

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2024**

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLENACIÓN ESPECIAL
RAP-E - REGIÓN CENTRAL**

**ENERO DE 2024
Versión 1**

GERENCIA

RICARDO AGUDELO SEDANO
Gerente

ESTHER CRISTINA GÓMEZ MELO
Asesora Jurídica

MARÍA TERESA BLANCO PEÑARANDA
Asesora de Comunicaciones

MÓNICA ADRIANA RODRÍGUEZ ALVARADO
Asesora Control Interno

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

MARTHA LILIANA PILONIETTA RUBIO
Jefe Oficina Asesora

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO
Directora Administrativa y Financiera

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS

MAGDA PAOLA NÚÑEZ GANTIVA
Directora Técnica

Enero 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO LEGAL	8
2. ALCANCE	12
3. OBJETIVOS	12
3.1 Objetivo General.....	12
3.2 Objetivos Específicos	12
4. RESPONSABLES.....	13
5. DEFINICIONES	14
6. MARCO METODOLOGICO	18
7. MARCO ESTRATEGICO	20
7.1 Misión.....	20
7.2 Visión	20
7.3 Objetivos Estratégicos	20
7.4 Principios MIPG	21
7.5 Caracterización de planta y del talento humano	21
7.6 Caracterización de los empleos	21
7.7 Caracterización de la población	22
7.8 Resultados de mediciones anteriores	29
7.8.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH	29
7.8.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG	32
7.8.3 Resultados medición clima organizacional	32
7.8.4 Resultados batería de riesgo psicosocial.....	35
8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024	38
8.1 Bienestar Social Laboral.....	39
8.2 Incentivos Institucionales.....	48
8.3 Formación y Capacitación	50
8.3.1 Inducción y Reinducción Institucional	58
8.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	60
8.5 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	63
8.5.1 Reporte de Empleos Vacantes a Corte 31 de diciembre de 2023.....	64
8.5.2 Previsión de Empleos.....	64
8.5.3 Nómina y Seguridad Social	67
8.5.4 Gestión de Viáticos y Gastos de Viaje	67
8.5.5 Estrategia de Conflictos de Intereses	67
9. PRESUPUESTO ASIGNADO	68
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	68
11. ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Normativa principal.....	11
Tabla 2. Caracterización planta de personal.	21
Tabla 3. Planta de personal por Tipo de Vinculación y Nivel.	22
Tabla 4. Género de los funcionarios	22
Tabla 5. Edad de los funcionarios	23
Tabla 6. Estado civil de los funcionarios	24
Tabla 7. Nivel educativo de los funcionarios	24
Tabla 8. Rango edades hijos de funcionari@s.....	25
Tabla 9. Conyugue y/o padres en condición de discapacidad con dependencia económicamente ..	26
Tabla 10. Tipo de vinculación.....	26
Tabla 11. Nivel ocupacional	27
Tabla 12. Área de desempeño	28
Tabla 13. Antigüedad en la Entidad	29
Tabla 14. Resultados dimensión los lideres	34
Tabla 15. Resultados dimensión mi desarrollo y aprendizaje	35
Tabla 16. Modelo Metodológico de Bienestar DAFP	42
Tabla 17. Actividades de esparcimiento	43
Tabla 18. Actividades relacionadas con equilibrio en la vida y relaciones interpersonales	43
Tabla 19. Actividades deportivas, juegos de mesa y hobbies	44
Tabla 20. Ferias y actividades grupales	45
Tabla 21. Plan Institucional de Bienestar	48
Tabla 22. Modelo Metodológico de Bienestar DAFP	53
Tabla 23. Temáticas eje paz total, memoria y derechos humanos	54
Tabla 24. Temáticas eje territorio, vida y ambiente	54
Tabla 25. Temáticas eje Mujeres, inclusión y diversidad.....	55
Tabla 26. Temáticas eje Transformación digital y cibercultura	56
Tabla 27. Temáticas eje Probidad, ética e identidad de lo público	57
Tabla 28. Temáticas eje Habilidades y competencias	57
Tabla 29. Plan Institucional de Capacitación.....	60
Tabla 30. Plan de Acción SG-SST	63
Tabla 31. Total de vacantes de la RAP-E Región Central	64
Tabla 32. Planta de Personal por Tipo de Nombramiento.	65
Tabla 33. Cargos Convocados por Nivel Jerárquico.	66
Tabla 34. Resoluciones de las Listas de Elegibles.....	66

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Dimensiones Operativas del MIPG	18
Ilustración 2. Dimensione 1 Talento Humano.....	19
Ilustración 3. Género funcionarios.....	23
Ilustración 4. Edad de los funcionarios.....	23
Ilustración 5. Estado civil de los funcionarios	24
Ilustración 6. Nivel educativo de los funcionarios	25
Ilustración 7. Rango edades hijos/número de hijos de funcionari@s.....	25
Ilustración 8. Conyugue y/o padres en condición de discapacidad con dependencia económicamente	26
Ilustración 9. Tipo de vinculación	27
Ilustración 10. Nivel ocupacional.....	27
Ilustración 11. Área de desempeño.....	28
Ilustración 12. Antigüedad en la Entidad	29
Ilustración 13. Resultados GETH 2023 - Calificación Total	30
Ilustración 14. Nivel de madurez de la GETH.....	30
Ilustración 15. Nivel de madurez de la GETH.....	31
Ilustración 16. Resultados Rutas.....	31
Ilustración 17. Índice de Engagement	32
Ilustración 18. Modelo de Engagement.....	33
Ilustración 19. Resultados de las seis dimensiones	33
Ilustración 20. Resultados de las seis dimensiones	34
Ilustración 21. Concepto General de los Factores de Riesgo Psicosocial	35
Ilustración 22. Nivel de Riesgo Intramural por Tipo de Contrato.....	36
Ilustración 23. Modelo de Engagement.....	38
Ilustración 24. Piezas de sensibilización y diligenciamiento de encuesta	39
Ilustración 25. Actividades de esparcimiento.....	43
Ilustración 26. Actividades relacionadas con equilibrio en la vida y relaciones interpersonales.....	44
Ilustración 27. Actividades deportivas, juegos de mesa y hobbies	45
Ilustración 28. Ferias y actividades grupales.....	46
Ilustración 29. Temáticas eje paz total, memoria y derechos humanos.....	54
Ilustración 30. Temáticas eje territorio, vida y ambiente	55
Ilustración 31. Temáticas eje territorio, vida y ambiente	55
Ilustración 32. Temáticas eje territorio, vida y ambiente	56
Ilustración 33. Temáticas eje Probidad, ética e identidad de lo público	57
Ilustración 34. Temáticas eje Habilidades y competencias.....	58
Ilustración 35. Calificación Estándares Mínimos SGSST	61
Ilustración 36. Cumplimiento del Plan de acción del SG-SST	61

INTRODUCCIÓN

La administración pública en Colombia debe asumir desafíos que exigen de innovación, actualización y transformación constante no solo en materia de políticas y lineamientos, sino también en cuanto a paradigmas, competencias y habilidades, estas últimas, de cara a los servidores públicos que son, quienes “hacen” las Entidades y por lo que, en resumidas cuentas, son quienes enfrentan de primera mano estos grandes retos.

Algunos de estos desafíos, son el uso y apropiación de tecnologías digitales contemporáneas, la continuidad y fortalecimiento del ingreso a la carrera administrativa y al ascenso dentro de la misma, a través de concursos de mérito, según lo establecido en la Constitución Política; el aseguramiento de entornos saludables que además estén en búsqueda constante de la felicidad en el mundo del trabajo, el diseño de estrategias, planes y programas que faciliten la permanencia, trayectoria y/o estabilidad del talento humano dentro de las Entidades, esto último teniendo en cuenta que si bien la estabilidad laboral en el sector público, cuenta con credibilidad y alta aprobación, hoy por hoy, son las Entidades las que deben trabajar por la permanencia y desarrollo de sus funcionarios.

Para este último aspecto, es fundamental no solo el desarrollo del talento humano, sino también los procesos de inducción y re-inducción al sector público e institucionales, por cuanto son estas acciones primarias las que buscan la integración del servidor público con la cultura pública y organizacional.

Otros retos no menos importantes, son el afianzamiento de la ética y la transparencia como aspectos que se materializan con acciones contundentes de los funcionarios, pero que requieren de un permanente esfuerzo estatal e institucional por combatir la corrupción y toda irregularidad en el ejercicio público y que impacta directamente la creación de ambientes laborales y de relación con los grupos de valor y de interés, especialmente en lo que concierne a la confianza entre los actores.

Ahora bien, actualmente las personas en el contexto laboral valoran de manera importante la retribución emocional, los incentivos no pecuniarios, por lo que los salarios no son la única fuente de satisfacción laboral, lo que obliga a las entidades a estar en constante evolución y atracción de su recurso humano.

Todo ello, sumado a la alineación que las Entidades deben tener respecto de los Planes Nacionales de Desarrollo y que, para la actual vigencia, exige una articulación con la Ley 2294 de 2023 “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida” de donde se toman aspectos y temáticas relevantes para la construcción de los Planes Estratégicos del Talento Humano de acuerdo con orientaciones generales y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De otro lado, el proceso de descentralización que se adelanta en Colombia durante la última década busca cumplir con uno de los propósitos de la carta magna, que consiste en consolidar el país como una República unitaria, descentralizada y con autonomía de sus entidades territoriales, *“siendo el nivel nacional el que se especialice en la orientación y coordinación, en el manejo macroeconómico y en la creación de condiciones para la provisión de bienes y servicios de impacto global; mientras que las entidades territoriales asumen la responsabilidad de garantizar la prestación de servicios*



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

públicos locales (...), recuperando así un papel importante del nivel local y regional en el marco de las funciones públicas” (Ruiz, s.f.), pero lo que sin duda requiere de nuevas prácticas legislativas, económicas e institucionales.

La Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central, creada en septiembre de 2014, como primera del país en esquema asociativo territorial, es el resultado de estas grandes apuestas en materia de descentralización del Estado, siendo específicamente una Entidad pública de carácter supradepartamental que impulsa y articula planes de desarrollo económico, social y ambiental, que promueven la convergencia y realización de los programas y proyectos regionales, mediante la articulación supradepartamental de la planeación del territorio en búsqueda de la generación de conocimiento y el desarrollo sostenible de la Región Central, conformada por territorios asociados tales como: Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima.

Con base en lo anterior, y en el marco del Decreto 612 de 2018, “*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*” y con el fin de consolidar acciones encaminadas a integrar dichos planes con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, descrito en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, como también articulados con el Decreto 1499 de 2017, cuyo artículo 2.2.22.3.4 en el que se indica que el MIPG se adoptará por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público y aludiendo a que en este modelo, actualmente en su versión 5 de marzo de 2023, se instituye la dimensión # 1 “Dimensión del Talento Humano” como el corazón del modelo, concibiéndose como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, la Dirección Administrativa y Financiera de la RAP-E – Región Central, presenta el Plan Estratégico del Talento Humano 2024.

En este documento se establecen las estrategias, acciones y/o actividades a desarrollar durante la vigencia 2024, las cuales estas dirigidas a los funcionarios de la Entidad y que integran los planes o programas relacionados directamente con el talento humano, tales como: Vacancias y previsión de recursos humanos, bienestar e incentivos, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo; todos en procura del cierre de brechas entre las necesidades identificadas en los diversos diagnósticos, evaluaciones o monitoreos y en el análisis de la caracterización de la población objetivo (Servidores Públicos de la RAP-E – Región Central, determinando los plazos o periodos de cumplimiento y los indicadores asociados al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano contenido en el MIPG.

Por último, sea válido resaltar que, la RAP-E – Región Central, se encuentra comprometida con la gestión adecuada del talento humano a través del ciclo de vida del servidor Público.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

1. MARCO LEGAL

La Gestión del Talento Humano en el sector público colombiano se encuentra regida por una base normativa que determina los requerimientos al Sector y a las Entidades, como también establece directrices o lineamientos que deben ser atendidos desde el marco legal y metodológico; de acuerdo con lo anterior, a continuación, se enuncian los principales referentes:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
Constitución Política de Colombia		1991	Título II de los Derechos, las Garantías y los Deberes. Capítulo 2. De los derechos sociales, económicos y culturales. Título XI De La Organización Territorial. Capítulo 2. Del Régimen Departamental. Capítulo 2. Del Régimen especial.
Ley	100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley	115	1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley	190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley	776	2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley	789	2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley	797	2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	931	2004	Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.
Ley	962	2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Ley	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley	1064	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.
Ley	1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	1361	2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
			Familia.
Ley	1437	2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley	1454	2011	Por la cual se dictan normas orgánicas sobre ordenamiento territorial y se modifican otras disposiciones.
Ley	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley	1581	2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Ley	1712	2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley	1780	2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley	1857	2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley	1962	2019	Por la cual se dictan normas orgánicas para el fortalecimiento de la región administrativa de planificación, se establecen las condiciones para su conversión en región entidad territorial y se dictan otras disposiciones, en desarrollo de los artículos 306 y 307 de la C.P.
Ley	2013	2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
Ley	2016	2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Ley	2294	2023	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.
Decreto	4904	2009	Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
Decreto	019	2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Decreto	1072	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	171	2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
			Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
Decreto	1499	2017	Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto	51	2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto	612	2018	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.
Decreto	815	2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto	1800	2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto	2106	2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública		2008	Marco de referencia que posibilita el desarrollo de procesos de reforma y racionalización en la Administración Pública iberoamericana mediante el uso de técnicas y herramientas de gestión de calidad en el sector público. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD
Acuerdo	6176	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Comisión Nacional del Servicio Civil.
Acuerdo Regional	007	2019	Por el cual se adopta el Acuerdo Único de la Región Central RAP-E.
Resolución	667	2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Resolución	0312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución	044	2023	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central, se integra y reglamenta el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan otras disposiciones.
Resolución	790	2023	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2023 - 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública y ESAP.
Circular Externa	100-10	2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública.
Circular Externa	100-019	2021	Por la cual se dan orientaciones para el cumplimiento del Decreto 830 de 2021, incorporado en el Decreto 1081 de 2015, por parte de sus sujetos obligados, y de la Ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado.

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN – EPÍGRAFE
Documento Técnico Externo		2018	Guía de Administración Pública: Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden Territorial. Este documento es una herramienta técnica que facilita la implementación de la política de Talento Humano que, a su vez, hace parte de la dimensión “Talento humano” del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG. De manera que, esta Guía les permitirá a las entidades públicas desarrollar sus procesos de gestión estratégica con calidad e integridad para generar valor público. Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 2. 2018.
Documento Técnico Externo		2022	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH en el sector público. Es un instrumento que orienta la planeación y ejecución de objetivos y actividades que deben liderar las unidades de personal, para orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva. Departamento Administrativo de la Función Pública. Versión 2. 2022.
Documento Técnico Externo		2023	Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.
Documento Técnico Externo		2023	Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública.
Documento Técnico Externo		2023	Programa Nacional de Bienestar. Departamento Administrativo de la Función Pública.

*Tabla 1. Normativa principal.
Fuente: Gestor Normativo del DAFP.*

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la RAP-E – Región Central inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los procesos: Vacancias, previsión de recursos humanos, bienestar, incentivos, capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, esta detección se efectúa, tomando como punto de partida los componentes, ejes, guías y/o lineamientos y normatividad vigente establecida y continua con la programación, ejecución y seguimiento cuatrimestral de cada una de las actividades definidas.

Este Plan aplica a los colaboradores de la RAP-E – Región Central: Servidores Públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y contratistas por prestación de servicios; según aplique de acuerdo con la normatividad colombiana.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de la RAP-E – Región Central, a través de procesos de sensibilización para la participación activa en los planes, programas y políticas entorno al desarrollo integral de los colaboradores y dentro del marco del ciclo de vida laboral, favoreciendo con ello, la identidad organizacional, el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

Contribuir en el desarrollo o fortalecimiento de conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y competencias de los Servidores Públicos de la RAP-E – Región Central, en aras de dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales y apoyar en la mejora continua del servicio público en la región central del país.

Desarrollar acciones de intervención que promuevan el mejoramiento del clima y cultura organizacional, de acuerdo con los resultados de la encuesta de ambiente laboral y demás mecanismos de detección de necesidades y oportunidades de mejora.

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando generar una cultura de la prevención y manejo de los riesgos y enfermedades del entorno laboral de la Entidad.

Adelantar acciones tendientes a la disminución de los riesgos de afectación psicosocial de los funcionarios de la Entidad de acuerdo con la medición efectuada.

Establecer las acciones de previsión de empleos que sean necesarias y que den cumplimiento con la normatividad vigente, con el fin de contar con acciones oportunas que además de evidenciar a tiempo las necesidades de personal derivadas de novedades administrativas, promuevan también el funcionamiento normal de la Entidad y sus procesos.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

4. RESPONSABLES

Dirección Administrativa y Financiera: Asegurar los recursos financieros de cada proceso de Talento Humano al cierre de cada vigencia para la ejecución de las actividades/acciones contempladas en el Plan Estratégico de la siguiente vigencia.

Liderar la identificación de necesidades y la elaboración del Plan, programando en él, las acciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los colaboradores.

Implementar, desarrollar o ejecutar las actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano, haciendo el correspondiente seguimiento y reporte cuatrimestral al Plan y cronogramas por proceso, velando siempre por su debido cumplimiento.

Oficina de Planeación: Asesorar la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano que conduzcan al funcionamiento y fortalecimiento organizacional y especialmente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión “Dimensión del Talento Humano”, en coordinación con las demás áreas de la Entidad.

Comisión de Personal: Acompañar de acuerdo con las funciones normativas establecidas el proceso de provisión de empleos y evaluación del desempeño laboral.

Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

COPASST: Revisar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, además de otras funciones establecidas en la Ley en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Aprobar y hacer seguimiento a la implementación de acciones que componen el Plan Estratégico del Talento Humano, con el propósito de mejorar los aspectos del ciclo de vida laboral del Servidor Público (Ingreso – desarrollo y retiro).

Hacer seguimiento a la implementación de acciones de capacitación, bienestar e incentivos; además de otras funciones establecidas en normatividad vigente en materia de procesos del Talento Humano.

5. DEFINICIONES

Gestión Pública: Actividad que desarrolla los organismos del estado y particulares que prestan una función pública a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Productividad institucional: Relación entre el uso de los recursos con que cuenta una organización y la producción de bienes y servicios que generan valor público. (<https://edat.gov.co/2-informacion-de-interes/glosario-p/505-productividad-institucional>, s.f.)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Calidad: Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública, tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Mejoramiento continuo: Conjunto de actividades y acciones encaminadas a hacer eficientes los procesos en forma periódica o permanente. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Mejora continua: Acción permanente realizada, con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Proceso: La acción de realizar un conjunto de procedimientos dispuesto con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Procedimiento: Una secuencia de pasos previamente definidos que persigan el mismo fin para facilitar la realización de un trabajo de manera más efectiva. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Pública, 2019)

Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

Participación: Involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora. (Pública, 2019)

Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

Talento Humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo. (<https://edat.gov.co/2-informacion-de-interes/glosario-t>, s.f.).

