



PLAN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2022

Este Plan agrega el Plan Institucional de Capacitación y/o Entrenamiento el Puesto de Trabajo, Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo



PLAN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2022

GERENCIA

RICARDO AGUDELO SEDANO
Gerente

ESTHER CRISTINA GOMEZ
Asesora Jurídica

JORGE ALBERTO CAMACHO LIZARAZO
Asesor de Comunicaciones

MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO
Asesora (E) Control Interno

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL
MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO
Jefe Oficina Asesora

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
LUIS EDUARDO GUZMÁN GUAYAZÁN
Director Administrativo y Financiero

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS
MAGDA PAOLA NÚÑEZ GANTIVA
Directora Técnica

Equipo de Edición

ERIKA VIVIAN OCHOA MOYA
YURANY TATIANA SUÁREZ CORONADO
Profesionales Gestión del Talento Humano

Marzo 2022

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	6
1.1 MARCO LEGAL	6
1.2 OBJETIVO GENERAL	7
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.4 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
1.5 INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
1.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	11
1.7 PRESUPUESTO.....	11
1.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
2 PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR.....	13
2.1 MARCO LEGAL	13
2.2 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	13
2.3 INFORME DIAGNÓSTICO NECESIDADESDE BIENESTAR	15
2.4 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	24
2.5 BENEFICIARIOS.....	25
2.6 PRESUPUESTO.....	25
2.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
3. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27
3.1 MARCO LEGAL	27
3.2 OBJETIVO	28
3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
3.4 TÉRMINOS Y DEFINICIONES	28
3.5 INFORME DIAGNÓSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	32
3.6 BENEFICIARIOS.....	33
3.7 PRESUPUESTO.....	33
3.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	33



INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Edad y Género	16
Gráfica 2 Nivel de Formación Académica	16
Gráfica 3 Tipo de vinculación y distribución por dependencia	16
Gráfica 4 Ubicación geográfica de la vivienda.....	17
Gráfica 5 Medios de Transporte utilizados y tiempos promedio de desplazamiento en la Ciudad.	17
Gráfica 6 Capacidad y uso del ahorro.....	18
Gráfica 7 Uso de servicios crediticios	18
Gráfica 8 Personas que dependen económicamente del servidor público y su parentesco	18
Gráfica 9 Opinión frente a la dificultad que implica solicitar apoyos extra en relación con el cuidado de hijos y/o personas con necesidades especiales en el núcleo familiar.	19
Gráfica 10 Opinión frente a la flexibilización de los horarios laborales.	19
Gráfica 11 Acceso a servicios sociales adicionales en salud y turismo	19
Gráfica 12 Participación en actividades de tipo lúdico, recreativo, deportivo y cultural.....	20
Gráfica 13 Actividades de tipo lúdico recreativo y deportivo.....	20
Gráfica 14 Actividades de tipo cultural	20
Gráfica 15 Actividades encaminadas al desarrollo y/o fortalecimiento	21
Gráfica 16 Participación en encuentro de talentos	21
Gráfica 17 Actividades de bienestar espiritual propuestas	21
Gráfica 18 Celebración día de la familia.....	22
Gráfica 19 Celebración día de la niñez	22
Gráfica 20 Gestión Efectiva del Tiempo y equilibrio entre la vida.....	22
Gráfica 21 Equilibrio entre la vida familiar y a vida laboral	22
Gráfica 22 Reconocimiento por celebración de fechas especiales (Cumpleaños).....	23
Gráfica 23 Actividad Día del Servidor Público	23
Gráfica 24 Actividades para una desvinculación laboral asistida	23
Gráfica 25 Actividades de Convivencia Social y fortalecimiento de la salud mental	24
Gráfica 26 Actividades para el desarrollo de hábitos saludables.....	24



PRESENTACIÓN

Convencidos de que el Talento Humano es el activo más importante de la Entidad, la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central, a través del Plan Integral de Talento Humano busca la generación y promoción de espacios y acciones que redunden en condiciones favorables en pro del clima laboral, el equilibrio y conciliación de la vida familiar y laboral de sus servidores públicos y su desarrollo integral.

El presente documento compila las estrategias que permitirán fortalecer las competencias y motivación de los servidores, para el ejercicio eficiente de su labor y por ende el logro de los objetivos y metas trazadas en el Plan Estratégico de la Entidad.

Anualmente la entidad formula sus planes de Bienestar e Incentivos, Capacitación y Entrenamiento en Puesto de Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo de manera que den alcance a las necesidades de sus servidores y al Plan Estratégico de la RAP-E.

Para la vigencia 2022, se plantea ofrecer actividades presenciales y/o virtuales que permitan responder de manera efectiva a las necesidades de los servidores públicos.

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1.1 MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991 artículo 53, El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) la capacitación (...)
- Ley No. 30 de 1992, Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior
- Ley No.115 de 1994, Por la cual se expide la Ley General de Educación
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Ley 734 de 2002, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, artículo 33, derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 7. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Artículo derogado a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019.
- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia, pública y se dictan otras disposiciones indica que a través de las personas encargadas se debe diseñar, implementar y evaluar los planes institucionales de capacitación y formación, de acuerdo con lo previsto en la ley y el Plan Nacional de Formación y Capacitación (Circular Externa N° 100-023, 2021).
- Decreto No.1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley No. 909 de 2004, y el decreto ley 1567 de 1998 que en su artículo 65 indica que: Los Planes de Capacitación de las Entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las Áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- Ley 1064 de 2006, Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Circular Externa N°100-10 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública establece: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3, por el cual se modifica el decreto "ley 1567 de 1998, determina que: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Resolución No. 104 de 27 de marzo de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional del Formación y Capacitación, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1.2 OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales a partir del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la RAP-E.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Focalizar las acciones de capacitación y entrenamiento en puesto de trabajo en función de la misionalidad de la Entidad.
- Fomentar la cualificación laboral del servidor público de la RAP-E atendiendo las demandas que exige su ejercicio profesional.
- Innovar la práctica laboral diaria a partir del uso eficiente de las TICs.

1.4 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- Aprendizaje Organizacional: es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- Capacitación: “es 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, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo”
- Competencias laborales: constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.
- Educación: entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

- Educación informal: es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- Educación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano: antes denominada educación no formal, 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica.
- Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Entrenamiento En El Puesto De Trabajo: busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.
- Formación: en el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Gestión Del Conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado
- Modelos De Evaluación: con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- Profesionalización Del Servidor Público: “los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Ley 1960 de 2019).



- Plan Institucional De Capacitación (PIC): es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública
- Sistema Nacional De Capacitación: de acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

1.5 INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el ánimo de diseñar el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección Administrativa y Financiera a través del proceso de Gestión Humana convocó de mesas de Trabajo durante el mes de Febrero de 2022, a través de las cuáles, atendiendo al Plan Estratégico de la Entidad, su misionalidad y la articulación con los procesos de soporte y apoyo, se focalizaron y establecieron las necesidades de capacitación y entrenamiento en puesto de Trabajo de los servidores públicos que conforman las diferentes dependencias.

