**.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.

Tabla 4. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 4

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012)	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados
	Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54		
	Decreto Ley 491 de 2020		

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

²³ Ibídem.

²⁴ Ibídem.

Tabla 5. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 5

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento"	Resolución de apertura y premiación por parte del Ministerio de Cultura	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Cultura	Todos los servidores

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

"Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros, siguiendo las sugerencias de las mesas de trabajo mencionadas en el apéndice de diagnóstico."²⁵

"Los servidores públicos tienen talento es una iniciativa que les permite mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones, de esta manera se estimula la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado."²⁵

Tabla 6. Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales: actividad relacionada 6

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo 19	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Cultura y Ministerio del Interior	Todos los servidores interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Tabla 7. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

"Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos."²⁷

"Para ello, las entidades podrán establecer permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad. Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos

por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud."²⁸

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Ibidem.

Tabla 8. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“En cumplimiento a lo dispuesto por las normas, y entendiendo la importancia que tendría este día para los servidores públicos, las entidades públicas realizarán actividades a los **servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto** para que comparta con sus nietos. Además, las entidades podrán implementar acciones adicionales para el reconocimiento de este día, por ejemplo, la entrega de tarjetas para conmemorar este día, todo lo anterior, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.”²⁹

Tabla 10. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 4

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

se lleve a cabo.”³¹

“Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad

“En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.”²⁹

Tabla 9. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos	Decreto 1740 de 1990	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud y Ministerio del Interior	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; las entidades públicas deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias en un espacio, suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados. La dependencia o área de talento humano deberá definir el procedimiento para que esta jornada

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

Tabla 11. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 5

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Así mismo, implementar una de las recomendaciones que surgieron de las mesas de trabajo. Las entidades públicas deberán, a través de actividades, realizar el reconocimiento y la felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.”³³

de vida. Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.”³²

Tabla 12. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 6

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Tabla 13. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 7

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades públicas deben adaptar espacios destinados a la lactancia materna, disposición que está vigente desde el año 2017. Igualmente, las entidades deberán realizar acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, programas de incentivos y beneficios, entre otras.”³⁴

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

“Las entidades realizarán la promoción y difusión de **estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa**, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica o impresa.”³⁵

c. Calidad de vida laboral

Tabla 15. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades públicas deberán identificar las profesiones de sus servidores públicos y con esta información realizar actividades de bienestar para la celebración de las distintas profesiones.”³⁷

Tabla 14. Equilibrio entre vida laboral y familiar: actividad relacionada 8

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Decreto Ley 1567/98	Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.”³⁶

Tabla 16. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)	Según sea el caso	Según sea el caso	Todos los servidores que cumplan las condiciones

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

³⁵ Ibídem.

³⁶ Ibídem.

³⁷ Ibídem.

Tabla 17. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración del día del Trabajo Decente	Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Trabajo	Todos los servidores

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, y en cumplimiento de las recomendaciones dadas por las mesas de trabajo, las dependencias o áreas de talento

humano deberán adelantar actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.”³⁸

“El acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

Por otra parte, las entidades deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras. En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.”³⁹

Tabla 18. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 4

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores que cumplan las condiciones

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

³⁸ Ibídem.

³⁹ Ibídem.

Tabla 19. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 5

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“En especial, en el marco de las entidades orientadas a resultados. Teniendo en cuenta que un servidor público motivado refleja su sentido de pertenencia y compromiso, en consecuencia, aumenta su productividad. Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.”⁴⁰

Tabla 20. Calidad de vida laboral: actividad relacionada 6

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración de cumpleaños		Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades deberán definir las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños, por lo que podrán darles el día libre por su cumpleaños para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos, esto debe darse previa concertación con el jefe inmediato.”⁴¹

Tabla 21. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Entorno laboral saludable		Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios que la entidad considere pertinentes para ello”⁴²

“Las entidades públicas realizarán campañas de promoción de lectura y generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ibidem.

⁴² Ibidem.

y su calidad de vida, dichas actividades podrán ser gestionadas mediante alianzas institucionales o por medio de las cajas de compensación familiar, por ejemplo: ferias del libro y presentaciones teatrales, entre otras. Estas campañas se realizarán como mínimo una vez al año, ya sea de manera presencial o virtual.”⁴³

Tabla 22. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia		Según sea el caso	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Tabla 23. Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016	Ministerio de Transporte y Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores
	Circular Externa No. 11 de 2017		

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Desarrollarán actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

Para ello, las entidades deberán realizar campañas que incentiven el uso de la bicicleta como principal medio de transporte, además, la dependencia, o área de talento humano encargada de la gestión de esta actividad, establecerá esquemas de estacionamiento para aquellos funcionarios que decidan movilizarse en bicicleta; así mismo, y de acuerdo con la normatividad vigente en la materia, la entidad podrá otorgar

como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.”⁴⁴

Eje 2: Salud Mental:

“Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.”⁴⁵

⁴³ Ibídem.

⁴⁴ Ibídem.

⁴⁵ Ibídem.

a. Higiene mental

Tabla 24. Higiene mental: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020	Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.”⁴⁶

“Por ello, las entidades públicas deberán implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión. Las entidades deberán realizar como mínimo una capacitación al año en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.”⁴⁷

Tabla 25. Higiene mental: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Estrategias de trabajo bajo presión		Ministerio de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia

Tabla 26. Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud, Ministerio del Deporte	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.”⁴⁸

“Las entidades deber realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud

mental.”

⁴⁶ Ibídem.

⁴⁷ Ibídem.

⁴⁸ Ibídem.

Tabla 27. Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento		Ministerio de Salud	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

condiciones, para ello, usará las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o tele orientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos pospandemia.”⁴⁹

Eje 3: Convivencia social:

a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Tabla 29. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Ley 581 de 2000 Decreto 2011 de 2017 (compilado en el Decreto 1083 de 2015) Decreto 2365 de 2019 Decreto 455 de 2020	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“En cumplimiento a la normatividad vigente, las entidades implementarán acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.”⁵¹

“Las entidades públicas deberán implementar iniciativas relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas

Tabla 28. Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Telemedicina Teleorientación psicológica	Decreto 2771 de 2008	Ministerio de Salud Ministerio de las TIC Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.”⁵⁰

Tabla 30. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio del Interior	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem.

Tabla 31. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Pacto internacional de derechos civiles y políticos	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores”⁵²

“Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.”⁵³

Tabla 32. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: actividad relacionada 4

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y contratistas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

“Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”⁵⁴

⁵² Ibidem.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

Tabla 33. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

laboral, sexual y abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.”

“Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso

Tabla 34. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales:

a. Coordinación interinstitucional

Tabla 35. Coordinación interinstitucional: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades públicas

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

privado.”⁵⁵

“La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector

b. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

⁵⁵ Ibidem.

“Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.”⁵⁶

Tabla 36. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Tabla 37. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“El reconocimiento a la buena gestión es un elemento fundamental dentro de la generación de bienestar social, por ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública reconocerá a las entidades cuya gestión sea meritoria en esta materia en el evento anual del Día Nacional del Servidor Público, lo anterior, teniendo en cuenta el número de actividades exitosas de bienestar implementadas por cada entidad, su grado de efectividad y utilizando los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), los resultados del FURAG, así como los reportes del cumplimiento de cada uno de los componentes que hacen

parte de este programa por entidad, el número de acciones inscritas en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito y los demás elementos que considere pertinentes.”⁵⁷

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ Ibidem.

Tabla 38. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño	N/A	Departamento Administrativo de la Función Pública	Todas las entidades

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Las entidades podrán de contar con gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES, para esto, las entidades se encargarán de recolectar, promover y sugerir actividades exitosas en materia de bienestar social.”⁵⁸

Eje transversal: Transformación digital:

a. Creación de cultura digital para el bienestar:

Tabla 39. Creación de cultura digital para el bienestar: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 491 de 2020	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores públicos

“Con el propósito de que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuito, el área de talento humano deberá realizar jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad, por ejemplo, aquellas de mensajes instantáneos, uso compartido e individual de la nube de información, formularios automáticos y encuestas, grabación de reuniones virtuales (con todas sus utilidades), aquellas que sistematizan tareas frecuentes como los correos electrónicos automáticos y programados, flujos de trabajo y asignación de tareas para trabajo en grupo, entre muchas otras funcionalidades que poseen las entidades públicas a través de sus proveedores de comunicación tales como Office 365 y Google, entre otras. Así mismo, deberán capacitar a los servidores públicos sobre aplicativos

gratuitos de manejo de tareas, gestión de la salud y alimentación y organización del tiempo de trabajo, entre otras herramientas.

Las áreas de talento humano trabajarán en conjunto con las áreas de TIC de cada entidad para desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con

⁵⁸ Ibidem.

esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor. Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos.

Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes.”⁵⁹

B. Analítica de datos para el bienestar

Tabla 40. Analítica de datos para el bienestar: actividad relacionada 1

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Con el propósito de tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros, las áreas de talento humano de las entidades públicas deberán elaborar análisis de hábitos y tendencias digitalizadas a partir de la información de los servidores públicos pertenecientes a la entidad que se encuentra en el SIGEP, además de buscar otros mecanismos como encuestas o entrevistas. En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.”⁶¹

“En consecuencia, con el fin de utilizar correctamente la información de la entidad, las áreas de talento humano deberán preparar a los servidores en la analítica de datos (*big data*), mecanismos de recolección e interpretación de la información disponible en la entidad en lo relacionado con los servidores públicos. Así mismo, las capacitaciones estarán orientadas a la protección de la información (habeas data).”⁶⁰

Tabla 41. Analítica de datos para el bienestar: actividad relacionada 2

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información	Conpes de big data y Conpes de Transformación Digital	Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ Ibidem.