Servidores públicos: Miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Constitución Política de Colombia. -Artículo 123-)

Provisión de empleo: Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Calidad de vida laboral: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. (Función Pública).

Clima organizacional: Es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Código de Integridad: Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas. El Código de Integridad será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General. (Función Pública).

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Plan de Capacitación: Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Conocimiento: Es el resultado de la relación y el dialogo constante entre el conocimiento tácito y el explícito, que se expresa como la suma de ideas, datos, Información, procesos, productos y servicios generados por las entidades. (Pública, 2019)

Capacitación: “Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998)

Educación informal: la oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38º del decreto 2888 de 2007)

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2º del decreto 2888 de 2007)

Desarrollo de capacidades: Proceso por el cual personas, grupos, organizaciones y países desarrollan, mejoran y organizan sus sistemas, recursos y conocimientos, todo ello reflejado en sus capacidades (individuales y colectivas), de desempeñar funciones, resolver problemas, establecer



objetivos y cumplirlos. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Competencias: “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2°)

Habilidad: Capacidad para aplicar apropiadamente atributos o comportamientos personales para desempeñar una actividad. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Grupos destinatarios: Principales destinatarios de un programa o proyecto que se espera que se beneficien con los resultados de dicho programa o proyecto; sectores de la población a los que se dirige un programa o proyecto a fin de responder a sus necesidades, basándose en consideraciones de género y en sus características socioeconómicas. (<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>, s.f.). Glosario DAFP.

Grupos de valor: Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad. (Pública, 2019)

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Meta: Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

6. MARCO METODOLOGICO

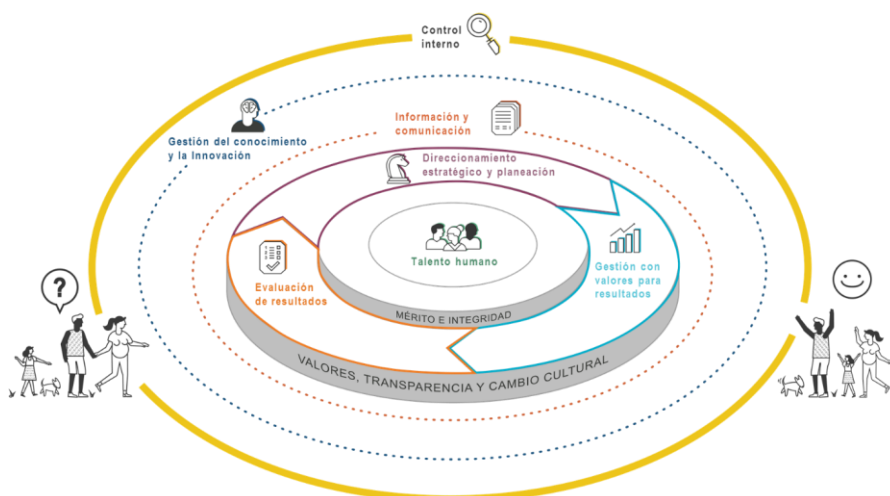
El Manual Operativo, Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen de manera adecuada y fácil, los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicar en las entidades territoriales.

Así entonces, el MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (**Talento Humano**, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG funcione. El modelo se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

Así entonces, opera el MIPG:

Ilustración 1. Dimensiones Operativas del MIPG



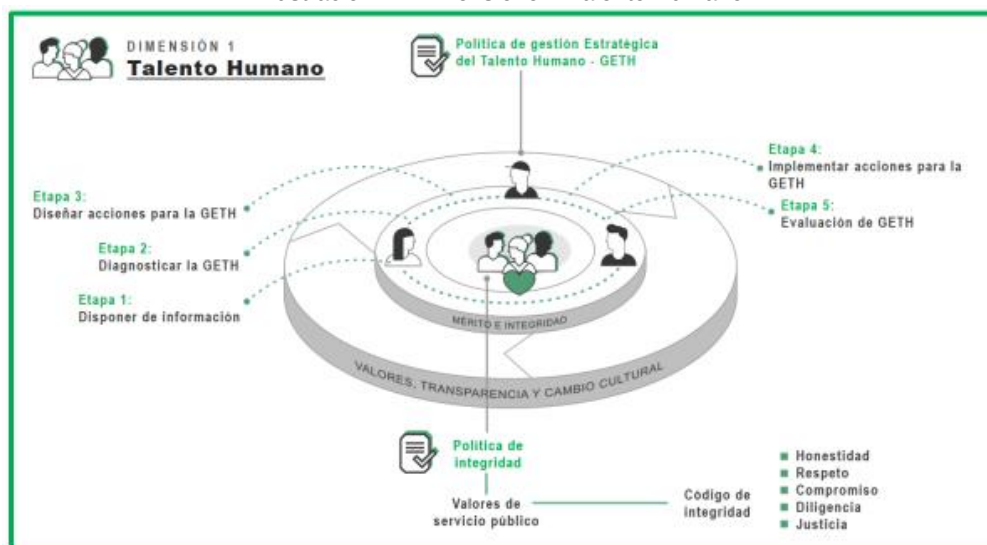
Fuente: DAFP. MIPG Versión 5

Como es posible evidenciar en el Grafico No. 1 el Talento Humano se encuentra en el centro del modelo, siendo concebido como “el corazón” de este y dando el estatus de: Activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados -Dimensión # 1-.

El propósito de esta dimensión es ofrecer a la Entidad Pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas, las normas que les rigen en materia de personal y, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos, garantizando entonces el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Por lo anterior, el modelo propone el desarrollo de esta dimensión, teniendo en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- y la política de Integridad.

Ilustración 2. Dimensión 1 Talento Humano



Fuente: DAFP. MIPG Versión 5

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH-, tiene como propósito permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, buscando el desarrollo personal y laboral de los colaboradores, para lo cual se hace necesario alinear además de las prácticas de talento humano también los objetivos y propósito fundamental de la entidad, lo que sin duda requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

7. MARCO ESTRATEGICO

La creación de la Región Administrativa y de Planeación Especial - RAP-E – Región Central, obedece a la suscripción del Convenio 1676 del 25 de septiembre de 2014, mediante el cual se asocian por acuerdo de voluntades: Bogotá Distrito Capital y los departamentos de Cundinamarca, Boyacá, Meta y Tolima, adhiriéndose posteriormente a este acuerdo y mediante convenio de adhesión No. 001 de fecha 27 de diciembre de 2019, el departamento del Huila como nuevo integrante de la RAP-E Región Central.

Así entonces, el Plan Estratégico de Talento Humano que se formula a través del presente documento, atiende y contribuye a las directrices definidas en los instrumentos de planeación de mayor jerarquía adoptados en la Entidad, donde se señalan principalmente:

7.1 Misión

La Región Administrativa y de Planeación Especial, Región Central RAP-E, es un esquema asociativo territorial que promueve la convergencia y realización de los programas y proyectos regionales entre sus asociados (Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima), mediante la articulación supradepartamental de la planeación del territorio para la generación de conocimiento y el desarrollo sostenible de la Región.

7.2 Visión

En 2030 la Región Central RAP-E será reconocida por sus asociados como una instancia de coordinación y gestión institucional que ofrece un aporte técnico, innovador y político en la gestión oportuna de los programas y proyectos, contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y siendo referente de la integración regional en los ámbitos nacional e internacional.

7.3 Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos de la RAP-E - Región Central, apuntan a tres niveles complementarios: los socios, la Nación y los habitantes de la región, con un nivel transversal definido por los proyectos de alcance supra-departamental.

- Concertar y gestionar proyectos de alcance supra-departamental, a partir de los intereses comunes y de acuerdos entre dos o más socios de la Región Central RAP-E, a nivel Regional.
- Consolidar la capacidad regional para establecer acuerdos con la Nación, en torno a proyectos de trascendencia nacional y a normas de impacto regional, a nivel Nacional.
- Fortalecer la capacidad institucional tanto de los asociados como de la Región Central RAP-E, mediante información para decidir, el intercambio de experiencias y la transferencia de modelos de gestión, a nivel de Entidades Territoriales Socias.
- Promover la región central en el imaginario de los habitantes, de los Departamentos de Boyacá, Cundinamarca, Huila, Meta y Tolima, y Bogotá, D.C, a través de campañas cívicas, mercadeo territorial y presencia en los medios de comunicación masiva.

7.4 Principios MIPG

Teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG, la RAP-E - Región Central basa su Gestión Estratégica del Talento Humano en los siguientes principios:

Integridad, transparencia y confianza: La estrategia apunta hacia la interiorización de los valores del servidor público como principal criterio de actuación por parte de todos los colaboradores de la entidad y como un deber hacia los ciudadanos.

Orientación a resultados: La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, motivados, con posibilidades de desarrollo y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad, que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a la ciudadanía y mayor confianza de los ciudadanos en los servidores de la RAP-E - Región Central.

7.5 Caracterización de planta y del talento humano

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico de Talento Humano, cuente con insumos confiables para formular y desarrollar una gestión que genere un real impacto en la productividad de los servidores y por ende en la misión institucional; siendo relevante para la RAP-E – Región Central la característica de “*información actualizada*”, por cuanto el talento humano ha presentado una importante variación o rotación durante el último año.