Es de acotar que, debido al retiro de servidores públicos vinculados a través de las modalidades de provisionalidad y libre nombramiento y remoción, y la vinculación en periodo prueba de quienes superaron el concurso de méritos Convocatoria 1347 Territorial II 2019, se desbordó la capacidad institucional para la formulación oportuna de los Planes de Capacitación, Bienestar y SST, pues la potencial población beneficiaria de los mismos cambió y en consecuencia, la pertinencia de los planes en función de sus condiciones y necesidades.

Acorde con lo expuesto en líneas anteriores, se definieron como necesidades de capacitación las siguientes:

EJE	TEMA	DEPENDENCIAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Auditoría Interna basada en Riesgos para Entidades Públicas	Oficina de Planeación / Dirección de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos
	Mecanismos para la Medición del Desempeño Institucional	Oficina Asesora de Planeación
	Análisis de Indicadores y Estadísticas Territoriales	Oficina Asesora de Planeación
	Power Bi	Todas las Dependencias
	Redacción de Textos Institucionales,	Todas las Dependencias

EJE	TEMA	DEPENDENCIAS
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	periodísticos, digitales. (Gramática, estilo)	
	*Formulación y Gestión de Intervención Social	Oficina Asesora de Planeación / Dirección de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos
	*Construcción de Indicadores	Oficina Asesora de Planeación
	Modelos de Seguimiento a la Inversión Pública	Oficina de Control Interno
	Gestión documental	Todas las Dependencias
	Lenguaje y Expresión corporal	Comunicaciones
	Redacción y análisis de datos para redes sociales	Comunicaciones
	Story Telling (conectar emocionalmente con el otro a través de una historia) – Posicionamiento de la marca RAP-E	Comunicaciones
	Marco de políticas para la Transparencia y Gobernanza	Oficina Asesora de Planeación
	Contratación Pública (SECOPII)	Todas las Dependencias
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Normas NIFF	Dirección Administrativa y Financiera
	Actualización Tributaria	Dirección Administrativa y Financiera
	Operación de Sistemas de Información y Plataformas Tecnológicas para la Gestión de Datos	Todas las Dependencias
	Seguridad Digital	Todas las Dependencias
	Interoperabilidad	Todas las Dependencias
	Arquitectura Empresarial en las TIC	Dirección de Planificación, Gestión y Ejecución de Proyectos
	Código de Integridad y Conflicto de Intereses	Todas las Dependencias
	Transparencia y acceso a la información pública	Todas las Dependencias
	Lenguaje Claro	Todas las Dependencias
	Plan Anticorrupción	Todas las Dependencias
	Actualización normativa en administración de personal	Dirección Administrativa y Financiera
	MIPG Versión 2021	Todas las Dependencias

EJE	TEMA	DEPENDENCIAS
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Gamificación	Todas las Dependencias
	Negociación y Manejo de Conflictos	Todas las Dependencias
	Gobierno Abierto	Todas las Dependencias
	Trabajo en Equipo	Todas las Dependencias
	Básicos en SST	Todas las Dependencias

Ver Anexo 1. Plan de Acción Integrado 2022.V.2.

1.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Inducción:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998 la inducción se realizará durante los cuatro primeros meses de vinculación de los servidores públicos y tendrá como aspectos fundamentales: Estructura del Estado y Ubicación de la Entidad, Estructura de la Entidad, Misión, Visión, Sistema de Gestión, Procesos Misionales, Plan Estratégico, Régimen Disciplinario, Sistema de Gestión Documental, Contratación, Situaciones Administrativas, Planes Anuales de Capacitación y Bienestar, y derechos y deberes en materia de Riesgos Laborales.

Reinducción:

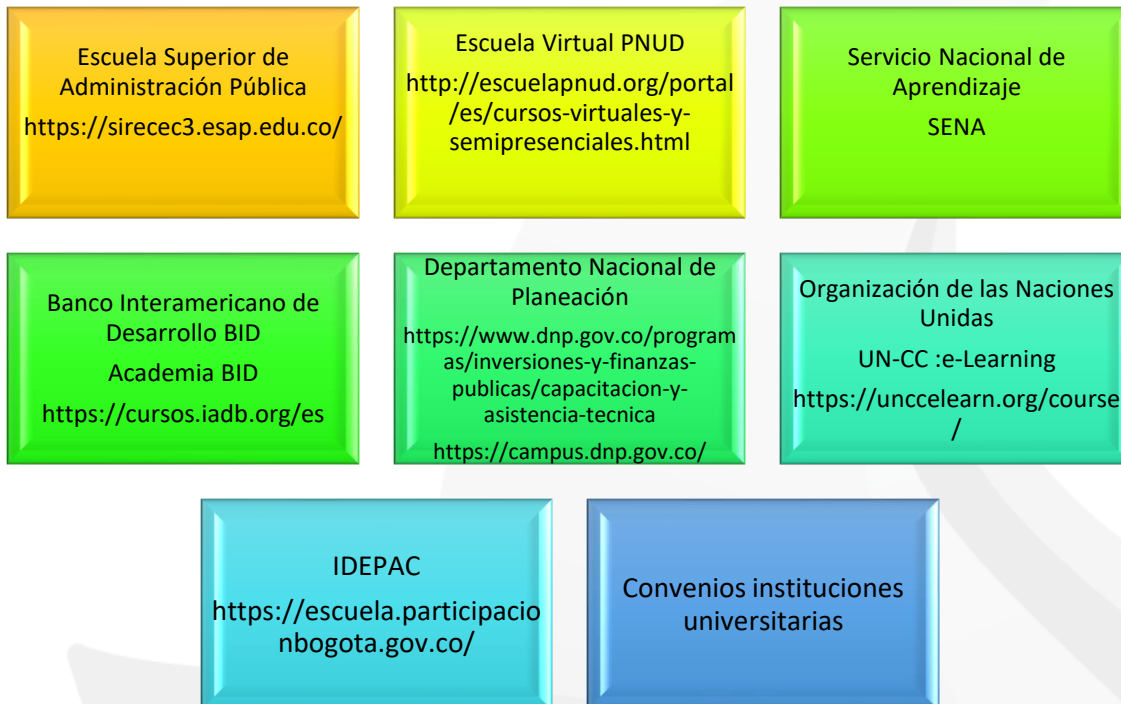
Se realizará cada vez que se presente cambios en función de reformas en la organización del Estado, cambios en la normatividad aplicable a la Gestión Pública, reformas en la Entidad, planeación institucional, entre otras.

1.7 PRESUPUESTO

Los recursos asignados tienen disponibilidad en el Rubro de Capacitación N° 2.1.2.02.02.008.02 corresponde a **QUINCE MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$15.550.000) M/CTE.**

Aliados Estratégicos

El desarrollo del PIC 2022, contará con la participación de aliados estratégicos que faciliten la realización de las actividades que se identificaron como acciones sin erogación al gasto, lo anterior en concordancia con el Decreto 1567 de 1998 que establece que en todo caso se buscará la optimización de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



1.8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación es un proceso sistemático para conocer el grado de avance trimestral que se realiza a través del seguimiento a Plan de Acción Institucional, adicionalmente se propone la evaluación del PIC a través de los siguientes indicadores.