Tabla 42. Analítica de datos para el bienestar: actividad relacionada 3

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Actualización de redes y sistemas de información	Ley 1978 de 2019, por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Departamento Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

para recolectar preferencias, hábitos, identificación de talentos ocultos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento.

“En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, las áreas de talento humano de las entidades públicas, y las demás dependencias pertinentes, realizarán una vez al año, como mínimo, campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello. En todo caso, estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Esta base de datos de información será parte del insumo

C. Creación de ecosistemas digitales

Tabla 43. Creación de ecosistemas digitales para el bienestar virtual y presencial

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	ENTIDADES RECTORAS O REFERENTES	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores	Conpes 3975 Transformación Digital: política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, 2019	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.	Todos los servidores públicos.

Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Igualmente, con el fin de generar eficiencia, eficacia y efectividad en el quehacer público, manteniendo la búsqueda de la generación de bienestar en los servidores públicos mediante la flexibilización de las actividades, manejo y asignación de las tareas y flujos de trabajo, aumento de la comunicación interna, el rápido acceso a la información disponible, entre otros beneficios; las áreas de talento humano de las entidades públicas y aquellas otras dependencias pertinentes deberán implementar procesos y procedimientos que faciliten la labor de los servidores públicos, por ejemplo: la implementación de herramientas de manejo de tiempos de labor y actividades, mensajería

instantánea, flujos de trabajo y asignación de tareas y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, de proveedores externos.”⁶²

OBJETIVO GENERAL:

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

⁶² Ibídem.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar actividades en los ámbitos deportivo, cultural, social entre otros, que contribuyan con el balance necesario entre la vida laboral y personal de los trabajadores de la entidad.
- Llevar a cabo actividades que mejoren hábitos saludables y sensibilicen a cerca de la importancia de invertir en este componente para producir enormes beneficios personales y familiares.
- Realizar actividades personales y/o familiares de esparcimiento esenciales para el ser humano que sirvan como descanso de la rutina fomentando un desarrollo humano desde lo intelectual, emocional, físico y psicológico del individuo.
- Facilitar y sensibilizar a los trabajadores sobre el manejo de las finanzas ya que estas son una herramienta indispensable para el individuo, las cuales tienen un impacto directo sobre la calidad de vida personal y familiar.
- Fomentar una cultura organizacional con un liderazgo colectivo desde la apropiación del conocimiento de la memoria histórica institucional, las buenas prácticas del trabajo en equipo, la aplicación de los valores y principios en la labor diaria y el sentido de pertenencia corporativo de cada servidor público.
- Realizar actividades que permitan conocer, mantener, mejorar y/o preservar el clima laboral, el cual es influyente en el desempeño y consolidación de una estructura organizacional agradable.
- Mantener y/o incrementar la participación y creativa de todos los funcionarios de la entidad convocados al desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos de la Región Central.
- “Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital”

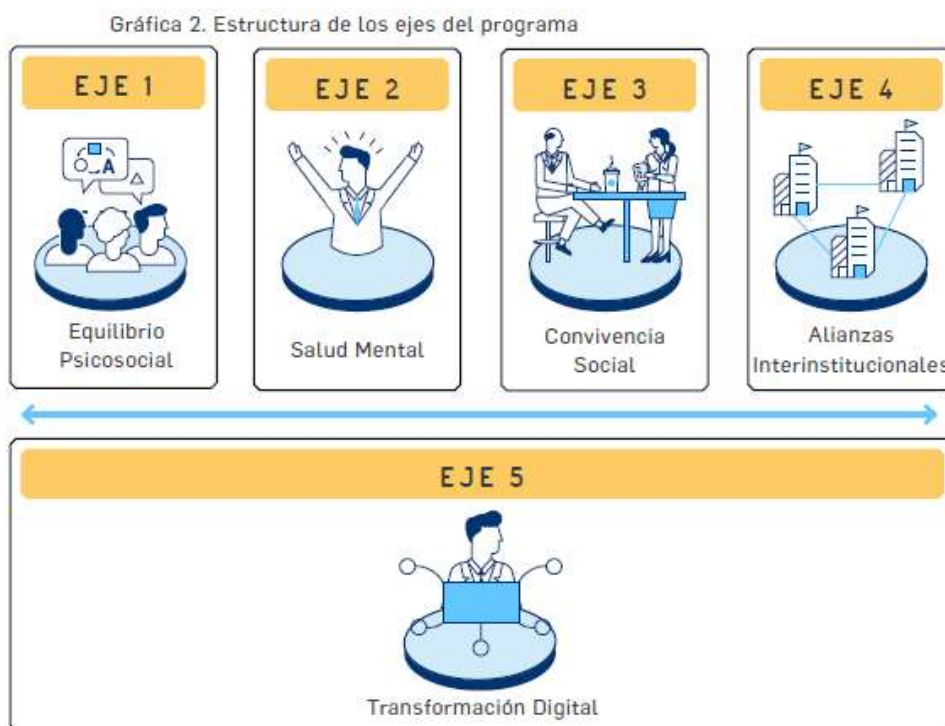
Lineamientos del Talento Humano:

A demás de ello se espera que el presente programa atienda los lineamientos dados por la alta Gerencia de la Región Administrativa y de Planeación Especial los cuales son:

- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

“Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:”⁶³



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

“Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.”⁶⁴

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

“Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones, de acuerdo con Dolan, Valle, Jackson, & Shuler (2007) la calidad dentro de las organizaciones tiene su génesis en la preocupación de las entidades por la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, lo que, a su vez, se muestra en el interés del empleado por satisfacer sus necesidades y las expectativas de la organización. La productividad, entonces, depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, que las organizaciones entiendan esto es de suma importancia, puesto que la relación entre el bienestar y la productividad es directamente proporcional (Robbins, 1979).”

“ En las generalidades y análisis del bienestar laboral existe una corriente de análisis que apenas hasta principios del siglo XXI empezó a ocupar la atención de expertos y teóricos de la administración y la psicología, pero que en la actualidad se ha vuelto sumamente relevante, esto es, el bienestar laboral en el marco de las nuevas prácticas y tendencias en materia de desarrollo laboral, como el trabajo remoto, el teletrabajo y el homeoffice, entre otros; que se refiere a aquellos modalidades implementadas para los trabajadores que laboran en un espacio físico diferente al de las organizaciones públicas y privadas, como la casa o el trabajo en campo.”

“Toda vez que el ‘teletrabajador’ sigue siendo un miembro de la organización, la entidad tiene la obligación de contribuir a mejorar su calidad de vida, por lo que este también debe beneficiarse de los programas de bienestar.”

“El teletrabajo puede traer a las personas una gran cantidad de aspectos negativos, por ejemplo, Havriluk (2010) citando a Di Martino propone que el teletrabajo puede ser una desventaja dado que “la falta de ambiente laboral, puede afectar a algunos teletrabajadores que han tenido mucho tiempo trabajando tradicionalmente” adicional a ello, el autor menciona que los teletrabajadores pueden tener desvinculación emocional con la organización y estar inmersos en riesgos en la salud física como el sedentarismo o en la salud mental por el aislamiento social.”

“Entonces, los programas de bienestar apoyados en herramientas virtuales deben orientarse a mantener el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con su entidad, mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental. Es por ello por lo que dentro de este programa se contemplan aspectos de prevención de riesgos a la salud y se orientan según aspectos diferenciadores de la población objetivo.”

“Inicialmente, uno de los ODS orientadores del presente programa es el tercero, salud y bienestar, este objetivo expone que la buena salud es esencial para el desarrollo sostenible, al respecto se advierte la necesidad de prestar atención a la salud mental, teniendo en cuenta que 1 de cada 10 personas ha padecido un trastorno mental. Igualmente, en el Conpes 3918 (2018), referente a la “Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia”, se resalta que la violencia y el consumo de sustancias psicoactivas son factores que influyen en los problemas mentales o son el problema en sí.”

“Teniendo en cuenta lo anterior, acciones de bienestar cómo: brindar un seguro complementario de salud, dar medio día libre por cumpleaños y facilitar el desarrollo de trabajo desde casa, entre otras, han sido implementadas por estas organizaciones.

Las ventajas que traen consigo los planes de bienestar para los colaboradores son innumerables, en tanto que al llevar a cabo acciones que busquen mejorar el estado físico y psicológico de su talento humano se mejora su calidad de vida, dado que esto les trae satisfacción y motivación. Para la organización también produce beneficios, porque sus empleados aumentan su rendimiento y su fidelidad, en consecuencia, se disminuye la rotación, el número de bajas y el ausentismo laboral.

En segunda instancia, el caso del bienestar laboral en Argentina puede aportar nuevos elementos al presente programa, ya que, en el desarrollo de la gestión del talento humano, se ha implementado la teoría de psicología positiva, aspecto relacionado con el bienestar laboral. Esta teoría supone que un colaborador feliz es el resultado de una combinación de distintos factores y disposiciones otorgadas por el empleador, como lo son: el salario, los beneficios, flexibilidad en los horarios, la posibilidad de crecimiento dentro de la compañía y el ambiente laboral, entre otros. Es decir, las organizaciones buscan lineamientos que otorguen beneficios a los empleados con el propósito de que estos respondan con motivación y compromiso.

En tercer lugar, se estudia el caso de Brasil, que ha entendido la realidad laboral por medio del análisis del contexto, procurando fortalecer los recursos disponibles para los trabajadores a fin de afrontar situaciones de conflicto y enfatizar en los aspectos positivos del trabajo cotidiano. Desde una perspectiva comprensiva y positiva, se destacan las incidencias del bienestar psicológico en el entorno laboral y su vínculo con las estrategias de afrontamiento ante un ambiente laboral cada vez más estresante e incierto. (Marsollier, 2019)

También se estudió el caso de Canadá, donde las políticas de bienestar están dirigidas a abordar la salud mental, garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, apoyar la diversidad y la inclusión, prevenir el acoso y gestionar los conflictos de manera informal. Así mismo, es importante destacar que el servicio público canadiense cuenta con un centro especializado de salud mental en el trabajo.