7.6 Caracterización de los empleos

La planta de personal en la RAP-E Región Central está conformada con un total de veinticuatro (24) empleos, actualmente los quince (15) empleos de carrera administrativa están provistos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	3	12.5
Asesor	4	16.7
Profesional	15	62.5
Técnico	2	8.3
Total	24	100

Tabla 2. Caracterización planta de personal.
Fuente: Acuerdo Regional 07 de 2019

A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Propiedad	Periodo de Prueba	Vacante	Total
Carrera Administrativa	0	13	2	0	15
Profesional	0	12	2	0	14
Técnico	0	1	0	0	1
Tipo de Cargo y Nivel	Encargo	Nombrado		Vacante	Total
Libre Nombramiento y Remoción	0	9		0	9
Directivo	0	3		0	3
Asesor	0	4		0	4
Profesional	0	1		0	1
Técnico	0	1		0	1

Tabla 3. Planta de personal por Tipo de Vinculación y Nivel.
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa y Financiera y específicamente el líder de Talento Humano cuenta con la matriz de empleos y el Manual específico de Funciones y Competencias Laborales normado a través de los siguientes actos administrativos:

Resolución 258 de 2019 por el cual se actualiza el manual de funciones y competencias laborales de la Región Central RAP-E y se dictan otras disposiciones y sus seguidos actos modificatorios (Resolución 070 de 2020, Resolución 099 de 2020, Resolución 38 de 2023) y Resolución 138 de 2022 por medio de la cual se precisa el alcance de las funciones de control interno disciplinario.

Documentos en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.7 Caracterización de la población

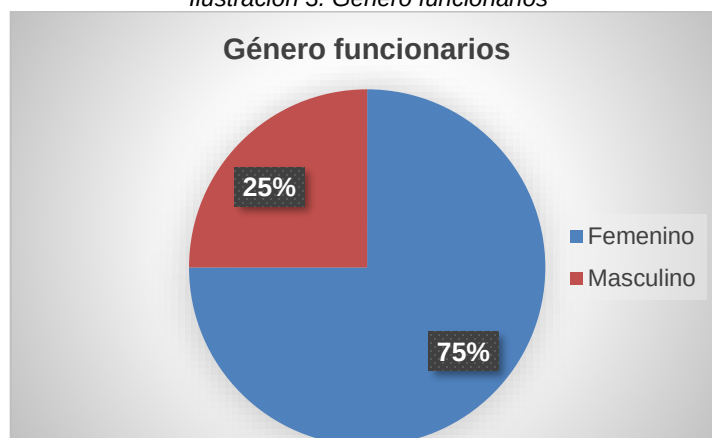
A través de las encuestas de Funcionarios - Datos personales talento humano RAP-E - 2023 y la actualización de datos demográficos en encuesta denominada identificación necesidades bienestar y capacitación efectuada en enero de 2024 se recolecta y actualiza por parte de Talento Humano de la Entidad la información de los servidores públicos activos, la cual se relaciona con: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Encontrando como resultado:

Género de los funcionarios		
Género	Porcentaje	# colaboradores
Femenino	75%	18
Masculino	25%	6

Tabla 4. Género de los funcionarios
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 3. Género funcionarios



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

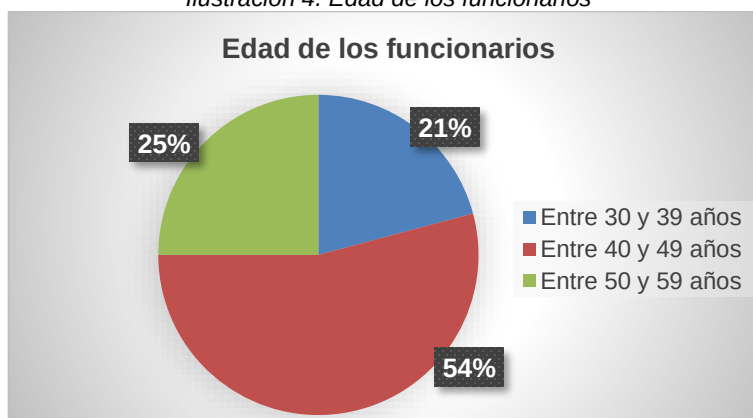
Los servidores públicos de planta de la RAP-E – Región Central, son en su mayoría del género femenino, es decir que predominan las mujeres funcionarias en la Entidad, teniendo una representatividad del 75%, que respecto del género masculino (25%), se encuentran con una representación de menos del 50%. Esta cifra varía en un 5% respecto de la vigencia anterior en donde se tenía 70% femenino y 30% masculino.

Edad de los funcionarios		
Género	Porcentaje	# colaboradores
Entre 30 y 39 años	21%	5
Entre 40 y 49 años	54%	13
Entre 50 y 59 años	25%	6
Total	100%	24

Tabla 5. Edad de los funcionarios

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 4. Edad de los funcionarios



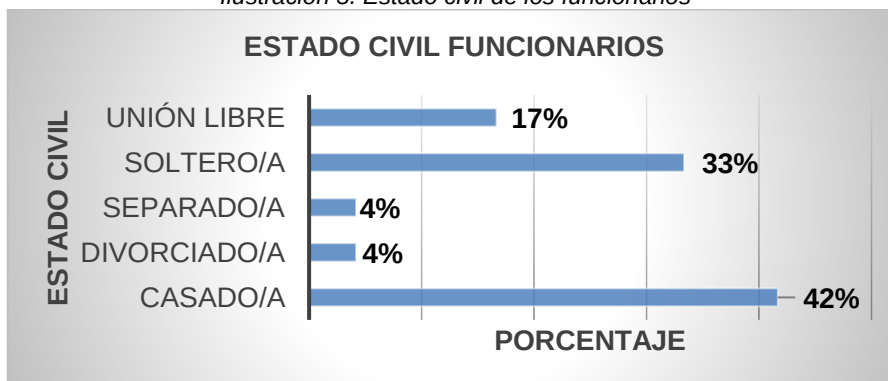
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Los funcionarios de planta de la RAP-E – Región Central, son en su mayoría personas entre los 40 y 49 años de edad, estando representados en más de la mitad de la población (54%), seguido de los funcionarios con edades entre 50 y 59 años de edad (25%) y la menor representatividad se halla en el rango de 30 a 39 años de edad (21%).

ESTADO CIVIL FUNCIONARIOS		
Género	Porcentaje	# colaboradores
Casado/a	42%	10
Divorciado/a	4%	1
Separado/a	4%	1
Soltero/a	33%	8
Unión Libre	17%	4
Total		24

Tabla 6. Estado civil de los funcionarios
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 5. Estado civil de los funcionarios



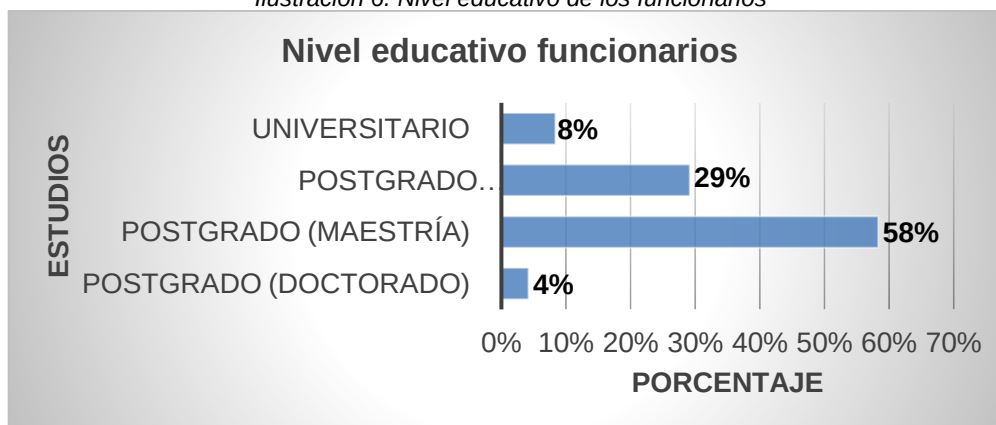
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Los servidores públicos de planta de la RAP-E – Región Central, son en su mayoría personas en estado civil casado/a, estando representados en el 42% (10 funcionarios), seguido de los funcionarios solteros 8 personas (33%), en tercer lugar, se encuentran 4 funcionarios en estado civil unión libre (17%). Los estados civiles como menor predominancia en la RAP-E – Región Central son: Separado y divorciado 4% (1 persona) para cada categoría del total de la población de planta.

NIVEL EDUCATIVO FUNCIONARIOS		
Estudios	Porcentaje	# colaboradores
Postgrado (Doctorado)	4%	1
Postgrado (Maestría)	58%	14
Postgrado (Especialización)	29%	7
Universitario	8%	2
Total		24

Tabla 7. Nivel educativo de los funcionarios
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 6. Nivel educativo de los funcionarios



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Los funcionarios de planta de la RAP-E – Región Central, cuentan en su importante mayoría con nivel de estudios certificados en posgrados, el 58% en modalidad de maestría, (14 Servidores activos en planta), es decir más de la mitad de la población vinculada a la Entidad, seguido se encuentran los funcionarios con nivel de estudios de postgrado en el nivel de especialización 29% (7 funcionarios); en tercer lugar se evidencian funcionarios con estudios de pregrado (Universitarios) en un 8%, siendo aquí importante resaltar que, este nivel de estudios no en todos los casos, está asociado al cargo o requisitos del cargo que ostentan los funcionarios, con ello se pretende indicar que la mayoría de los funcionarios presentan estudios superiores al cargo o requisitos de cargo que tienen en la Entidad, siendo este un factor positivo para la RAP-E – Región Central, dado que muestra un talento humano cualificado y competente.