Indicador Participación:

Objetivo: Establecer la Tasa de participación en los espacios de capacitación y/o entrenamiento en el Puesto de Trabajo

$(N^{\circ} \text{ Participantes} / N^{\circ} \text{ Convocados}) \times 100$

Indicador de Aprendizaje

Determinar el nivel de aprehensión del conocimiento de los servidores públicos respecto de las acciones de capacitación con erogación al gasto en las cuales participen.

Resultados obtenidos en la prueba diagnóstica vs. Resultados obtenidos en la evaluación final de conocimientos

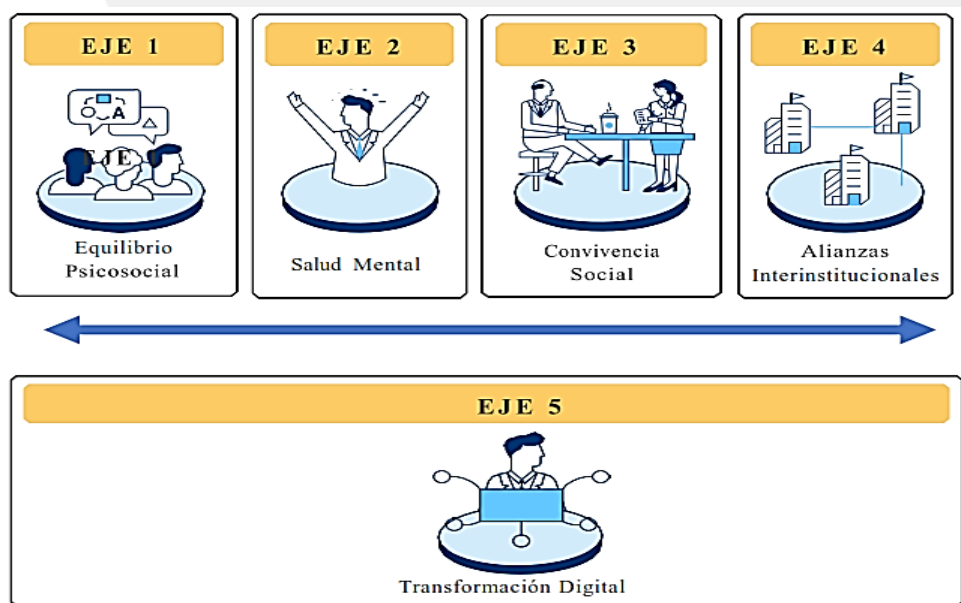
2 PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR

2.1 MARCO LEGAL

- Ley 909 23-sep-2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 27-jun-2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 05-ago-1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 1083 26-may-2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10
- Decreto 648 19-abr-2017 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado Art. 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54
- Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022

2.2 TÉRMINOS Y DEFINICIONES ¹

El Plan de Bienestar Social se enmarcará en los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022 dando alcance a los ejes temáticos que en este se desarrollan:



¹ Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022. Departamento Administrativo de la Función pública. Dirección de Empleo Público. 2020

Eje I- Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la adaptación laboral de los servidores públicos a los diferentes cambios que estamos viviendo, tales como mayor volumen de trabajo y complejidad de este, extensión de la jornada laboral, entre otros. Abordando factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

- a) Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- b) Calidad de vida
- c) Calidad de vida laboral
- d) Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia

Eje II- Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar que permite que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, estilos de trabajo productivo que contribuyen al mejoramiento de su entorno laboral, personal y familiar. 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.

- a) Higiene Mental
- b) Prevención de nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Post pandemia

Eje III- Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que deben ser implementadas en las Entidad en materia de inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- a) Fomento de la inclusión, diversidad, y representatividad
- b) Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Eje IV- Alianzas Interinstitucionales

El eje establece la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos, a través de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Se busca la posibilidad de realizar alianzas públicas y privadas que presten servicio, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para desarrollo del plan de bienestar e incentivos.

- a) Coordinación Interinstitucional

Eje V- Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos.

- a. Creación de cultura digital para el bienestar
- b. Analítica de datos para el bienestar
- c. Creación de ecosistemas digitales

2.3 INFORME DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Para efectos de establecer el diagnóstico de necesidades de bienestar de la Entidad, se aplicó un cuestionario a un universo de 24 servidores públicos, solo 15 personas respondieron, esto corresponde al 62,5% de la planta de servidores públicos de la Entidad. El instrumento de recolección de datos se dividió en tres secciones, la primera relacionada con información sociodemográfica, el segundo tercio direccionado a indagar acerca del acceso a servicios sociales y el último al tipo de actividades que le gustaría a los servidores públicos se desarrollaran dentro del plan de bienestar de la anualidad. El cuestionario presenta 28 preguntas cerradas, 7 con opción de múltiple respuesta y 2 tipo escala Likert².

A continuación, se presentan los resultados de la Encuesta Bienestar.

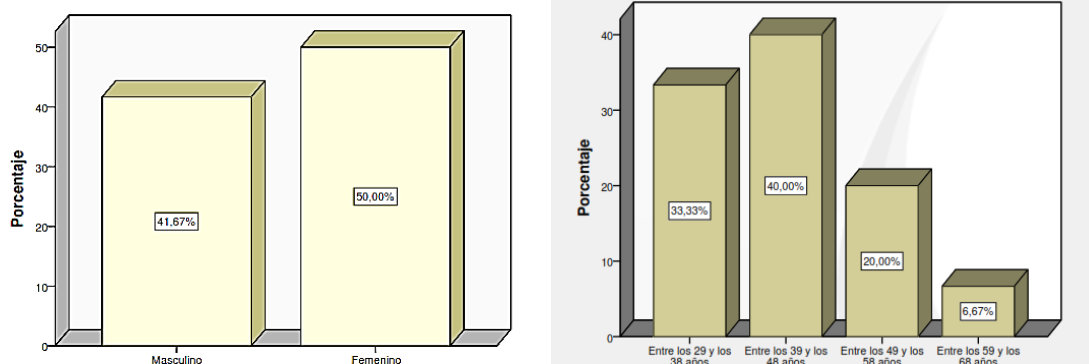
2.3.1 PERFIL SOCIOECONÓMICO

La planta de La RAP-E está conformada en un 50% por mujeres y un 41% hombres. El 9% no respondió a esta pregunta.

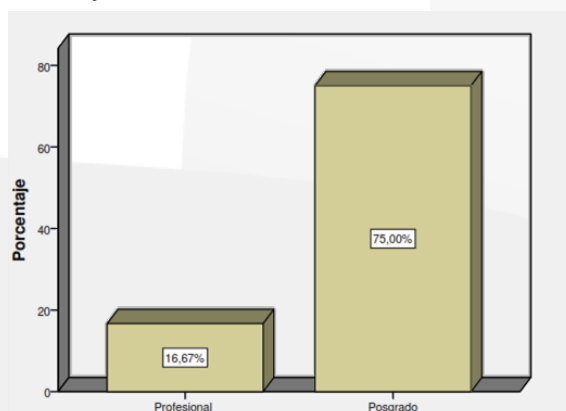
El 73,33 % de los participantes son personas que se ubican en el rango de edad que está entre los 29 y los 49 años, Solo un 6.67% de la población participante es adulto mayor y ostenta la condición de prepensionado. Un alto índice de los participantes, el 75%, presentan una formación académica en el nivel de post grado, seguido de un 16,67 que cuenta con pregrado completo y un 8,33% que prefirió no responder a esta pregunta.