Y, en quinto lugar, se revisó la experiencia de Reino Unido, donde las políticas de bienestar están ligadas directamente a las estrategias de liderazgo y a ser conscientes de cómo trabajan juntos los equipos y se apoyan entre sí, lo que contribuye a mejorar el rendimiento y el bienestar. Por lo que, se exploran áreas como: i) Cómo las personas pueden rendir al máximo en su equipo; ii) Cómo las personas se unen para formar equipos efectivos; iii) Qué aspectos se deben tener en cuenta para una buena colaboración y iv) Qué significa el liderazgo personal.

Por eso, dentro de las tendencias de bienestar se procura la búsqueda de espacios laborales donde los empleados puedan expresarse libremente y desarrollar sus capacidades. Para lograr esto, se procura un cambio de actitudes de los empleados mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia de cada uno de los servidores públicos.

Para ello, quizá sea necesario que los gerentes públicos impulsen un cambio en la cultura organizacional orientado al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias.

Otra de las tendencias es la transformación digital, que, si bien ha sido un tema que en los últimos años ha estado en constante evolución, a raíz de la pandemia de la COVID-19 ha cobrado toda la importancia y relevancia, por eso se encuentra en su mayor auge. La transformación digital implica muchos elementos, entre

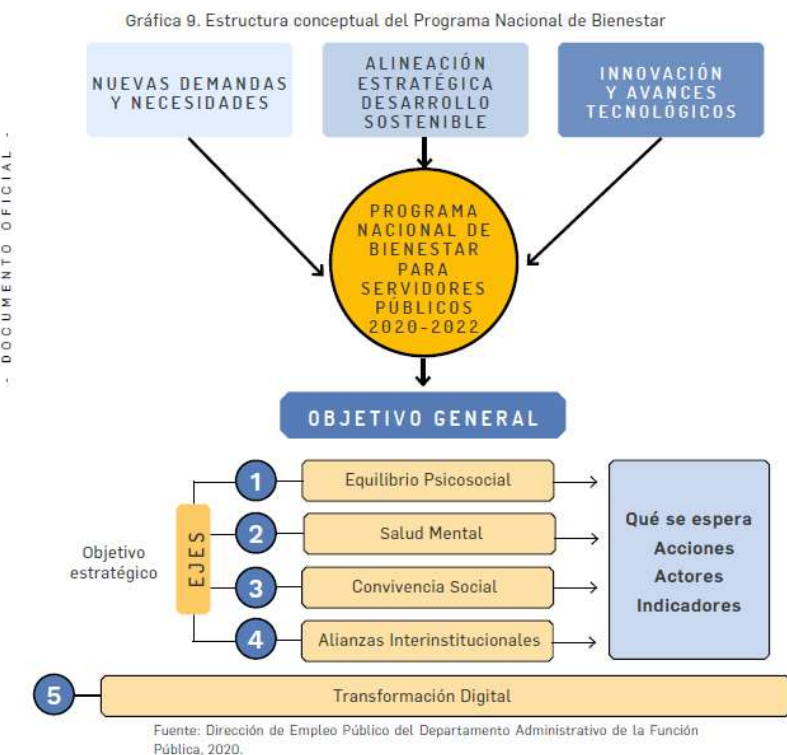
ellos, la conectividad entre colaboradores con la entidad, la flexibilidad laboral, la automatización y sistematización de procesos y la perspectiva de que las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial están transformando las dinámicas empresariales e institucionales.

Sin embargo, de la gran variedad de acciones para la transformación digital en el mundo laboral, entendida como la integración de nuevas tecnologías en las entidades para mejorar sus funciones y la entrega de bienes y servicios, las que más han sido utilizadas son las modalidades de teletrabajo y el trabajo en casa, lo que evidencia aún más la necesidad de contar con nuevas formas de trabajo.

Es por ello por lo que los empleadores deberán proveer y garantizar a los teletrabajadores condiciones que les permitan la integralidad en los programas de bienestar y las estrategias de participación que impliquen el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público.”

“Ahora bien, el actual trabajo en casa es una modalidad establecida por el Gobierno nacional a través de la Directiva Presidencial No. 02 de 2020, en la cual se establecen temas como el desarrollo del trabajo en casa por medio del uso de las TIC y el uso de herramientas colaborativas teniendo en cuenta el cumplimiento de los lineamientos establecidos en materia de ciberseguridad por la entidad y con sujeción a la legislación vigente en materia de habeas data.

En este punto es importante precisar que al igual que el teletrabajo, y mientras permanezca la emergencia sanitaria, las entidades deberán implementar estrategias de bienestar de manera virtual y presencial para los casos que aplique.



Precisamente la telemedicina y la tele orientación psicológica son unas de las tendencias innovadoras en materia de bienestar laboral, la cual consiste en asistencia médica a los servidores e incluso a sus familiares vía internet, con simples pasos a seguir y una videollamada con profesionales de salud, ya sea a través de la ARL o las cajas de compensación con la que cuente la entidad, se pueden ofrecer virtualmente servicios de salud física y asistencia psicológica, en procura el bienestar laboral, personal y familiar de los servidores.

Otra tendencia son las empresas saludables y sostenibles, frente a esto la Asociación Española de Psicología Aplicada propone que las

prácticas de salud se deben extender por toda la organización, es decir, deben generar la cultura que promueva políticas saludables basadas en el modelo de empresa saludable y sostenible que contiene tres pasos: 1) detección de enfermedades físicas y psicológicas, 2) evaluación de las condiciones laborales y del colaborador y 3) intervención sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales (Carrión, 2011)."

ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO:

Teniendo en cuenta que el Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a los funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central, se analizó las siguientes características, de estos, considerados como la población objetivo:

a. La planta de personal a marzo de 2021 se encuentra ocupada por 13 mujeres y 10 hombres, los cuales se encuentran entre los siguientes rangos de edad:

EDAD	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
25 - 30	0
31 - 35	3
36 - 40	7
41 - 45	7
46 - 50	2
51 - 55	0
56 - 60	3
60 - 65	0
66 o más	1

b. Por otra parte, se encontró que 2 de los funcionarios no tienen hijos y 21 sí tienen, cuyos rangos de edad son los siguientes:

RANGOS DE EDAD DE HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
0 - 3	4
4 - 6	6
7 - 9	4
10 - 12	5
13 - 15	5
16 - 18	3
+19	5

c. Finalmente se analizó el estado civil de los funcionarios con el fin de proyectar las actividades familiares, cuyos resultados fueron los siguientes:

ESTADO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	COBERTURA ACTIVIDADES FAMILIARES
Solteros (as)	5	Padres – Hermanos (Hasta dos (2) familiares)
Casados (as)	16	Esposos (a) e Hijos (as)
Unión Libre	2	Compañero (a) e Hijos (as)

ENCUESTA 2021:

La Dirección Administrativa y Financiera mediante Circular DC N°20214100011 del 11 de marzo de 2021 realizó la identificación de necesidades de bienestar e incentivos, con la aplicación de una encuesta, la cual arrojó los siguientes resultados:

<https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=Start#Analysis=true&FormId=damTpZFcpkCyXZjaz59d9FBC-g7-9npFvB39OwTzMvIUQlhINVpLQUxaVUhMVTvZV0FNRIZDSTRMRC4u>

ACTIVIDADES PROPUESTAS 2021:

A partir de estas necesidades se realizó la siguiente priorización:

Línea1: Protección y Servicios Sociales:

Eje 1: Equilibrio psicosocial:

Factores Psicosociales:

Eventos deportivos y recreacionales

- Recorrido rutas MTB
- Caminata
- Zumba

Actividades artísticas y culturales

- Cine
- Cocina

Bienestar Espiritual

- Yoga
- Risoterapia
- Constelaciones familiares

Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

Día de la Familia

- Día libre en familia (dos veces al año)

Día de la Niñez

- Bono electrónico onces en familia
- Vacaciones recreativas (0 a 12 años)

Gestión efectiva del tiempo

- Disposición y cumplimiento de tres horas semanales para el desarrollo de una actividad física dentro de la jornada laboral

Actividades

- Souvenir en día especial
- Taller de mascotas – gatos
- Asesoría en Finanzas

Línea 2: Calidad de Vida Laboral:**Calidad de Vida Laboral:****Día Nacional del Servidor Público**

- Reconocimiento de logros de servidores públicos

Día del Trabajo Decente

- Conmemoración virtual
- Socialización de condiciones laborales

Cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral

- Taller de emprendimiento

Identidad Institucional

- Aniversario RAP-E
- Cierre de Vigencia

Eje 2: Equilibrio psicosocial:**Higiene Mental:****Salud Mental:**

- Manejo del Estrés

Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia**Prevención del sedentarismo:**

- Entrenamiento deportivo en familia

Eje 3 Convivencia social:

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:

Convivencia Social:

- Prevención del acoso laboral

Las actividades complementarias que apoyarán a la contribución del **Salario Emocional** son:

Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas:

La entidad implementará acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión.

Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales:

La entidad realizará acciones para la prevención de prácticas irregulares, el fomento de la diversidad, de la equidad para contribuir con un mejor ambiente laboral y la creación de espacios seguros y diversos.

Analítica de datos:

Talento humano elaborará análisis de hábitos y tendencias digitalizadas a partir de la información de los servidores públicos pertenecientes a la entidad que se encuentra en el SIGEP, además de buscar otros mecanismos como encuestas o entrevistas.