Rangos edades de hijos	# hijos
Entre 0 y 5 años (Primera Infancia)	4
Entre 6 y 11 años (Infancia)	8
Entre 12 y 18 años (Adolescencia)	11
Mayores de 18 años	12
Total hijos	35

Tabla 8. Rango edades hijos de funcionari@s

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 7. Rango edades hijos/número de hijos de funcionari@s



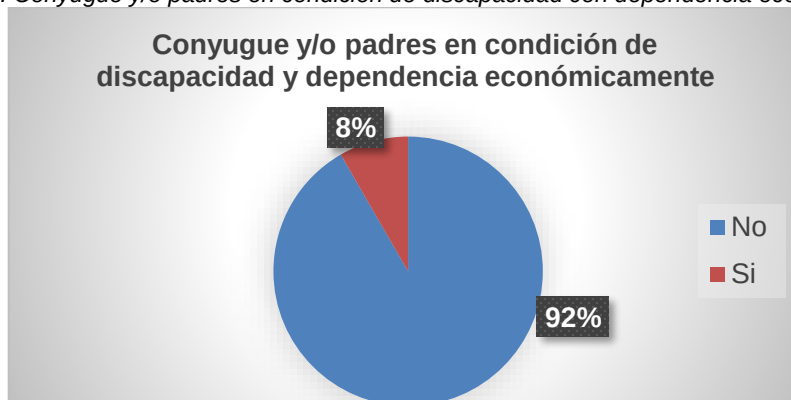
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

De los funcionarios de planta de la RAP-E – Región Central, cinco (5), es decir el 21%, no han sido padres a corte de enero de 2024, mientras que diecinueve (19) servidores públicos, es decir el 79% tienen hijos. Ahora bien, frente a este último porcentaje es importante indicar que cuatro (4) de estos hijos se encuentran en el ciclo vital de la primera infancia, es decir, tienen entre 0 a 5 años de edad; ocho (8) hijos se encuentran en la etapa de la infancia, es decir entre los 6 y 11 años, un tercer porcentaje está definido por los hijos en etapa adolescente, es decir entre los 12 y 18 años de edad, mientras que doce (12) jóvenes hijos de funcionarios de planta son ya mayores de edad. Así entonces diecinueve (19) funcionarios tienen treinta y cinco (35) hijos, de los cuales veintitrés (23) son menores de edad.

Conyugue y/o padres en condición de discapacidad con dependencia económicamente		
Condición	Porcentaje	# colaboradores
No	92%	22
Si	8%	2
Total		24

Tabla 9. Conyugue y/o padres en condición de discapacidad con dependencia económicamente
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 8. Conyugue y/o padres en condición de discapacidad con dependencia económicamente



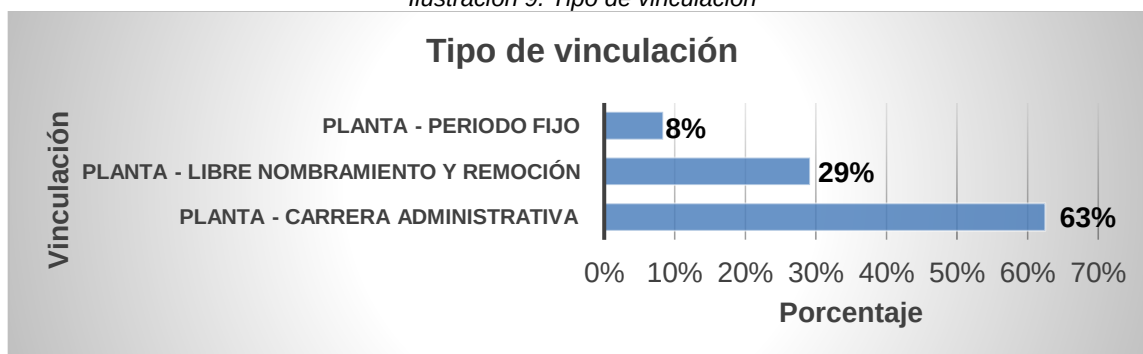
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Del 100% de los funcionarios encuestados (24 funcionarios), ninguno reporta hij@s en condición de discapacidad, sin embargo, dos (2) de ellos (8%), si reportan conyugue y/o padres en condición de discapacidad, que además dependen económicamente de nuestros funcionarios.

Tipo de vinculación		
Tipo de vinculación	Porcentaje	# colaboradores
Planta - Carrera Administrativa	63%	15
Planta - Libre Nombramiento y Remoción	29%	7
Planta - Periodo Fijo	8%	2
Total		24

Tabla 10. Tipo de vinculación
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 9. Tipo de vinculación



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

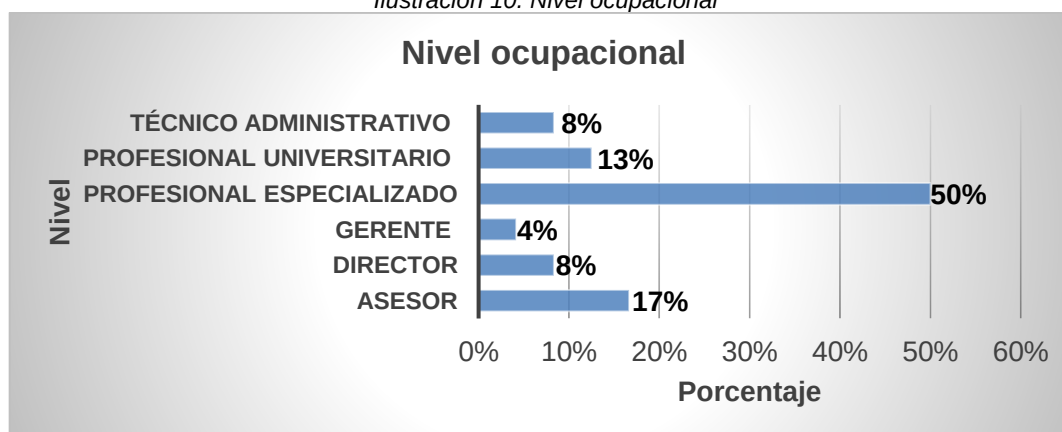
El tipo de vinculación de los funcionarios de planta de la RAP-E – Región Central se centra principalmente en carrera administrativa quince (15) funcionarios, representados en el 63%; seguido de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que son siete (7) personas (29%) y finalmente dos (2) funcionarios (Gerente y Oficina de Control Interno) (8%) son de periodo fijo.

Nivel ocupacional		
Nivel	Porcentaje	# colaboradores
Asesor	17%	4
Director	8%	2
Gerente	4%	1
Profesional Especializado	50%	12
Profesional Universitario	13%	3
Técnico Administrativo	8%	2
Total		24

Tabla 11. Nivel ocupacional

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 10. Nivel ocupacional



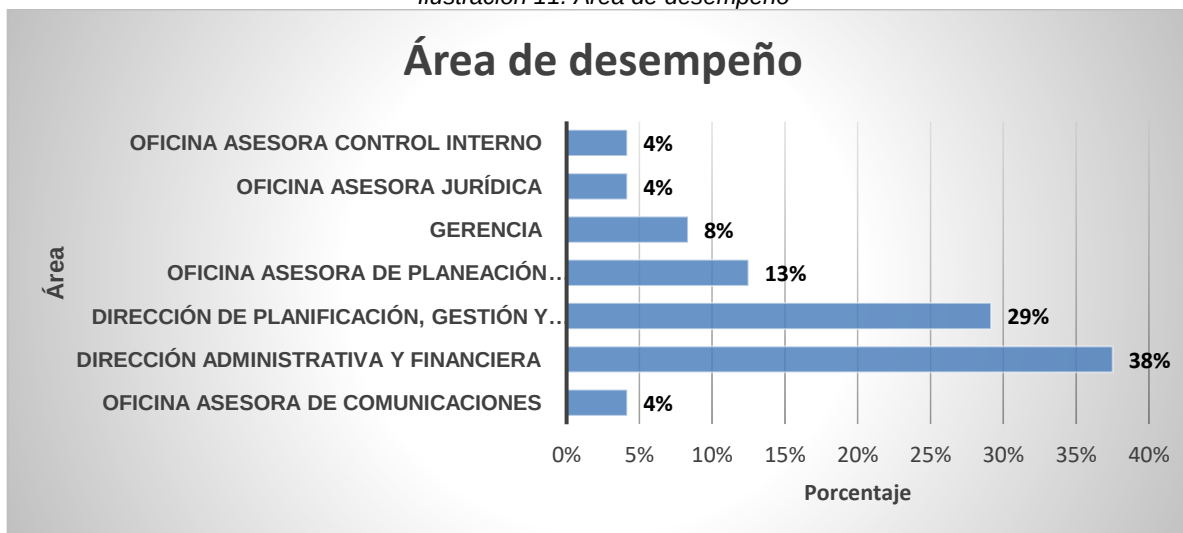
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

El nivel ocupacional de los servidores públicos de planta de la RAP-E – Región Central es en un 50% (12 funcionarios) del nivel profesional especializado, seguido de los asesores (4 funcionarios) 17%; mientras que los profesionales universitarios con tres (3) personas (13%), el cuarto lugar en la posición porcentual es el nivel ocupacional técnico Administrativo y Director, cada uno con dos funcionarios (8%), finalmente y con menor incidencia porcentual se encuentra el nivel ocupacional Gerente (4%).