² La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Tomado de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>

Gráfica 1 Edad y Género

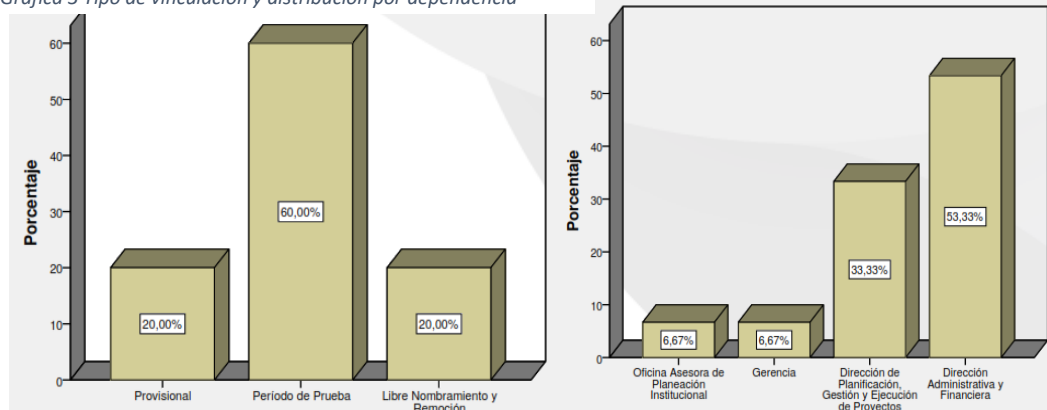


Gráfica 2 Nivel de Formación Académica



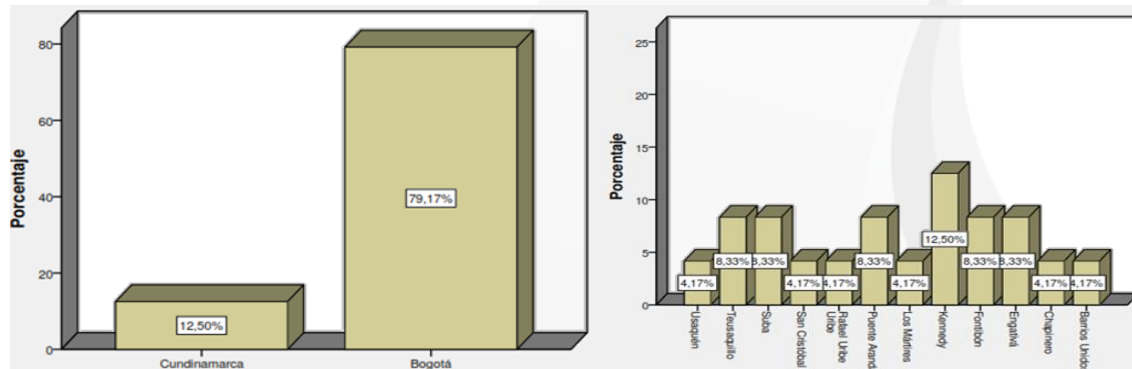
En relación con su tipo de vinculación con la Entidad, el 60% de los servidores públicos está en periodo de prueba, el 20% son provisionales y el restante 20% son de libre nombramiento y remoción. De esta población el 53.33% del personal se encuentra ubicado en la Dirección Administrativa y Financiera.

Gráfica 3 Tipo de vinculación y distribución por dependencia



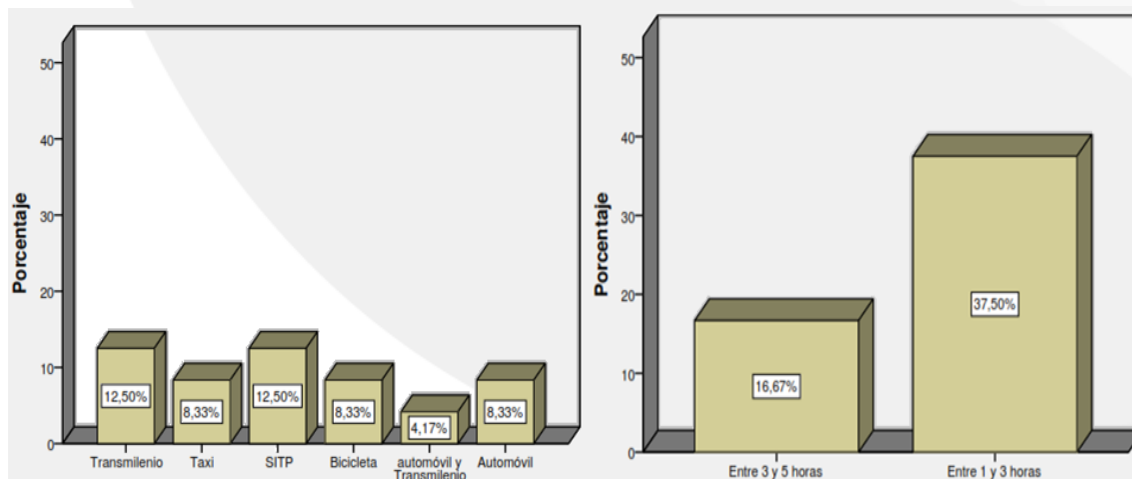
El estrato socioeconómico en el cual se encuentra ubicada el 65% de los servidores públicos de la RAP-E es el tres, quienes en un 45.83% viven en las localidades de Kennedy, Puente Aranda, Rafael Uribe Uribe, Fontibón, Engativá, lo que implica que el promedio de tiempos de desplazamiento In Itinere (desde el lugar de residencia hasta el trabajo y viceversa) está entre 1 y 3 horas diarias el 67% y entre 3 y 5 horas el 33%.

Gráfica 4 Ubicación geográfica de la vivienda



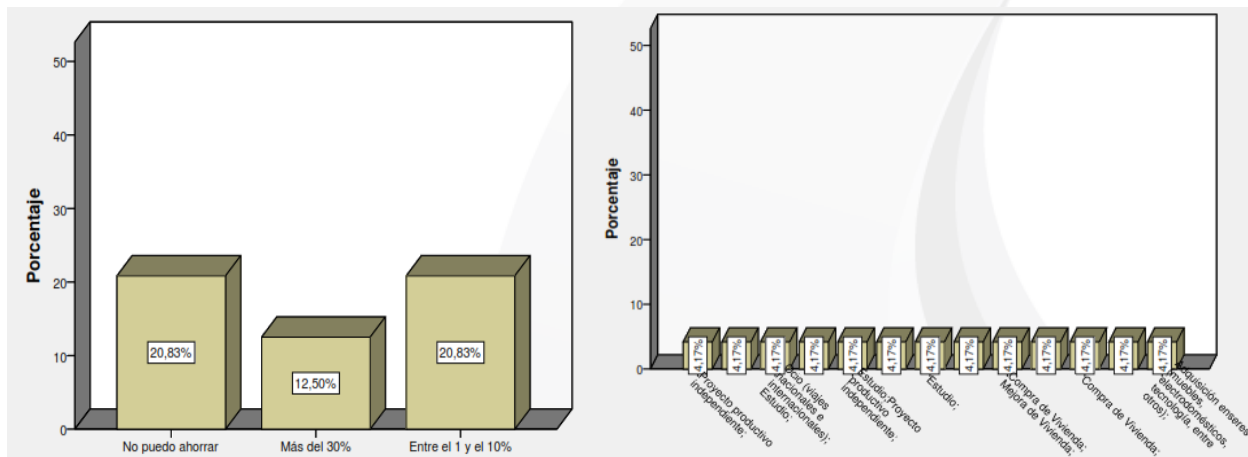
Un 33.33% utiliza el transporte público (Transmilenio, SITP, Taxi) como su medio habitual de desplazamiento desde y hacia su lugar de residencia, un 4,16 % se moviliza en taxi o vehículo propio y solo un 8% utiliza la bicicleta como medio alternativo de movilización en la ciudad.