Así mismo realizará una vez al año, campaña de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello. “Esta base de datos de información será parte del insumo para recolectar preferencias, hábitos, identificación de talentos ocultos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento.”

Analítica de datos para el bienestar:

Se promocionarán capacitaciones en analítica de datos (*big data*) y protección de la información (habeas data).

Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:

Se sensibilizará con respecto a trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

Coordinación interinstitucional:

“La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.”⁶⁵

⁶⁵ Ibídem.

Creación de cultura digital para el bienestar:

“Las áreas de talento humano trabajarán en conjunto con las áreas de TIC de cada entidad para desarrollar o adoptar apps (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor. Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos.

Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes.”⁶⁶

Creación de ecosistemas digitales:

La entidad promocionará las herramientas de office 365 dispuestas para facilitar la labor de los servidores públicos.

Cumpleaños:

En este día tan especial la entidad institucionaliza que puede un funcionario pasar el día del cumpleaños libre al lado de sus seres más queridos, en caso de no poderlo tomar el mismo día, deberá disfrutarlo al siguiente día o el día anterior.

Día del abuelo:

La entidad realizará una actividad a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos en el mes de agosto para que compartan con sus nietos y se exaltará por medio de una tarjeta virtual para conmemorar este día.

Entorno laboral saludable:

Esta iniciativa del Gobierno Nacional busca generar un mejor ambiente de trabajo encaminado puntualmente a promover la actividad física y los hábitos saludables (alimentación y ejercicio) en los servidores públicos.

Para lograr esta estrategia, se trabajará junto con la Función pública, la Universidad Santo Tomás y el Ministerio de Transporte, de acuerdo con el Convenio 049 del 2016 entre estas Entidades. Además, se integrará el presente programa con las actividades que se desarrollen desde el Plan Anual de Trabajo SST 2021 para generar entornos laborales más saludables.

También se realizarán “Campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa:

Se realizará una promoción y difusión de **estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa**, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

⁶⁶ Ibídem.

Estrategias de trabajo bajo presión:

La entidad implementará acciones que orienten sobre cómo resolver problemas bajo presión.

Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar:

Se promocionará la inscripción de la entidad en el crearé un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social del Departamento Administrativo de la Función Pública para compartir las experiencias exitosas en materia de bienestar.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:

Se promoverá la diversidad y la equidad.

Gestores de felicidad:

Se contará al interior de la entidad con “gestores de felicidad (GEFES) y se realizará reconocimiento social anual a los mejores gestores de felicidad o GEFES”⁶⁷

Horarios Flexibles:

Los horarios flexibles, se refieren a la opción de mejorar la distribución del tiempo de llegada y salida para el trabajador, la reglamentación interna de la Región Central que establece el horario de trabajo de disponer la opción de acordar un horario laboral alterno, esto con el fin de permitirle a los trabajadores de la entidad organicen de mejor manera su tiempo de llegada a la entidad para favorecer algunas dinámicas familiares particulares como por ejemplo los casos de madres solteras, los que viven fuera de la ciudad, entre otros.

Jornada Laboral Especial para Mujeres Embarazadas:

Con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Lactancia materna:

Se brindará espacios adecuados para las madres lactantes junto con programas de incentivos y beneficios para ellas.

Ley Pro-bici:

Así mismo en el tema de incentivos la entidad implementó la ley Pro-bici ley 1811 de 2016 otorgando medio día libre como lo habla la norma, cada vez que un funcionario llega en bicicleta a la entidad haciendo uso del carné de control creado para su correcta verificación y se otorgan incentivos de tiempo compensatorio en días especiales plasmados en el presente plan de bienestar.

Los servidores públicos tienen talento:

Se realizará la inscripción de los servidores que quieran participar ante el Ministerio de Cultura con el fin de que puedan mostrar sus habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones.

⁶⁷ Ibídem.

Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento:

Se realizarán acciones relacionadas con el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, para ello, se usarán las tecnologías de la información y la comunicación, como la telemedicina o tele orientación psicológica dirigidas a la prevención de riesgos a la salud y efectos pospandemia, esto en apoyo con de la ARL SURA.

Nupcias:

Se realizará reconocimiento y felicitación a los servidores públicos que hayan contraído nupcias.

Prepensionados:

Incluye dentro de este programa las actividades necesarias para cubrir este tipo de población cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión, esto es, hombres de 59 años o más y mujeres con 54 o más años, apoyados sobre todo en las actividades, sensibilización, acompañamiento y talleres que proporcione la caja de compensación familiar.

El Decreto 36 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, define la Política de Pre-retiro Marco (PPM), con la cual se establece que las entidades deberán incluir en los Programas de Bienestar planes orientados a la preparación para la jubilación.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa, están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia:

Se gestionará la realización de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

Programa de Desvinculación Asistida y Retiro:

Se desarrollará un programa relacionado con la desvinculación laboral asistida, el cual contempla la sensibilización y capacitación del personal de planta que esté próximo al retiro del servicio (reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad), para ayudarles a afrontar la situación de desempleo o cambio de vida, con actitud positiva y para que desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación.

Para lograr el desarrollo de este programa, se trabajará junto con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, en su ruta de Empleabilidad y/o Emprendimiento.

Igualmente, para las personas que se retiren de la entidad por renuncia voluntaria, se les realizarán entrevistas de retiro para identificar las razones de este.

Programa Servimos:

Además de ello, se socializará con los colaboradores de la entidad, la estrategia del Programa Servimos que es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público, sin importar su tipo de vinculación; la gestión del programa se viene realizando desde el año 2016.

Se socializará a través de diferentes medios los beneficios y alianzas del programa SERVIMOS a los servidores públicos de RAP-E.

Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia:

Se realizará una campaña de promoción de lectura y se generarán espacios de cultura en familia a través de prácticas y hábitos de vida saludable.

Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar en las entidades públicas:

Se realizará la debida inscripción ante el Departamento Administrativo de la Función Pública para realizar el reconocimiento a la buena gestión en materia de bienestar.

Reconocimiento de la profesión:

Se enviará tarjeta virtual de reconocimiento a cada profesión de los servidores públicos.

Tarde en Familia:

El último viernes de cada mes el funcionario podrá disfrutar de una tarde en familia si programa sus actividades para ser realizadas en jornada continua de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., esto con el fin de otorgar un espacio para que disfrute con sus seres queridos en esas ocasiones.

Teletrabajo o trabajo virtual en casa:

“Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la **flexibilidad laboral**. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando **teletrabajo y/o trabajo virtual en casa**.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.”⁶⁸

⁶⁸ Ibidem.

El cronograma de trabajo para desarrollar el programa de bienestar e incentivos es el siguiente:

Línea Estratégica	Eje		Actividades		Actividades Programadas											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Línea1: Protección y Servicios Sociales:	Eje 1: Equilibrio psicosocial:	Factores Psicosociales	Eventos deportivos y recreacionales	Recorrido rutas MTB												
				Caminata												
				Zumba												
			Actividades artísticas y culturales	Cine												
				Cocina												
			Bienestar Espiritual	Yoga												
				Risoterapia												
				Constelaciones familiares												
		Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	Día de la Familia	Día libre en familia (dos veces al año)												
			Día de la Niñez	Bono electrónico onces en familia												
				Vacaciones recreativas (0 a 12 años)												
			Gestión efectiva del tiempo	Disposición y cumplimiento de tres horas semanales para el desarrollo de una actividad física dentro de la jornada laboral												
			Actividades	Souvenir en día especial												
				Taller de mascotas - gatos												
				Asesoría en Finanzas												
Línea 2: Calidad de Vida Laboral:	Eje 1: Equilibrio psicosocial:	Calidad de Vida Laboral	Día Nacional del Servidor Público	Reconocimiento de logros de servidores públicos												
			Día del Trabajo Decente	Conmemoración virtual												
				Socialización de condiciones laborales												
			Cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral	Taller de emprendimiento												
			Identidad Institucional	Aniversario RAP-E												
				Cierre de Vigencia												

	Eje 2: Salud Mental	Higiene Mental	Salud Mental	Manejo del Estrés														
		Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia	Prevención del sedentarismo	Entrenamiento deportivo en familia														
	Eje 3 Convivencia social:	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	Convivencia Social	Prevención del acoso laboral														

*Nota: La entidad promoverá las actividades aquí mencionadas en la medida de los recursos destinados para apoyar dichas actividades, algunas se contratarán con la Caja de Compensación Familiar y otras deberán hacerse con gestión institucional y sin erogación.

INDICADORES:

No.	Nombre del indicador	Formula
1	Eficacia ejecución programa de bienestar social e incentivos	(Actividades de bienestar realizadas / Actividades de bienestar programadas) X100
2	Cobertura programa de bienestar social e incentivos	No. de funcionarios que participaron al menos en una (1) actividad del programa de bienestar
3	Calidad de la ejecución del programa	(No. de encuestas de satisfacción aplicadas / No. de funcionarios de la entidad) X100

3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para desarrollar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se requiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

OBJETIVO:

Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2021, con el fin de lograr cada uno de los objetivos planteados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Obligaciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la entidad, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

REPRESENTANTE LEGAL / GERENTE:

- Designar la responsabilidad del SG-SST a quien corresponda garantizando el funcionamiento de este.
- Disponer de los recursos necesarios para la implementación del SG-SST.
- Revisar anualmente el funcionamiento del SG-SST, además del cumplimiento de la programación de trabajo anual de SST y la correspondiente a inducción, reinducción y capacitación en SST.

RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

- Identificar, medir y controlar riesgos en el trabajo.
- Adelantar las gestiones necesarias para establecer y asegurar el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Asesorar técnicamente la creación e implementación de programas de seguridad industrial e higiene ocupacional.
- Planificar y llevar a cabo las inspecciones de seguridad e higiene industrial en la entidad.
- Asesorar a los comités de la entidad en lo concerniente a la materia.
- Investigar accidentes de trabajo, determinar las causas y recomendar medidas correctivas.
- Seguimiento a la adquisición, seguimiento de uso y actualización de elementos de seguridad y salud en el trabajo.
- Comandar la Brigada de Emergencias.

RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES:

Los servidores públicos, contratistas y pasantes tienen las siguientes responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la entidad.
- Informar oportunamente al área de SST acerca de los peligros y riesgos latentes en su lugar de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- Participar en las actividades de promoción y prevención en SST determinadas por la entidad, para mantener y mejorar las condiciones de salud de los colaboradores.

- Participar en la investigación de accidentes de trabajo, en el caso en que un servidor público, contratista o pasante sufran un accidente en el desarrollo de su labor.

RESPONSABILIDADES DE LOS BRIGADISTAS DE EMERGENCIAS:

La brigada de emergencias de la entidad tiene por objeto prestar los primeros auxilios en caso de emergencia. Para el cumplimiento de su propósito la brigada tiene las siguientes responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Procurar por la seguridad de los colaboradores de la entidad.
- Apoyar la realización de los simulacros programados (control de incendios, evacuación, concentraciones masivas, rescate y actividades de primeros auxilios entre otros).
- Asistir a las actividades de formación (inducción, capacitaciones, talleres, pista de entrenamiento etc.) programadas.
- En caso de identificar condiciones locativas que puedan llegar a generar un riesgo, reportarlo al área de SST (ausencia, deterioro u obstrucción de la señalización, condiciones de orden y aseo, de mobiliario, e instalaciones eléctricas entre otros).
- Velar por la adecuada conservación y mantenimiento de los equipos de control de incendios, evacuación y primeros auxilios.
- Apoyar las situaciones de urgencias y emergencias que se presenten.
- Dirigir y coordinar la evacuación ante cualquier emergencia.
- Hacer uso del chaleco distintivo de brigadista de acuerdo con las indicaciones dadas por el área de SST.
- Apoyar el posicionamiento de la brigada de emergencias en la Entidad.

NOTA: Los Brigadistas no tienen la competencia para practicar procedimientos invasivos en caso de emergencias.

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo tiene las siguientes responsabilidades de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal aplicable en SST:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la entidad y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales.
- Elegir al secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto adelantar y proponer medidas preventivas y correctivas encaminadas a contribuir un adecuado ambiente laboral, fomentar relaciones positivas entre los servidores públicos y contribuir a la protección contra los riesgos psicosociales que afectan la salud. Para el cumplimiento de su propósito y la normatividad nacional vigente, el CCL tendrá las siguientes responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la alta dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de la entidad.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

RECURSOS:

Para el desarrollo del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2021, se cuentan con recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole disponibles para dar cumplimiento a lo establecido en el plan.

ANTECEDENTES DEL SG-SST EN LA REGIÓN CENTRAL RAP-E:

¿QUÉ ES EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)?

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en el mejora continua del ciclo del PHVA, es decir, Planear, Hacer, Verificar y Actuar; el cual 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 salud en el trabajo como se muestra en el siguiente gráfico.

(Artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015).



¿CUÁL ES LA POLÍTICA DE SST EN LA REGIÓN CENTRAL?

La Región Administrativa y de Planeación Especial Región Central RAP-E reconoce la importancia de velar cada día por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se compromete con la protección y promoción de la salud de los colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación, procurando su integridad física, mental y social, mediante el control de los riesgos y el mejoramiento continuo de los procesos; de igual forma promueve la cultura de la prevención, la aplicación de hábitos saludables y el autocuidado, como pilares fundamentales de los colaboradores de la entidad.

Para ello, reconoce los siguientes aspectos:

- Garantizar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas en la entidad.
- Cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Promover y motivar al personal en la prevención de riesgos laborales en todos sus ámbitos, mediante la comunicación y participación en actividades de prevención y control de los mismos.
- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores de la entidad.
- Asignar los recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios para la planeación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo.

- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad.

¿CUÁL ES EL ALCANCE DE LA POLÍTICA?

La política inicia con la identificación de los compromisos de la gerencia para garantizar el correcto funcionamiento del sistema, posteriormente se dinamiza con la formulación e implementación de un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y finalmente se consolida con la accesibilidad y apropiación de esta, a todos los colaboradores y demás partes interesadas en la Región Central.

¿QUÉ OBJETIVOS TIENE EL SG-SST?

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Evitar accidentes y la aparición de enfermedades laborales.
- Fortalecer los conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implementación del plan de capacitación anual.
- Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- Realizar las evaluaciones médicas requeridas para el monitoreo de las condiciones de salud de los colaboradores.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Los objetivos planteados anteriormente serán revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD 2020:

De toda la población atendida 12% fueron egresos, el 24% ingresos y el 64% fueron periódicos.

Los exámenes realizados fueron ingresos, egresos y periódicos

Examen	No. de trabajadores	%
EXAMEN DE INGRESO	6	24
EXAMEN DE EGRESO O RETIRO	3	12
EXAMEN PERIODICO	16	64
TOTAL	25	100



Prevalencia Según Hábitos y Estilos de Vida:

Los hábitos como el tabaquismo y el consumo de alcohol influyen no solo en el estado de salud del individuo, sino que en muchos casos afectan su desempeño y su entorno laboral. En la relación alcoholismo trabajo influyen la naturaleza y la propia organización del trabajo.

Hábitos y Estilos de Vida:

Hábito	No. Pacientes	Porcentaje
Fumadores	1	4%
Consumen Alcohol	7	28%
No. Practican Deporte	11	44%

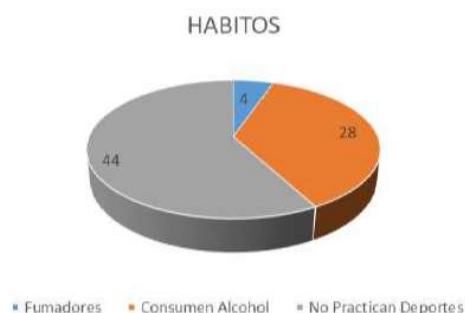
El abuso de alcohol es un patrón de consumo de bebidas que deriva en consecuencias adversas importantes y recurrentes. Las personas que abusan del alcohol pueden no cumplir con sus obligaciones importantes en la escuela, el trabajo o la familia.

Distribución Hábito de Tabaquismo:

Se encontró que un 4% de los trabajadores son fumadores, seguido por el 28% que consumen alcohol y 44% que son sedentarios.

El consumo de tabaco se relaciona con diversos problemas de salud. En relación con la salud cardiovascular, exponerse a las sustancias nocivas incrementa el riesgo de:

- Accidente cerebrovascular.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Hipertensión arterial.
- Enfermedades pulmonares.
- Bajo rendimiento laboral



Diagnostico Nutricional:

Diagnostico Nutricional	No. de trabajadores	%
Peso Normal	13	52
Pre-Obesidad	11	44
Obesidad Grado I	1	4

Se evidencia que más del 50% del total de la población evaluada tiene peso normal.



Aproximadamente el 44% de los trabajadores se encontraba en Pre-Obesidad. Es un hallazgo relevante dado el parámetro vital en los factores de riesgo cardiovascular.

Exposición Laboral:

La exposición laboral nos permite identificar diversas variables que orientan las actividades a realizar para la prevención, de igual forma permite identificar los factores de riesgo los cuales se tiene exposición. Se tiene los siguientes:

DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN RIESGO
VIRUS	BIOLÓGICO
HONGOS	BIOLÓGICO
BACTERIAS	BIOLÓGICO
RUIDO	FÍSICO
ILUMINACIÓN	FÍSICO
VIBRACIÓN	FÍSICO
RADICACIÓN NO IONIZANTE	FÍSICO
POLVO	QUÍMICO
TRABAJO_ESTÁTICO	BIOMECÁNICOS

ESFUERZO FÍSICO	BIOMECÁNICOS
MANEJO DE CARGAS	BIOMECÁNICOS
POSTURAS FORZADAS	BIOMECÁNICOS
TRABAJO SEDENTE	BIOMECÁNICOS
MOVIMIENTOS REPETITIVOS	BIOMECÁNICOS
CONTENIDO TAREA	PSICOSOCIAL
RELACIONES HUMANAS	PSICOSOCIAL
SECRETOS PROCESOS	PSICOSOCIAL
GESTIONAMIENTO	PSICOSOCIAL
LOCATIVO	CONDICIONES DE SEGURIDAD
RIESGO TECNOLÓGICO	CONDICIONES DE SEGURIDAD

De los anteriores riesgos se encuentran los riesgos biomecánicos, los cuales se describen como agentes generadores en las actividades en las que se les aplica movimientos repetitivos a grupos de músculos, la posición de trabajo se sedente o de bipedestación, las posturas mantenidas y como la manipulación de cargas de forma frecuente.

El Riesgo Psicosocial que conjuga factores generadores presentes en las actividades como “las relaciones interpersonales, multitareas en simultaneo, junto con el factor tiempo durante el cumplimiento de plazos y metas regidas por el mismo” pero también los presente en el empleado como el sedentarismo, alteraciones de peso y su efecto condicionante en sus condiciones físicas las cuales pueden afectar el aspecto emocional del trabajador.

El riesgo físico con agentes generadores presentes en el ambiente como el ruido la iluminación ventilación de este que puede afectar directamente en el trabajador y su desempeño de sus funciones se encuentra altamente relacionado con los agentes generadores de este. Sin embargo, es oportuno realizar seguimiento a los demás factores de riesgo referidos por los funcionarios para prevenir incrementos en el número de casos como seguridad y locativos.