Área de desempeño		
Área	Porcentaje	# colaboradores
Oficina Asesora de Comunicaciones	4%	1
Dirección Administrativa y Financiera	38%	9
Dirección de Planificación, gestión y ejecución de proyectos	29%	7
Oficina Asesora de Planeación Institucional	13%	3
Gerencia	8%	2
Oficina Asesora Jurídica	4%	1
Oficina Asesora Control Interno	4%	1
Total		24

Tabla 12. Área de desempeño
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 11. Área de desempeño



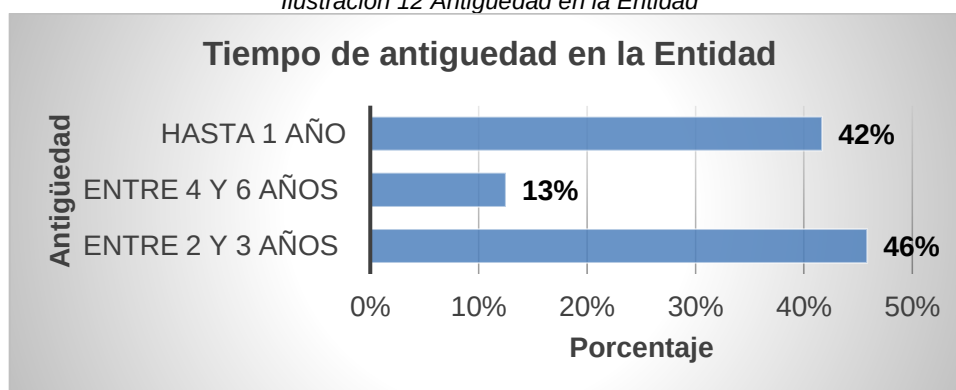
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

La Dirección Administrativa y Financiera cuenta con 38% del personal de planta de la Entidad (9 funcionarios), seguida de la Dirección de Planificación, gestión y ejecución de proyectos con un 29% (7 servidores público); la Oficina Asesora de Planeación 13% (3 funcionarios) y Gerencia con el 8% (2 funcionarios), finalmente se encuentran la oficina asesora de control interno, Oficina Asesora Jurídica y Oficina Asesora de Comunicaciones, cada una de ellas con presencia de un (1) funcionario (4%).

Antigüedad en la Entidad		
Tiempo de antigüedad	Porcentaje	# colaboradores
Entre 2 y 3 años	46%	11
Entre 4 y 6 años	13%	3
Hasta 1 año	42%	10
Total		24

Tabla 13. Antigüedad en la Entidad
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 12 Antigüedad en la Entidad



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

El talento humano de la RAP-E Región Central es relativamente nuevo en la Entidad, dado que el 88% no llevan más de tres (3) años, de esta cifra porcentual el 46% llevan entre dos y tres años y el 42% tienen hasta un (1) año en la RAP-E, solo el 13% tienen una antigüedad de 4 a 6 años.

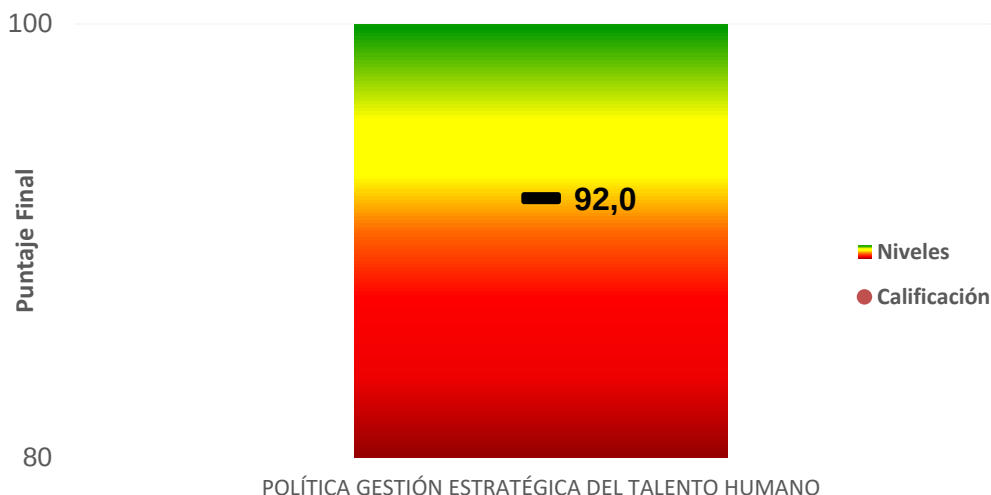
7.8 Resultados de mediciones anteriores

7.8.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano a través de la matriz GETH

Desde la fase de planeación estratégica se pueden identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la RAP-E – Región Central, puede identificar las fortalezas y las oportunidades de mejora, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica.

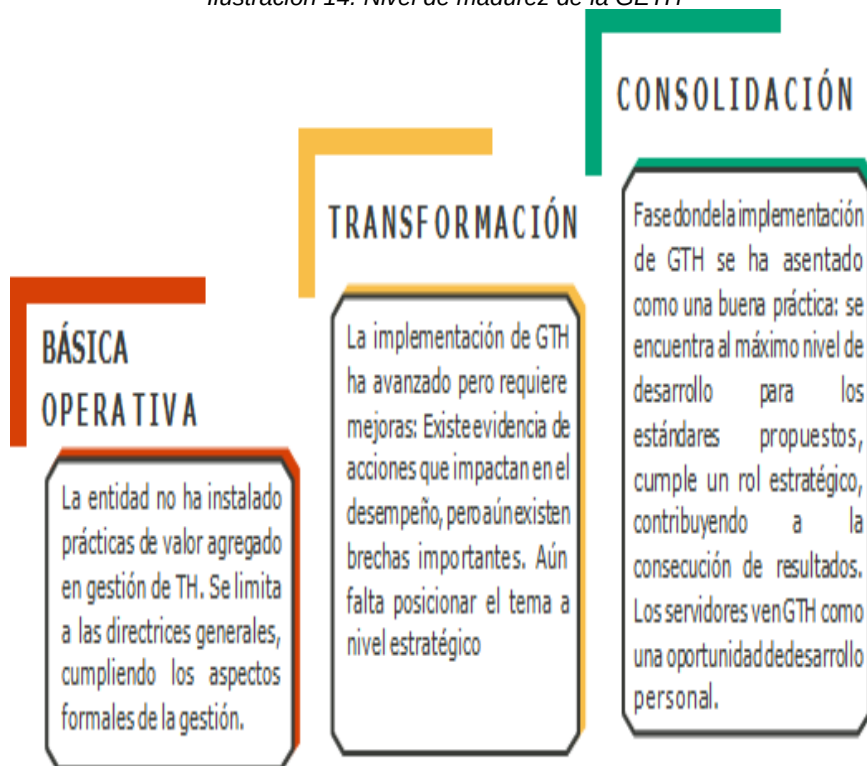
De acuerdo con lo anterior desde el proceso de Talento Humano se hace la evaluación con este instrumento de Función Pública en mayo de 2023, evidenciándose una calificación del 92%, lo cual ubica la GETH en un nivel de madurez de “Consolidación”, siendo este el tercer nivel que significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional

Ilustración 13. Resultados GETH 2023 - Calificación Total



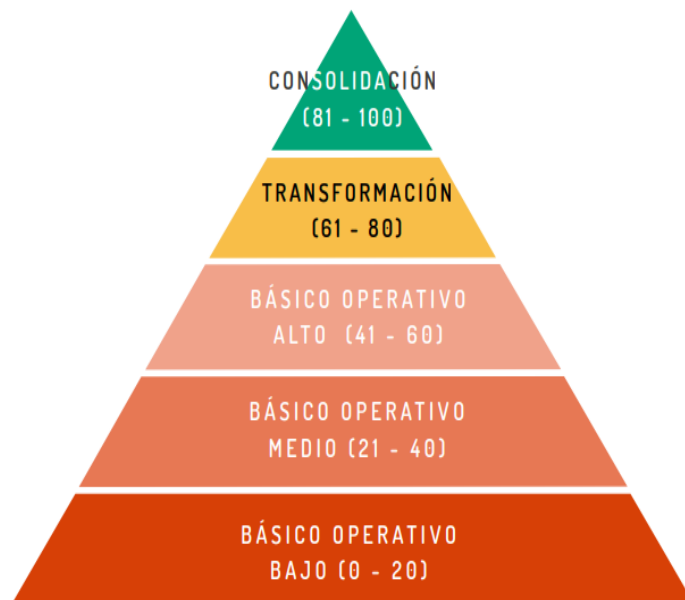
Fuente: Autodiagnóstico GETH-08-05-23

Ilustración 14. Nivel de madurez de la GETH



Fuente: Documento tipo parámetro para la PETH - Tomo I – Sep. 2020.

Ilustración 15. Nivel de madurez de la GETH



Fuente: Documento tipo parámetro para la PETH - Tomo I – Sep. 2020.

Ahora bien, este diagnóstico permite identificar que la ruta de creación de valor que es necesario fortalecer en la Entidad es la de “RUTA DE LA FELICIDAD” La felicidad nos hace productivos.