Gráfica 5 Medios de Transporte utilizados y tiempos promedio de desplazamiento en la Ciudad.

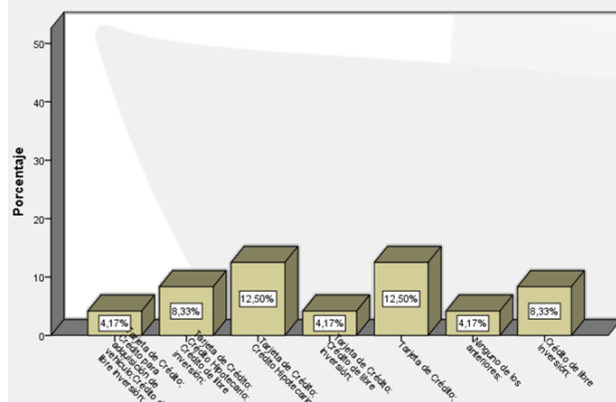


Por otra parte, se encontró que el 31,7% es propietario de vivienda y en un 33,33% está interesado en realizarle mejoras a esta, por otra parte el 16.67% está interesado en adquirir vivienda, sin embargo, el 45,83% está sobre endeudados y su capacidad de ahorro es limitada, al respecto se observó que el 20,83% de los participantes no tiene capacidad de ahorro frente a un 30% que puede destinar algo de sus ingresos para realizar algún tipo de ahorro, el 50% de participantes no respondió a esta pregunta. Quienes pueden ahorrar

Gráfica 6 Capacidad y uso del ahorro



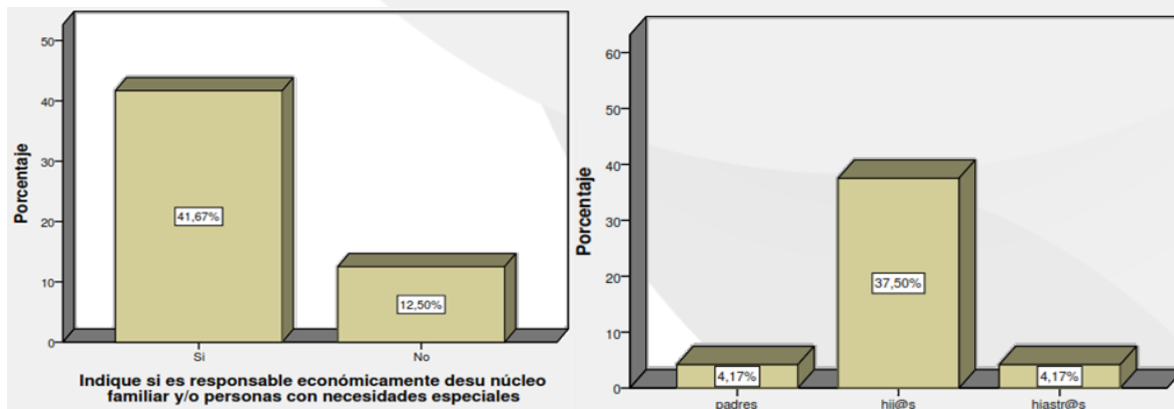
Gráfica 7 Uso de servicios crediticios



El 41,67% de los servidores públicos de la RAP-E tiene el rol de proveedor económico en sus respectivos núcleos familiares y comparte el cuidado de sus

hijos y/o el de sus familiares con necesidades especiales, sin embargo, en ocasiones a la hora de requerir

Gráfica 8 Personas que dependen económicamente del servidor público y su parentesco



apoyos extra frente a este cuidado un 50% manifiesta que presenta dificultades particularmente asociadas con la organización del tiempo.

Gráfica 9 Opinión frente a la dificultad que implica solicitar apoyos extra en relación con el cuidado de hijos y/o personas con necesidades especiales en el núcleo familiar.

Frente al cuidado de las personas que tiene a su cargo (niños en edad escolar, personas con necesidades especiales) usted opina que:
Califique de 1 a 5 su nivel de dificultad siendo 1 la situación que indica la menor dificultad y 5 aquella que acarrea mayor dificultad

[Más detalles](#)



Al indagarse acerca de los horarios flexibles, se encontró que su opinión respecto a estos es favorable en un 80% en tanto que optimiza el tiempo, los recursos y contribuye a la productividad y al mejoramiento del clima laboral en la Entidad.

Gráfica 10 Opinión frente a la flexibilización de los horarios laborales.

El acceso a servicios de medicina prepagada y turismo es limitado, los servidores públicos señalan que solo un 8,33% cuenta con planes de salud que les permiten contar con

Frente a los horarios usted opina que:

Califique de 1 a 5 su opinión, siendo 1 la opinión con la calificación más baja y 5 la más alta

[Más detalles](#)

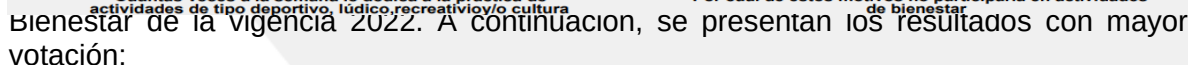


servicios que no están incluidos en el Plan Obligatorio de Salud y solo un 20,83 % puede acceder entre 1 y 2 veces a planes turísticos a lo largo del año.

Gráfica 11 Acceso a servicios sociales adicionales en salud y turismo



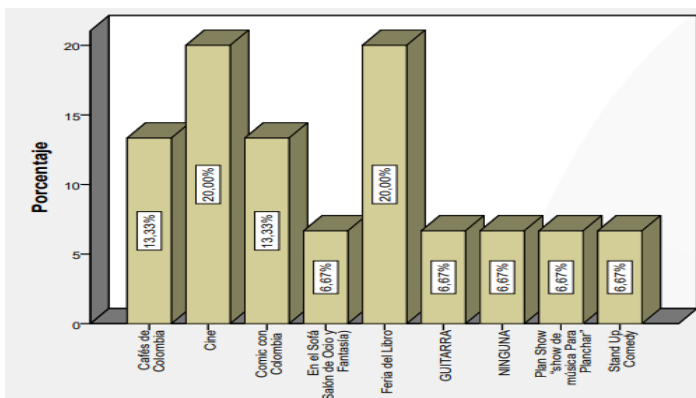
Gráfica 12 Participación en actividades de tipo lúdico, recreativo, deportivo y cultural