Patologías

Patologías	No. de trabajadores	%
Visuales	3	12
Osteomusculares	5	20
Cardiovascular	2	8
Nutricional	12	48
Otros	2	8



■ Visuales ■ Osteomusculares ■ Cardiovascular ■ Nutricional ■ Otros

Para estos trabajadores deben utilizar corrección visual “gafas o lentes” durante la jornada laboral para evitar accidentes de trabajo. Las gafas o anteojos y las lentes de contacto o lentillas son productos sanitarios utilizados para corregir los defectos de refracción del ojo: miopía, hipermetropía, astigmatismo y/o presbicia. Los lentes de contacto son cuerpos extraños que se colocan en contacto con el ojo y que, si están sucios, rotos o contaminados, pueden producir heridas en la conjuntiva y en la córnea (úlceras conjuntivales o corneales), e infecciones o

inflamación de la conjuntiva (conjuntivitis química o infecciosa). Por ello son tan importantes las buenas prácticas higiénicas en su manipulación.

Dentro de las observaciones que se generan luego del análisis anterior se encuentran las siguientes:

OBSERVACIONES
• Realizar pausas activas en la jornada laboral
• Higiene postural en las áreas de trabajo
• Capacitación en uso de lentes para patologías visuales
• Actividad física periódica

Accidente de Trabajo

El análisis de la accidentalidad es relevante, por lo que se resalta la siguiente información dada por los trabajadores en el momento de la consulta y debe ser validada por la empresa. A la fecha no se reporta prevalencia, tampoco incidencia de accidentalidad descrita para el periodo evaluado en el presente informe. Sin embargo, se recomienda revisar los procesos que apuntan a seguridad del trabajador en lo referente:

- Implementar las recomendaciones de los resultados de investigaciones de incidentes.
- Pisos irregulares, superficies deslizantes, manejo de cargas, puntos de apoyo disponibles y señalización de ellos.
- Inspecciones permanentes y uso adecuado de EPP.
- Programa permanente de actividad física – deportiva como la promoción de hábitos de vida saludable.
- Actualizar permanentemente la matriz de identificación de peligros.
- Plan de mejora dinámico, permanente.

Enfermedad Laboral:

En los hallazgos no hay reporte de enfermedad laboral a la fecha, no se reporta prevalencia, tampoco incidencia de nuevos diagnósticos de enfermedades catalogadas por su origen como laborales.

¿CUÁLES SON LOS RIESGOS DE LA REGIÓN CENTRAL?

Nivel del Riesgo	Riesgo
Bajo	Eléctrico
Bajo	Físico
Moderado	Biológico
Moderado	Carga Física (biomecánico)
Moderado	Locativo
Moderado	Mecánico
Importante	Psicosocial
Importante	Tránsito

Fuente: RAP-E Región Central

De acuerdo con la identificación de los factores de riesgos asociados a la actividad económica de la entidad, se tienen como relevantes y/o importantes el riesgo psicosocial y riesgo público por tránsito; en moderado el riesgo por carga física, biológico, locativo y mecánico, en bajo el riesgo físico y eléctrico.

Las acciones de mitigación de los anteriores riesgos están relacionadas, con las actividades que se puedan adelantar desde la funcionalidad del COPASST, la Brigada de Emergencias, el Comité de Convivencia, en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y otros espacios que permitan fomentar la cultura de la prevención del riesgo.

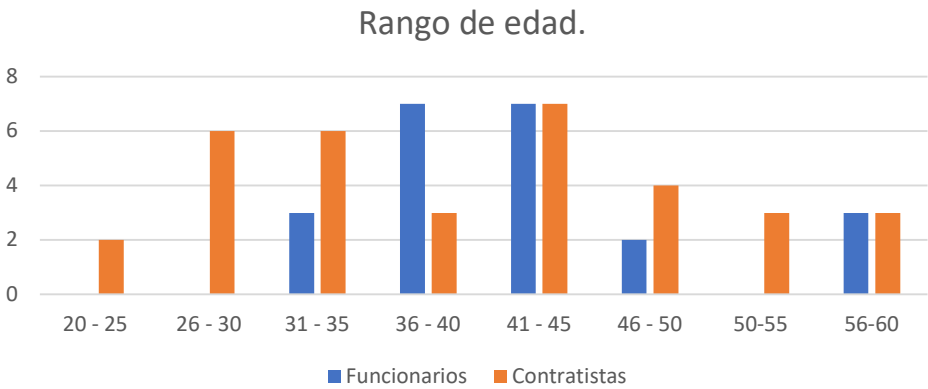
¿CUÁL ES EL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA REGIÓN CENTRAL?

En la RAP-E Región Central, en el mes de marzo de 2021, se identificó un total de 57 colaboradores, de los cuales el 60% son contratistas y el 40% son funcionarios de planta; a continuación, se describe el perfil sociodemográfico:

Género	Funcionarios	Contratistas	Total
Masculino	10	15	51
Femenino	13	19	56
Total	23	34	57

Fuente: RAP-E Región Central

El rango de edad muestra que la mayor parte de los colaboradores se encuentran entre los 41 y 45 años, así:

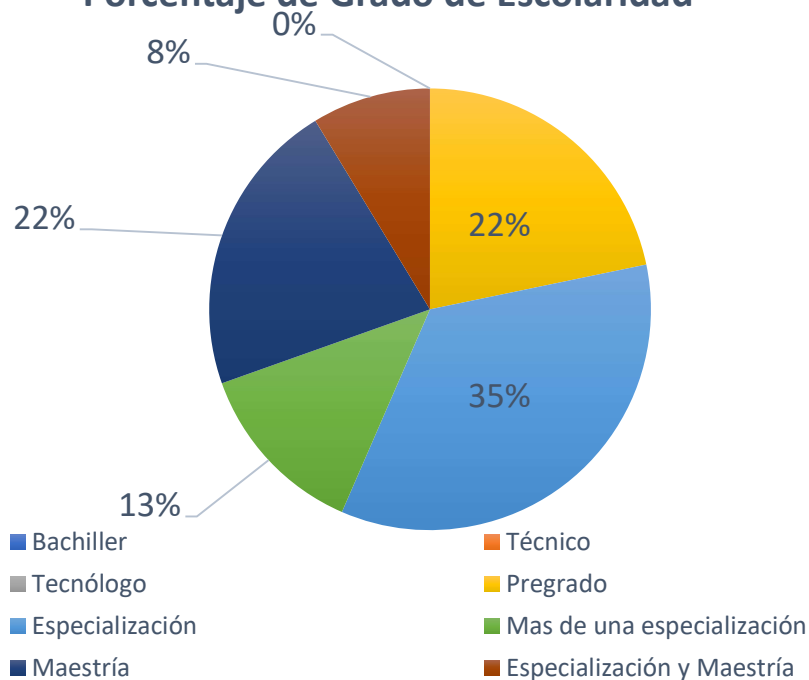


Fuente: RAP-E Región Central

a) Grado de escolaridad

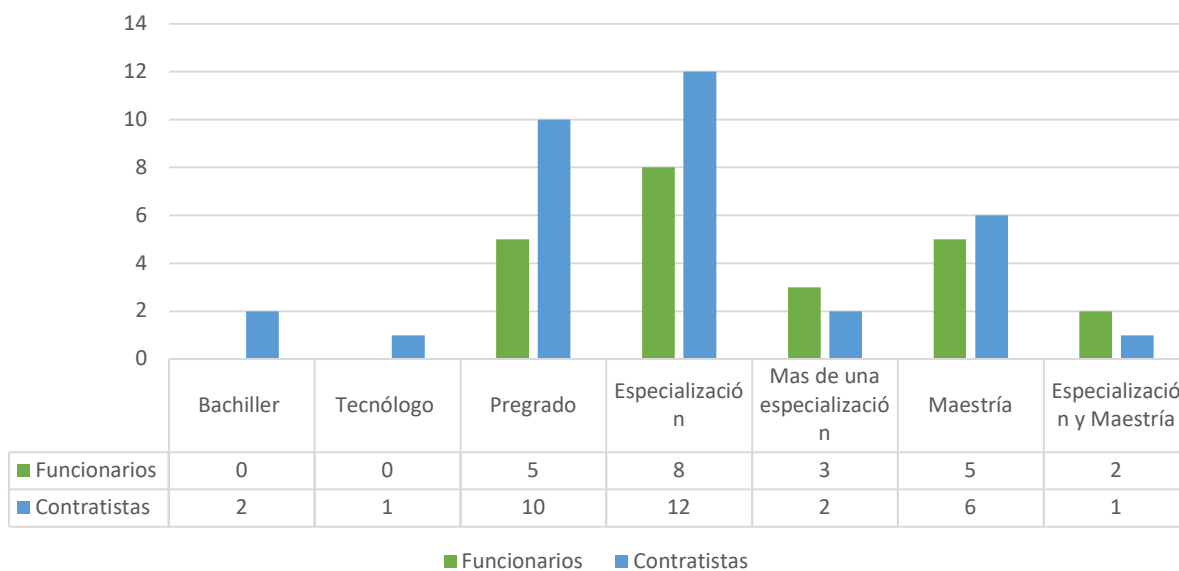
El grado de escolaridad en el que se encuentran la población trabajadora de la entidad refleja que el 22% tiene un pregrado, el 35% tiene una especialización, el 13% tiene más de una especialización, el 22% una maestría, el 8% especialización más una maestría.