Ilustración 16. Resultados Rutas

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	99
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	90
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	94	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

Fuente: Autodiagnóstico GETH-08-05-23

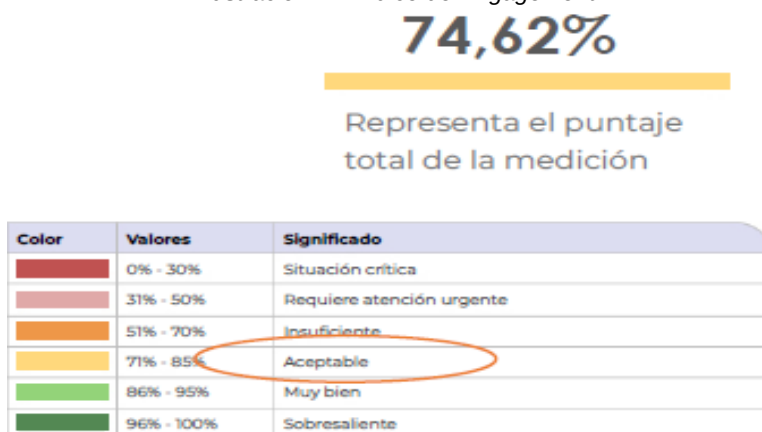
7.8.2 Medición formulario único reporte de avances de la gestión FURAG

La Región Administrativa y de Planeación Especial - RAP-E Región Central no está obligada a reportar el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - FURAG en el componente de Gestión - MIPG, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Por lo tanto, la RAP-E Región Central no presenta informes de avance del modelo a esta entidad. Sin embargo, la RAP-E Región Central realiza un seguimiento periódico del cumplimiento del MIPG y lo comunica a su Comité institucional de gestión y desempeño a través de herramientas de autodiagnóstico diseñadas específicamente para cada una de las políticas que conforman el modelo.

7.8.3 Resultados medición clima organizacional

De otra parte, la RAP-E – Región Central, interesada en conocer la percepción que tienen los colaboradores respecto de su relación con el ambiente de trabajo, que incluyen sus percepciones personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, como determinantes de su comportamiento al interior de la entidad y, bajo el deber normativo de medir dicho clima organizacional por lo menos cada dos años, realiza en junio de 2023, a través de la Caja Colombiana de Subsidio Familiar Colsubsidio y de su proveedor la firma OCC Solutions, la medición de clima organizacional (Engament – Pulse). Derivando de esta medición un resultado aceptable de clima organizacional (74.62%).

Ilustración 17. Índice de Engagement

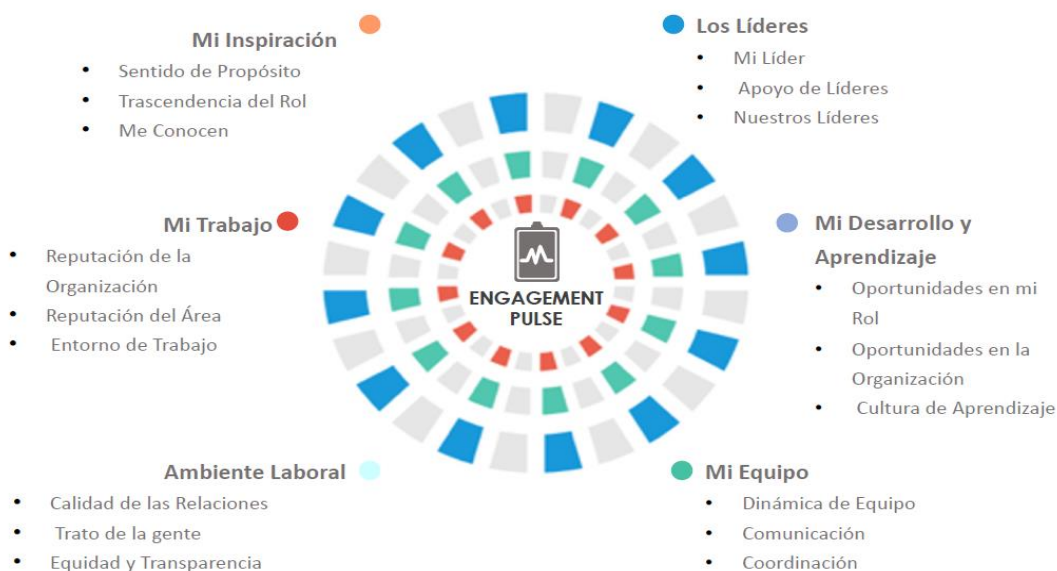


Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

Este índice total de medición es tomado de la percepción del total de la población encuestada, que para el caso concreto fue de 86.90% colaboradores, cifra en la que se tuvo en cuenta no solo al personal de planta, sino también a los contratistas, por lo que la percepción corresponde a una muestra importante.

Para entender, este resultado es preciso identificar las bases del modelo circular de medición de clima organizacional de OCC Solutions, el cual se encuentra ampliamente validado y que mide el clima de la organización a través de seis (6) dimensiones que son detalladas en dieciocho (18) atributos, así:

Ilustración 18. Modelo de Engagement



Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

Por tanto, al realizar un análisis detallado de los resultados, se encuentra que las dimensiones: Los líderes y Mi desarrollo y aprendizaje, con sus respectivos atributos y variables (Mi Líder, apoyo de líderes, nuestros líderes – Los líderes promueven el trabajo colaborativo, Planeación estratégica y recibo coaching y retroalimentación) y (Oportunidades de crecimiento en mi rol, Oportunidades en la organización y cultura de aprendizaje – Hay interés por mi desarrollo, tengo posibilidades de carrera y puedo desarrollar mi potencial) son las que requieren intervención y deberán ser tenidas en cuenta en la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la actual vigencia, especialmente cuando la competencia de la Entidad y de la GETH lo permitan.

Ilustración 19. Resultados de las seis dimensiones

Dimensión	Puntaje actual	Índice de Engagement
Mi inspiración	75.14%	70.55%
Mi trabajo	78.18%	86.30%
Ambiente laboral positivo	70.62%	74.32%
Mi equipo	75.75%	84.25%
Mi desarrollo y aprendizaje	71.61%	69.86%
Los líderes	76.40%	69.18%
Total	74.62%	75.74%

Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

Ilustración 20. Resultados de las seis dimensiones

Color	Valores	Significado
	0% - 30%	Situación crítica
	31% - 50%	Requiere atención urgente
	51% - 70%	Insuficiente
	71% - 85%	Aceptable
	86% - 95%	Muy bien
	96% - 100%	Sobresaliente

Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

Dimensión	Atributos	Variable	Pregunta Engagement	Puntaje
LOS LÍDERES	Mi líder: 81.28%	Admiro a mi líder	Mi líder (Jefe inmediato o Supervisor de Contrato) es un ejemplo a seguir	78.08%
		Mi líder es ejemplo de transparencia y honestidad	Considero que mi líder (Jefe inmediato o Supervisor de Contrato) es transparente e íntegro	88.01%
		Mi líder me motiva y reta	Mi líder (Jefe inmediato o Supervisor de Contrato) me motiva a utilizar todo mi potencial	77.74%
	Apoyo: 78.54%	Tengo objetivos claros y transparentes	Mi líder (Jefe inmediato o Supervisor de Contrato) me comunica los objetivos y expectativas con claridad	79.45%
		Recibo coaching y retroalimentación	Recibo periódicamente retroalimentación constructiva acerca de mi trabajo	72.95%
		Tengo fácil acceso a mi líder	Me puedo comunicar fácilmente con mi líder (Jefe inmediato o Supervisor de Contrato) en el día a día	83.22%
	Nuestros líderes: 71.80%	Los líderes conocen la organización integralmente	Los líderes (jefes inmediatos y supervisores de contrato) son expertos en los procesos y programas que manejan dentro de la RAP-E - Región Central	74.66%
		Planeación estratégica	Los líderes (jefes inmediatos y supervisores de contrato) definen y ejecutan un plan estratégico adecuado	72.60%
		Los líderes promueven el trabajo colaborativo	Los líderes (jefes inmediatos y supervisores de contrato) articulan adecuadamente los equipos de trabajo	68.15%

Tabla 14. Resultados dimensión los líderes

Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

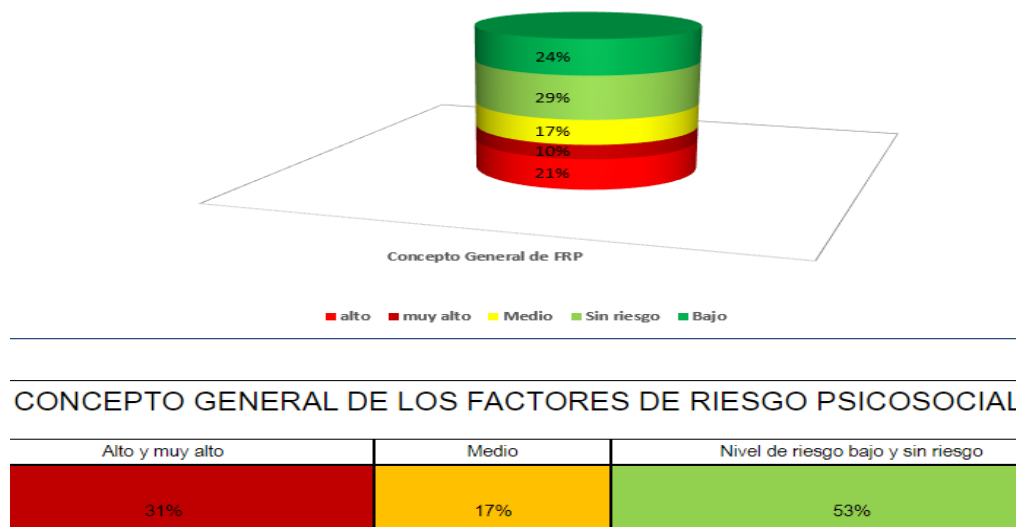
Dimensión	Atributos	Variable	Pregunta Engagement	Puntaje
MI DESARROLLO Y APRENDIZAJE	Oportunidades de crecimiento en mi rol: 72.48%	Se promueve el auto-aprendizaje	Tengo acceso a herramientas de aprendizaje que me ayuden a hacer mejor mi trabajo	69.86%
		Puedo desarrollar mi potencial	Puedo alcanzar mi máximo potencial en la RAP-E - Región Central	65.75%
		Tengo claro que se espera de mi rol	Tengo objetivos y responsabilidades claros en mi trabajo	81.85%
	Oportunidades de desarrollo en la Organización: 70.32%	Tengo posibilidades de carrera	Tengo oportunidades de desarrollo de carrera y/o profesional en la RAP-E - Región Central.	61.64%
		Visualizo mi futuro en la organización	Quiero permanecer y crecer en la RAP-E - Región Central	79.45%
		Tengo movilidad horizontal	Puedo participar en convocatorias y/o proyectos de mi interés teniendo en cuenta mi tipo de vinculación.	69.86%
	Cultura de Aprendizaje: 72.60%	Se hace seguimiento al aprendizaje	Al finalizar los procesos de formación puedo aplicar y compartir lo que aprendí	74.66%
		Hay cultura de aprendizaje	Se promueve la auto formación y el aprendizaje continuo	79.11%
		Hay interés por mi desarrollo	Se demuestra un interés genuino en mis aspiraciones profesionales	60.04%