Gráfica 13 Actividades de tipo lúdico recreativo y deportivo



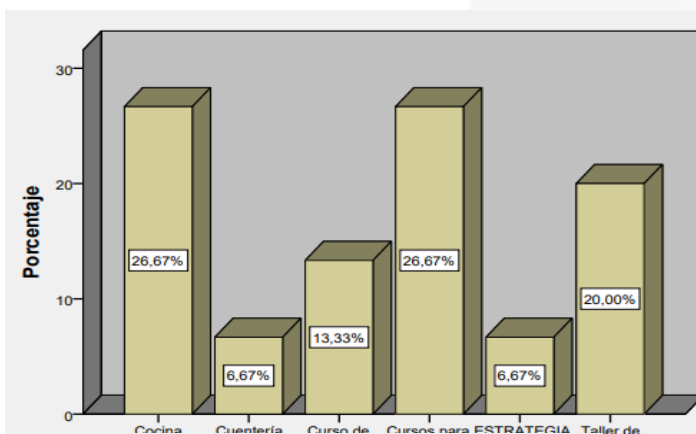
La tendencia evidencia que el 20,01% prefiere actividades de tipo deportivo que incluyan cursos de natación, ciclo montañismo, deportes de conjunto y juegos tradicionales (rana, tejo, trompo, entre otros), en contraste el 13,33% prefiere Entrenamiento de bicicleta en rodillos y el 6.67% únicamente cursos de natación, atletismo, deportes de conjunto o entrenamiento funcional.



de la creatividad

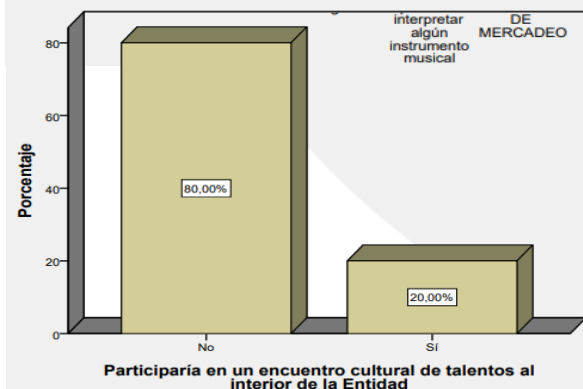
En relación con la participación en actividades de índole cultural, se evidencia que los servidores públicos disfrutaron de una buena película en el cine tanto como de la feria del Libro

Gráfica 15 Actividades encaminadas al desarrollo y/o fortalecimiento



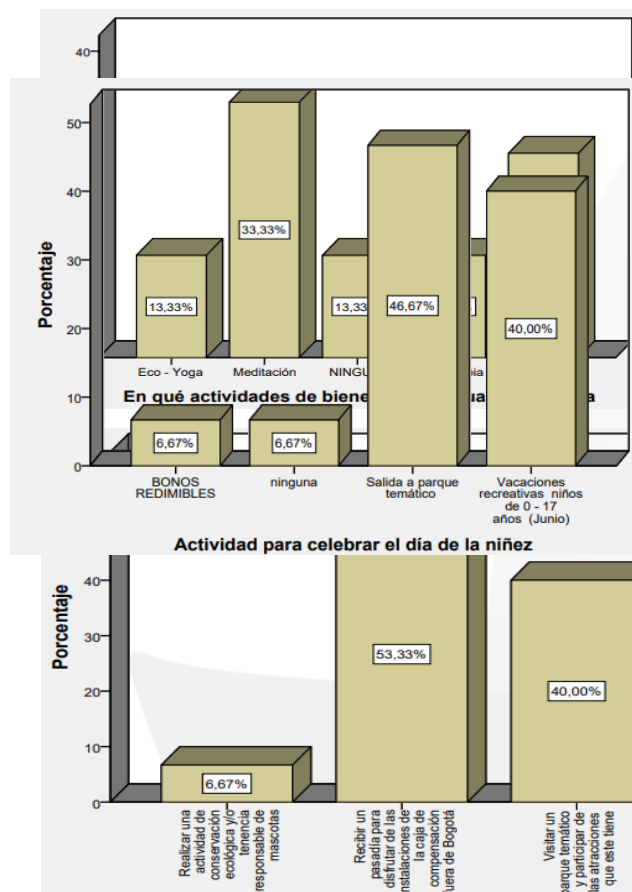
Actividades como la preparación de alimentos y la interpretación de instrumentos musicales, son en igual medida, interesantes a la hora de explorar y desarrollar la creatividad en los servidores públicos de la Entidad.

Gráfica 16 Participación en encuentro de talentos



En La RAP-E sus servidores públicos se muestran tímidos a la hora de participar en un encuentro de Talentos

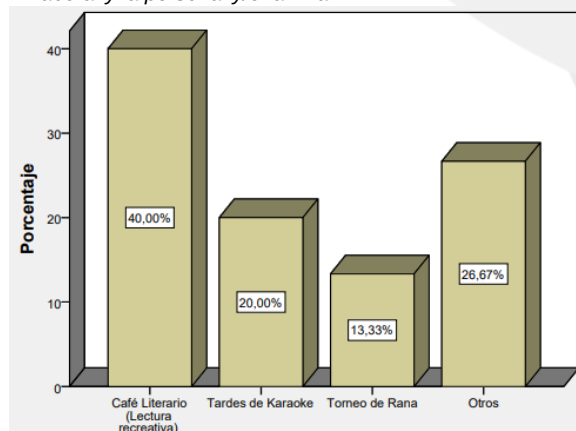
Gráfica 17 Actividades de bienestar espiritual propuestas



Gráfica 19 Celebración día de la niñez

En relación con la celebración del día de la niñez, los servidores públicos se inclinan por una salida a un parque temático (46,67%), y en orden descendente vacaciones recreativas (40,00%).

Gráfica 20 Gestión Efectiva del Tiempo y equilibrio entre la vida laboral y la personal y/o familiar



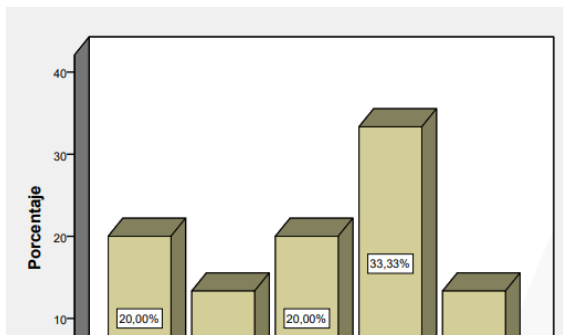
Los servidores públicos entienden que la gestión efectiva del tiempo está relacionada con la generación de problemáticas asociadas a situaciones de estrés, así las cosas, 40% prefieren actividades que propendan por la lectura y su estudio a partir del desarrollo de cafés literarios y 20% se inclinan por tardes de Karaoke, como acciones que contribuyen a un manejo asertivo de situaciones generadores de estrés.

Gráfica 21 Equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral

Para el 33,33% de los servidores públicos de La RAP-E la meditación es la actividad que por excelencia les permitiría desarrollar su espiritualidad. Sin embargo, es de acotar que para un 40%, este es un tema que hace parte de su privacidad por lo que prefieren realizar otro tipo de actividades.