Porcentaje de Grado de Escolaridad



Fuente: RAP-E Región Central

Grado de Escolaridad



Fuente: RAP-E Región Central

Los programas de los cuales han sido graduados la población trabajadora de la entidad son:

Nivel Educativo	Funcionarios	Contratistas	Tipo de Programa	
Bachiller	0	2	• N/A	• N/A
Tecnólogo	0	1	• N/A	• Tecnólogo en sistemas
Pregrado	5	10	• Ingeniero de sistemas • Economista • Ingeniero forestal • Contador público (2)	• Administración de empresas • Administración pública • Cine y televisión • Diseñador gráfico • Derecho • Fotografía y mercado • Ingeniero agrícola • Ingeniería de sistemas (2) • Comunicador social
Especialización	8	12	• Esp. en cooperación internacional y gestión de proyectos para el desarrollo • Esp. en gestión pública • Esp. en derecho del trabajo • Esp. en derecho administrativo • Esp. en archivística • Esp. en administración pública contemporánea • Esp. en gestión pública y control social • Esp. en derecho administrativo y contratación estatal	• Esp. en derecho administrativo y constitucional • Esp. en derecho urbano • Esp. en gerencia de proyectos (2) • Esp. en gerencia en producción de medios de comunicación • Esp. en gerencia estratégica (2) • Esp. en gerencia tributaria • Esp. en salud ocupacional y prevención de riesgos laborales • Esp. en gobierno y gestión del desarrollo regional y municipal • Esp. en pedagogía de la comunicación y medios interactivos • Esp. en revisoría fiscal
Más de una Especialización	3	2	• Esp. en administración y Esp. en Transporte • Esp. en producción y transformación de la madera y Esp. en ordenamiento y gestión integral de cuencas hidrográficas. • Esp. en administración de riesgos informáticos y Esp. en alta gerencia y Esp. en telecomunicaciones inalámbricas	• Esp. en gestión de proyectos de ingeniería – Esp. en estado, políticas públicas y desarrollo • Esp. en derecho administrativo y Esp. derecho contractual
Especialización y Maestría	2	1	• Esp. en nuevas tecnologías, innovación y gestión de ciudades y Maestría en executive mba. • Esp. en contratación pública y Maestría en ciencia política	• Esp. en ingeniería de producción y Maestría en ingeniería industrial

Maestría	5	6	• Magister en ciencias políticas • Magister en administración y gerencia pública • Magister en administración pública • Magister en derechos humanos y democratización • Maestría en conocimiento y cultura en América Latina	• Magister en derecho público • Magister en ciencias agrarias • Magister en dirección de comunicación corporativa • Magister en asuntos internacionales • Magister en marketing digital, redes sociales y comunicaciones • Maestría en gestión social empresarial
----------	---	---	---	--

Fuente: RAP-E Región Central

b) Ingresos:

Los ingresos de los funcionarios para el periodo son los siguientes, de acuerdo con lo contemplado en el Acuerdo 004 de 2020:

Grado	Nivel Jerárquico				
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
01	\$9.810.155	\$9.052.188	\$4.242.643	\$2.676.343	\$2.062.300
02	\$12.447.560	\$11.315.236	\$4.991.347	\$2.988.470	\$2.291.444
03	\$14.439.702		\$5.955.031		
04			\$7.005.919		

Fuente: RAP-E Región Central

Para el caso de los contratistas, se adoptó la tabla de honorarios para la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central a continuación, se presenta la tabla de honorarios equivalente en pesos para la presente anualidad Circular G No. 20214100003:

CATEGORIA	NIVEL	REQUISITOS	HASTA
III	5	TP+MA 6 DO+ 1-96 ME P/R	\$11.563.218
III	4	TP+E+ 97+108 ME P/R	\$8.886.811
III	3	TP+E+ 74+96 ME P/R	\$7.834.131
III	2	TP+E+ 49-73 ME P/R	\$7.356.564
III	1	TP+E+ 25-48 ME P/R	\$6.783.484
II	4	TP + 61-72 ME P/R	\$6.045.795
II	3	TP+ 49 -60 ME P/R	\$5.730.804
II	2	TP+ 25 -48 ME P/R	\$5.207.513
II	1	TP+ 0 -24 ME P/R	\$4.154.833
I	7	TFT+ 13-48ME L/R	\$3.891.663
I	6	TFT+ 1-12 ME L/R	\$3.109.266
I	5	TFTP+ 1-48 ME L/R	\$3.149.910
I	4	TB+ 31 -40 ME L/R	\$2.641.860
I	3	TB+ 21-30 ME L/R	\$2.133.810
I	2	TB+ 11-20 ME L/R	\$2.052.522
I	1	TB+ 0-10 ME L/R	\$1.625.760

SIGLAS	
TITULO DE BACHILLER	TB
TITULO DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL	TFTP
TITULO DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA	TFT
TITULO PROFESIONAL	TP
TITULO DE POSGRADO EN LA MODALIDAD DE ESPECIALIZACIÓN	E
TITULO DE POSGRADO EN LA MODALIDAD DE MAESTRIA	MA
TITULO DE DOCTORADO	DO
MESES DE EXPERIENCIA LABORAL O RELACIONADA	ME L/R
MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL O RELACIONADA	ME P/R

Fuente: RAP-E Región Central

c) Lugar de Residencia:

El lugar de residencia de la población trabajadora de la entidad está identificado por localidad y/o ciudad de residencia así:

Ciudad y/o Departamento	Localidad	Funcionarios	Contratistas	Total
BOGOTÁ	USQUÉN	1	5	6
BOGOTÁ	CHAPINERO	2	3	5
BOGOTÁ	SANTA FE	1	0	1
BOGOTÁ	SAN CRISTÓBAL	0	1	1
BOGOTÁ	TUNJUELITO	1	0	1
BOGOTÁ	KENNEDY	2	2	4
BOGOTÁ	FONTIBÓN	1	2	3
BOGOTÁ	ENGATIVÁ	1	2	2
BOGOTÁ	SUBA	3	3	6
BOGOTÁ	BARRIOS UNIDOS	0	3	3
BOGOTÁ	TEUSAQUILLO	0	3	3
BOGOTÁ	LA CANDELARIA	1	0	1
BOGOTÁ	RAFAEL URIBE	1	0	1
BOGOTÁ	CIUDAD BOLÍVAR	2	0	2
BOGOTÁ	SUMAPAZ	1	0	1
TOLIMA	IBAGUÉ	1	0	1
CÓRDOBA	CERETÉ	0	1	1
CUNDINAMARCA	ZIPAQUIRA	1	0	1
CUNDINAMARCA	CHÍA	1	0	1
CUNDINAMARCA	MADRID	1	0	1
CUNDINAMARCA	TENJO	1	0	1
CUNDINAMARCA	SOACHA	0	1	1
CUNDINAMARCA	COTA	1	0	1
CUNDINAMARCA	FUNZA	0	1	1
BOYACÁ	OICATÁ	0	1	1
BOYACÁ	SORACA	0	1	1
BOYACÁ	TUNJA	0	4	4
HUILA	SUAZA	0	1	1
TOTAL		23	34	57

Fuente: RAP-E Región Central

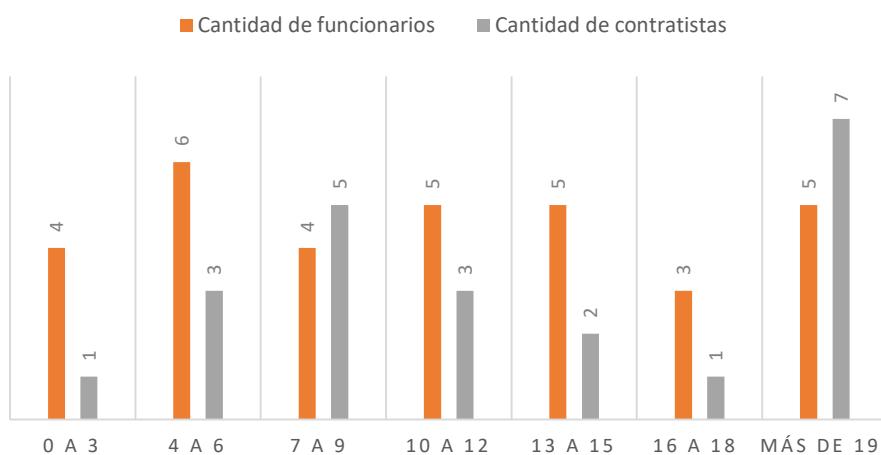
d) Composición familiar:

Respecto a su composición familiar, la población trabajadora de la entidad tiene el siguiente número de hijos, en los siguientes rangos de edad:

Rangos de Edad de Hijos (años)	Cantidad de funcionarios	Cantidad de contratistas
0 - 3	4	1
4 - 6	6	3
7 - 9	4	5
10 - 12	5	3
13 - 15	5	2
16 - 18	3	1
+19	5	7

Fuente: RAP-E Región Central

RANGO DE EDAD DE HIJOS



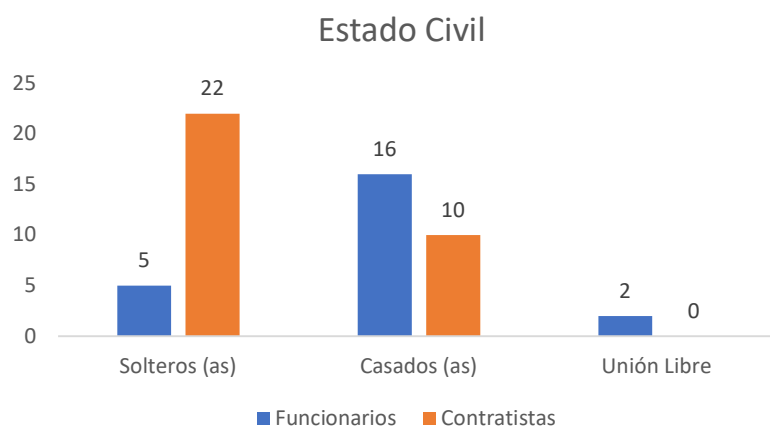
Fuente: RAP-E Región Central

e) Estado civil

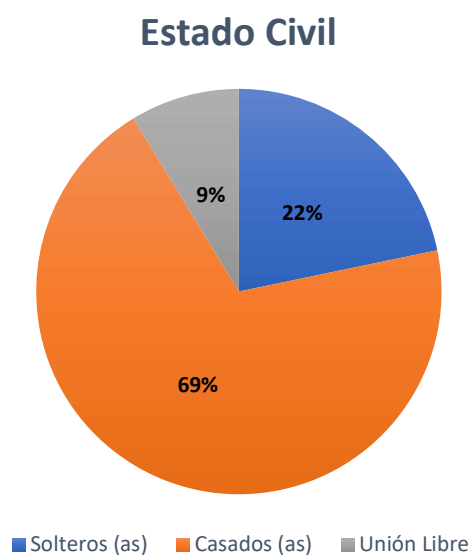
El estado civil de la población trabajadora de la entidad evidencia que el 69% son casados, el 22% solteros y 9% conviven en unión libre.