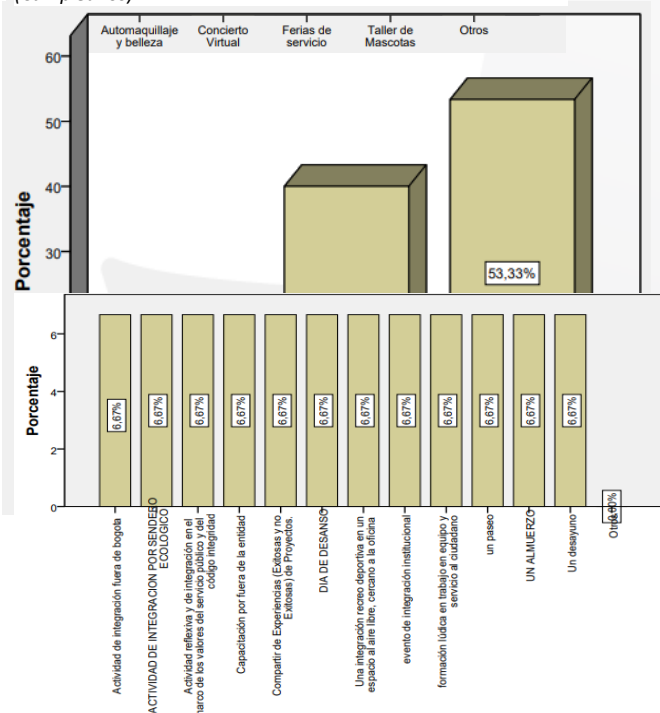
Gráfica 18 Celebración día de la familia

Para el 53,33% de los encuestados, la Celebración del día de la familia es más provechosa si se cuenta con pasadías para disfrutar de las actividades que tiene la caja de compensación, pues además de contar con personal idóneo para el diseño de actividades en pro de la integración familiar, sus instalaciones en lugares distintos a la ciudad de residencia favorecen el disfrute de este tipo de actividades.



Gráfica 22 Reconocimiento por celebración de fechas especiales (Cumpleaños)

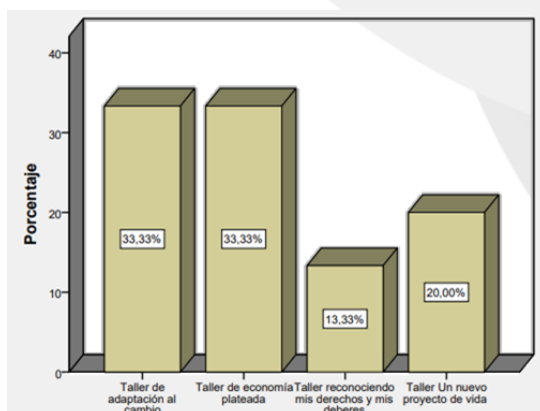
Las mascotas son consideradas integrantes del núcleo familiar, dado que un índice importante de servidores públicos de La RAP-E son cuidadores de estas, el 33,33% muestra interés en la realización de talleres para la tenencia responsable de estos animales de compañía.



Gráfica 23 Actividad Día del Servidor Público

En La RAP-E, sus servidores públicos se inclinan por celebrar su cumpleaños disfrutando de las instalaciones de la caja de compensación en Bogotá, para lo cual lo deseable es suministrarles un pasadía.

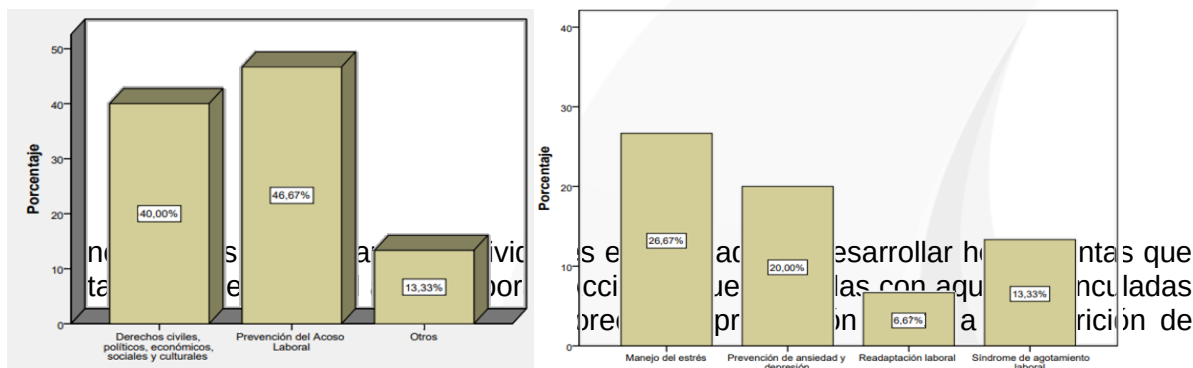
Del total de participantes, el 27% manifiesta que para el día del servidor público prefieren una salida de integración que permita articular la misionalidad de la Entidad con los valores del servicio público.



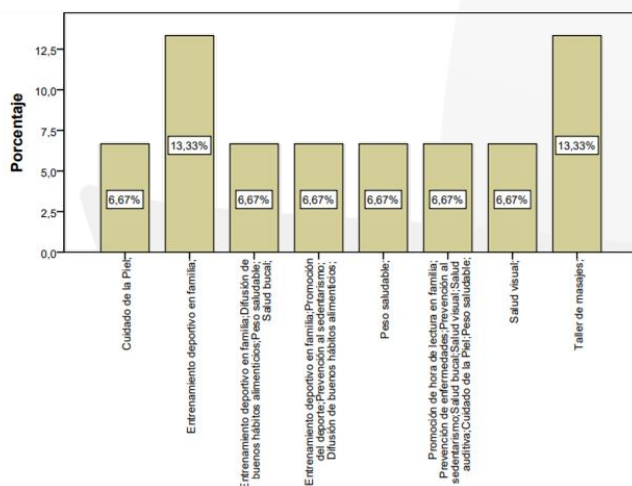
Gráfica 24 Actividades para una desvinculación laboral asistida

Los servidores públicos en un 66,66% manifiestan que es importante prepararlos para una situación de desvinculación laboral asistida, por lo que prefieren se desarrollen talleres en adaptación al cambio y Economía Plateada que propendan por la creación de oportunidades de desarrollo económico, la generación de nuevos emprendimientos y oportunidades laborales, así como una mayor contribución económica particularmente de los adultos mayores

Gráfica 25 Actividades de Convivencia Social y fortalecimiento de la salud mental



Gráfica 26 Actividades para el desarrollo de hábitos saludables



Sin duda alguna, para los encuestados, el desarrollo de hábitos saludables va de la mano con el favorecimiento de la salud física y mental, acorde con lo anterior y teniendo en cuenta el papel de la familia en esto, se inclinan por actividades que permitan el manejo del agotamiento a través de talleres de masajes y el mantenimiento de una buena salud física y mental mediante la promoción de espacios de entrenamiento deportivo en familia.

2.4 ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Atendiendo los resultados de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar para la vigencia 2022, se implementarán las estrategias descritas en el [Anexo 1. Plan de Acción Integrado 2022.V.2.](#)

Aliados Estratégicos

El desarrollo del Programa Anual de Bienestar vigencia 2022, contará con la participación de aliados estratégicos que faciliten la realización de las actividades que se identificaron como acciones sin erogación al gasto mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



2.5 BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Programa Anual de Bienestar todos los servidores públicos de la Entidad y sus núcleos familiares, quienes podrán acceder a las actividades que adopte la entidad, atendiendo la normatividad vigente en la materia, las necesidades y el presupuesto disponible.

Se entenderá por núcleo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado, hasta el cuarto grado de consanguinidad y afinidad y que dependan económicamente del servidor.

2.6 PRESUPUESTO

Los recursos asignados tienen disponibilidad en el Rubro de Bienestar N° 2.1.2.02.008.01 corresponde a **VEINTIUN MILLONES DE PESOS (\$21.000.000) M/CTE.**

2.7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El cumplimiento del Programa Anual de Bienestar Social se validará teniendo en cuenta el cronograma establecido, así como las actividades propuestas para la vigencia, de manera tal que, al final de esta pueda determinarse el porcentaje de cumplimiento de los indicadores de para dicho Plan, así:

Indicador Satisfacción:

Objetivo: medir la satisfacción de los servidores públicos respecto de las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia.

$(\text{Número de Calificaciones entre 4 y 5} / \text{Número Total de Calificaciones Recibidas}) \times 100$

Indicadores de gestión:

Objetivo: Medir del cumplimiento de las actividades programadas

$(\text{Número actividades ejecutadas} / \text{Número actividades programadas}) \times 100$

Objetivo: Ejecutar los recursos necesarios para contribuir al desarrollo del Talento Humano
 $(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto programado para contribuir al desarrollo del Talento Humano}) \times 100$.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

3. PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El presente documento describe la estructura, el contenido de cada uno de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad vigente en materia de Riesgos Laborales.

Los programas y sus actividades están orientados a prevenir enfermedades y accidentes laborales y promover condiciones seguras en el ambiente de trabajo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La RAP-E está liderado por la Dirección Administrativa y Financiera por el proceso de Talento Humano componente Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento de la legislación aplicable al tema de seguridad y salud en el trabajo - SST, la Entidad establece una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que busca garantizar la asignación de recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos con el fin implementar el sistema y garantizar su mejora continua.

3.1 MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia 1991.**
- **Ley 9 de 1979.** Por la cual se dictan medidas Sanitarias expedida por el Ministerio de Salud.
- **Ley 1010 de 2006.** Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1562 de 2012.** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional expedida por el Ministerio de Protección Social.
- **Decreto 1072 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- **Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social.** Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional expedida por el Ministerio de Protección Social.
- **Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en Entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 0312 de 2019:** Por medio del cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo.
- **NTC – GTC 45 versión 2012 (Norma Técnica Colombiana – Guía Técnica Colombiana la Identificación de los Peligros, la evaluación y la Valoración de los**



Riesgos): guía que explica la metodología de identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo actualmente utilizada por Prosperidad Social.

3.2 OBJETIVO

- Prevenir la ocurrencia de accidentes y/o enfermedades de origen laboral, a partir del mejoramiento y mantenimiento de entornos de trabajo saludables favoreciendo la sostenibilidad de la Entidad.

3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Articular el PIC y el Programa de Bienestar al SG-SST de manera tal que se contribuya al mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos y se propenda por un clima laboral saludable en pro del crecimiento del talento Humano de la Entidad.
- Intervenir los peligros y sus factores de riesgo para evitar la materialización de pérdidas en la salud física y mental de los empleados en el ejercicio de sus funciones.
- Integrar a los colaboradores de la Entidad en las acciones que en materia de prevención de riesgos laborales se implementen en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

3.4 TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de Mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potenciales no deseable.
- **Actividad no Rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la Entidad o actividad que la misma ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad Rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la Entidad, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan la Entidad.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para

causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, prestación de servicios y los recursos ambientales.

- **ARL:** Administradora de Riesgos Laborales, son las Entidades encargadas de la afiliación y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Auto reporte de Condiciones de Trabajo y Salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de Trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Condiciones de Salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los servidores públicos. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Descripción Sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.



- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la Entidad. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los servidores y colaboradores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **EMO:** Exámenes Médicos Ocupacionales
- **EPP** Elementos de Protección Personal.
- **EPCC:** Equipo de Protección Contra Caídas desde alturas.
- **Evaluación del Riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la Entidad, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del Peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Indicadores de Estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y en necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de Proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de Resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz Legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora Continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

- **No Conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Partes interesadas:** la norma ISO 9001:2015 define como “partes interesadas” a todos los grupos de interés que de alguna forma se puedan ver afectados por la actividad de la empresa o cuyas decisiones puedan afectar al Sistema de Gestión de la empresa o Entidad de carácter público.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Revisión Proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Revisión Reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los servidores públicos. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de Entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los servidores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

- **Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de Atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SOGCS:** Es el conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos que desarrolla el sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de los servicios de salud en el país.
- **Valoración del Riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la Salud en el Trabajo o Vigilancia Epidemiológica de la Salud en el Trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores y colaboradores como la del medio ambiente de trabajo.
- **Vigilancia Epidemiológica:** Sistema continuo de administración de información estratégica, tanto del ambiente como de los servidores, que sirve de base para la orientación de las decisiones y las acciones, para el control de los factores de riesgo y para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el Trabajo.

3.5 INFORME DIAGNÓSTICO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Atendiendo los requerimientos del sistema establecidos en la Ley 1562 de 2012 y compilados en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, los resultados de la autoevaluación de estándares mínimos res. 312 de 2019, el diagnóstico de condiciones de salud de los servidores públicos y los hallazgos encontrados por la ARL SURA finalizando la vigencia 2021, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se centrará en los siguientes aspectos:

1. Revisión, ajuste, actualización y/o creación de los procedimientos requeridos por el SG-SST
2. Aplicación de la batería de Clima Laboral
3. Conformación del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral (CCL)
4. Conformación de la Brigada de Emergencias
5. Formulación y ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo para los comités, la brigada de emergencias, a la Alta Dirección de la Entidad, los servidores públicos y colaboradores en general
6. Establecimiento de la línea base del SVE para Riesgo osteomuscular

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, se construyó a la luz de lo preceptuado en el Decreto Único reglamentario 1072 de 2015 y se compiló en el Ver [Anexo 1. Plan de Acción Integrado 2022.V.2.](#)

3.6 BENEFICIARIOS

Empleados de la Entidad, colaboradores en general y partes interesadas (autoridades competentes, asociados, contexto empresarial, beneficiarios de los programas que se manejan en la Entidad)

3.7 PRESUPUESTO

Los recursos asignados tienen disponibilidad en el Rubro de Salud Ocupacional N° 2.1.2.02.02.008.05 corresponde a **DIECINUEVE MILLONES DE PESOS (\$19.000.000) M/CTE.**

3.8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación de cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará a través de la medición de los siguientes indicadores:

1. Indicadores de estructura:
 - Documentos del SG-SST aprobados y publicados
 - Conformación del Copasst y del Comité de Convivencia Laboral
 - Cobertura del plan de Emergencias (Divulgación)
2. Indicadores de proceso
 - Ejecución de Plan/Cronograma de trabajo del SG-SST
 - Ejecución e implementación del plan de emergencias (simulacros)
 - Intervención de peligros identificados
3. Indicadores de resultado
 - Accidentalidad
 - Ausentismo
 - Cumplimiento del Plan de Trabajo