	Funcionarios	Contratistas
Solteros (as)	5	22
Casados (as)	16	10
Unión Libre	2	0
Separado	0	1
Divorciado	0	1
TOTAL	23	34

Fuente: RAP-E Región Central



Fuente: RAP-E Región Central



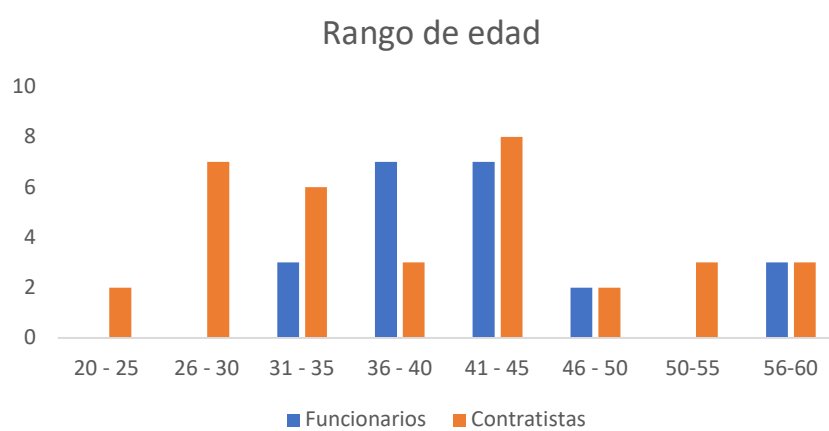
Fuente: RAP-E Región Central

f) Rangos de Edad

La población trabajadora de la entidad se encuentra en las siguientes edades, de acuerdo con su tipo de vinculación:

EDAD	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS	TOTAL
25 - 30	0	2	2
31 - 35	3	7	7
36 - 40	7	6	9
41 - 45	7	3	10
46 - 50	2	8	15
51 - 55	0	2	4
56 - 60	3	3	3
60 - 65	0	3	6
66 o más	1	0	1
TOTAL	23	34	57

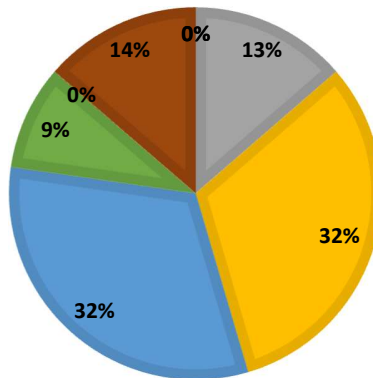
Fuente: RAP-E Región Central



Fuente: RAP-E Región Central

RANGOS DE EDAD

■ 20 - 25 ■ 26 - 30 ■ 31 - 35 ■ 36 - 40
■ 41 - 45 ■ 46 - 50 ■ 50-55 ■ 56-60



Fuente: RAP-E Región Central

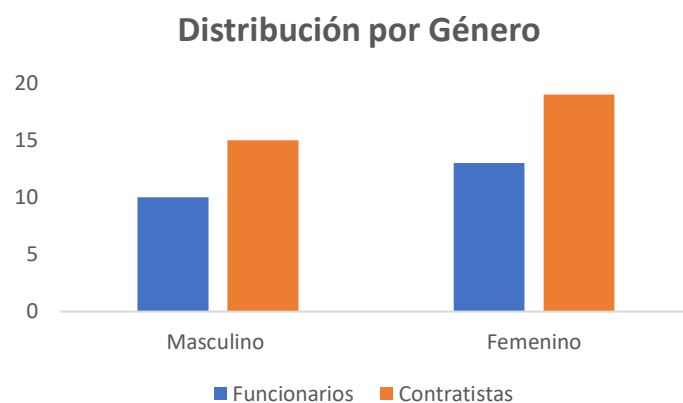
El mayor peso porcentual del rango de edad la población trabajadora de la entidad se encuentra entre 41 y los 45 años con un 32%, seguido de los 36 a 40 años con 32% y de los 31 a 35 años con un 13%.

g) Distribución por género

Respecto a la distribución por género el 81% de la población trabajadora de la entidad es femenino y el 19% masculino.

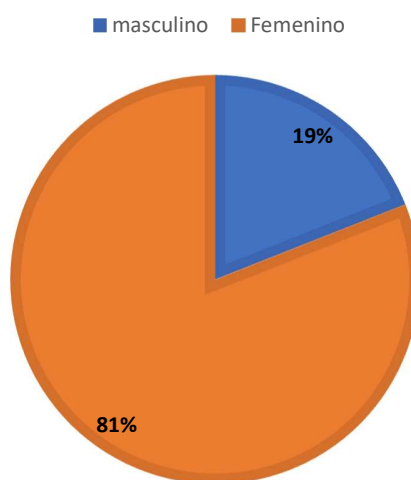
Género	Funcionarios	Contratistas	Total
Masculino	10	15	25
Femenino	13	19	32
Total	23	34	57

Fuente: RAP-E Región Central



Fuente: RAP-E Región Central

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



Fuente: RAP-E Región Central

h) Tipo de vinculación:

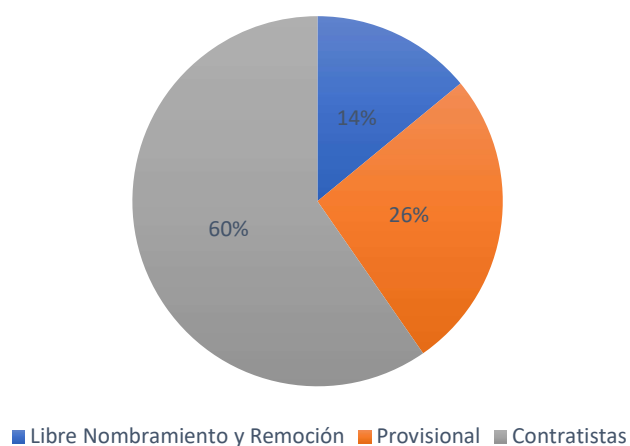
La población trabajadora de la entidad tiene el siguiente tipo de vinculación:

Tipo de Vinculación	
Libre Nombramiento y Remoción	8
Provisional	15
Contratistas	34
Total	57

Fuente: RAP-E Región Central

El 60 % son contratistas, el 26 % tienen nombramiento provisional y el 14% son de Libre Nombramiento y Remoción.

Tipo de vinculacion



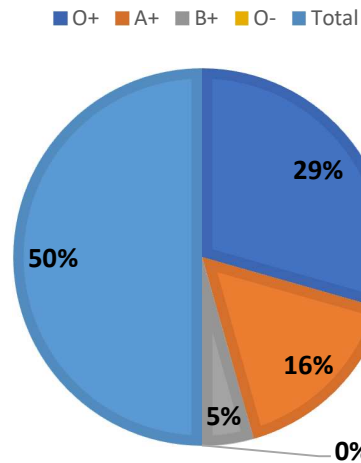
Fuente: RAP-E Región Central

i) Tipo de Sangre:

El 56% de los trabajadores de la entidad tienen sangre tipo O+, seguido del 27% con tipo de sangre A+, el 6% O-.

Tipo sanguíneo	O+	A+	B+	O-	Total
Contratistas	20	11	3	0	34
Funcionarios	14	6	1	2	23
Total	34	17	4	2	57

TIPO DE SANGRE



Fuente: RAP-E Región Central

j) Afiliación a EPS y Fondo de Pensiones:

La afiliación a EPS de la población trabajadora de la entidad está distribuida así:

EPS	Funcionarios	Contratistas
ALIANSA SALUD	1	0
COMPENSAR	8	2
FAMISANAR	2	6
MEDIMAS	1	5
NUEVA EPS	1	3
SALUD TOTAL	0	2
SANITAS	10	15

Fuente: RAP-E Región Central

La afiliación a Fondos de Pensiones de la población trabajadora de la entidad está distribuida así:

Fondo de Pensiones	Funcionarios	Contratistas
Colfondos	1	3
Colpensiones	14	15
Old Mutual	0	1
Porvenir	6	10
Protección	2	4
SURA	0	1

Fuente: RAP-E Región Central

ACTIVIDADES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Solicitud de los funcionarios:

De acuerdo con la encuesta de percepción realizada por los funcionarios se identificaron las siguientes necesidades:

Programas de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad:

Actividades de cuidado de la salud:

- Entrenamiento deportivo - en familia
- Promoción del deporte
- Taller de masajes
- Cuidado de la piel
- Peso saludable

Semana de la Salud:

- Realización de exámenes médicos
- Actividades para la prevención del estrés
- Síndrome de agotamiento laboral
- Prevención de ansiedad y depresión

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN:

Se anexa Plan de Trabajo SST 2021.

INDICADORES DEL SG-SST:

Se anexa matriz de indicadores del SG-SST.