Tabla 15. Resultados dimensión mi desarrollo y aprendizaje
Fuente: Archivo presentación taller entrega OCC Solutions

7.8.4 Resultados batería de riesgo psicosocial

La batería de riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los colaboradores de una Entidad. La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados debe realizarse por un psicólogo ocupacional, razón por la cual, en el mes de diciembre de 2023, se adelanta en la RAP-E – Región Central, esta importante medición, arrojando como resultado:

Ilustración 21. Concepto General de los Factores de Riesgo Psicosocial



Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2023

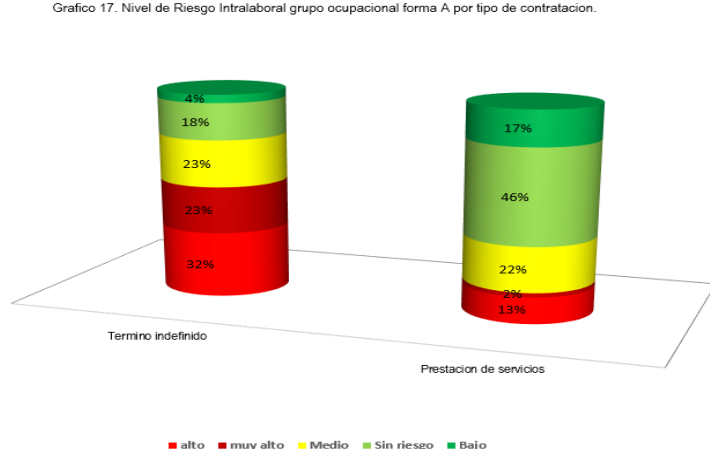
Más de la mitad de los colaboradores de la RAP-E – Región Central presentan factores de riesgo bajos o sin riesgo, pero es importante enfatizar en el 31% cuyo análisis determina que presentan factores de riesgo alto o muy alto.

Ilustración 22. Nivel de Riesgo Intramural por Tipo de Contrato

NIVEL DE RIESGO INTRALABORAL POR TIPO DE CONTRATO

ESCALA DE CALIFICACION NIVEL DE RIESGO

Gráfico 17. Nivel de Riesgo Intralaboral grupo ocupacional forma A por tipo de contratación.



Fuente: Batería de Riesgo Psicosocial 2023

La anterior grafica además determina que los factores de riesgo alto y muy alto, están centrados principalmente en los funcionarios de planta, sumando un 55% de riesgo en estos dos niveles de riesgo.

Así entonces algunas de las recomendaciones brindadas por la profesional, quien ejecuta la medición y que se relacionan estrechamente con el Plan Estratégico de Talento Humano son:

- ✓ Fortalecer y visualizar la labor del Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Fortalecer o generar un Programa de vigilancia epidemiológica para el Riesgo psicosocial.
- ✓ Contrastar resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial con las estadísticas sobre incapacidades médicas, exámenes médicos periódicos o de seguimiento y fichas ocupacionales en general.
- ✓ Gestionar pausas activas en el trabajo.
- ✓ Aprovechar los servicios de recreación y estudio para los trabajadores y sus familias
- ✓ Adelantar servicio de asistencia al trabajador.
- ✓ Informar sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
- ✓ Ejecutar actividades de preparación para la pensión.
- ✓ Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
- ✓ Generar estrategias o programas enfocados al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
- ✓ Incentivar el uso de vehículos compartidos.
- ✓ Continuar con acciones de promoción y prevención a la salud.

- ✓ Realizar intervenciones colectivas encaminadas al manejo del estrés, mediante técnicas de relajación progresiva y reestructuración cognoscitiva.
- ✓ Fomentar los estilos de trabajo y vida saludables, a través de programas que incluya aspectos como: Cantidad y Calidad de tiempo dedicado a la familia, proyecto de vida, calidad en las relaciones que se establecen, actividades de tipo cultural y recreativo, actividades deportivas.
- ✓ Énfasis en aspectos socioculturales, a través de acciones dirigidas a mejorar los hábitos de consumo de café, tabaco, alcohol, bebidas energizantes, tranquilizantes
- ✓ Creación de opciones de atención psicológica primaria, establecimiento de redes y convenios para la remisión de casos especiales.
- ✓ Identificación y fortalecimiento de reportorios conductuales como: Planeación y organización del tiempo, entrenamiento en habilidades sociales, asertividad, comunicación efectiva con la familia, comunicación con los colegas, estrategias de control emocional y resolución de conflictos.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, también se tuvieron en cuenta la identificación de necesidades realizada por los colaboradores de la Entidad, por lo que se lleva a cabo encuesta virtual (forms) entre el 10 y el 17 de enero de 2024 a través del enlace: <https://forms.office.com/r/6RsZGfb116>.

Ilustración 23. Modelo de Engagement



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Esta encuesta virtual obedece a la utilización virtual de los formatos F-GTH.18 Encuesta de Necesidades de Bienestar Social.V.8 y F-GTH.26 Encuesta de Necesidades de Capacitación.V.8 formulados y actualizados dentro del proceso de Talento Humano de la RAP-E – Región Central. La participación para la identificación de necesidades fue importante, siendo esto también el resultado de dos (2) acciones concretas dentro de la fase de sensibilización, la primera de ellas de informar y generar el compromiso con miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y de la Comisión de Personal en sesiones de los meses de diciembre de 2023, sobre el lanzamiento de la encuesta e importancia de la participación de los funcionarios, y dos, respecto de la pieza comunicativa enviada mediante correo electrónico de fecha 28 de diciembre de 2023 a los colaboradores y cuyo asunto fue **“Pronto identificaremos necesidades de bienestar y de capacitación 2024”**

En la fase diagnóstica se remite correo electrónico y diversos correos de recordación entre el 10 y 17 de enero de 2024, lo cual permitió llegar a una participación del **100%** de funcionarios de planta e inclusive a cinco (5) colaboradores de contrato de prestación de servicios que también, hicieron sus aportes de manera voluntaria; así las cosas, la población total que responde la encuesta fueron veintinueve (29) colaboradores de la RAP-E – Región Central.

Ilustración 24. Piezas de sensibilización y diligenciamiento de encuesta



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

El diseño de la encuesta y posterior análisis de la información recolectada se basa en la metodología y lineamientos del Departamento Administración de la Función Pública, los cuales fueron socializados a algunas Entidades Públicas en diciembre de 2023 y para nuestra Entidad de manera específica el 10 de enero de 2024, a través de asesor del DAFP, asignado a la RAP-E – Región Central.

8.1 Bienestar Social Laboral

El instrumento de recolección de datos se dividió para el caso de la identificación de necesidades de bienestar y capacitación en dos secciones, la primera contenida en las preguntas de la 18 a la 26 divididas estas en los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar que para el momento de la construcción de la encuesta obedecían a los ejes del programa 2020-2030: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de la convivencia social; iv) el eje de alianzas interinstitucionales y v) el eje de transformación digital; sin embargo y ante la actualización de dos (2) de estos ejes (Diversidad e inclusión e identidad y vocación por el servicio), en el programa 2023-2026, se hace necesario adaptar el análisis de la encuesta lanzada al interior de la Entidad para que las actividades del programa de bienestar respondan a los nuevos ejes, por lo que la identificación de necesidades, derivada de la encuesta se presenta a continuación:

- Eje de equilibrio psicosocial;
- Eje de salud mental;
- Eje de diversidad e inclusión;
- Eje de transformación digital
- Eje de identidad y vocación por el servicio público.

EJE (5)	COMPONENTES (11)	ESTRATEGIAS PLANTEADAS POR DAFP
Eje de equilibrio psicosocial: Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que permitan a Los funcionari@s afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.	Factores psicosociales: Actividades que contribuyan a la NO afectación de la salud física, psíquica y social de los funcionari@s, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.	Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física, eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, promover eventos de emprendimiento, bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional.
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los funcionari@s y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.	Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
	Calidad de vida laboral: Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionari@s que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los funcionari@s y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.	Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a los funcionari@s de acuerdo con su profesión; programa de desvinculación asistida; programa de incentivos (reconocer o premiar a los funcionari@s por su desempeño laboral); realizar actividades de <i>coaching</i> y <i>mentoring</i> con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de los funcionarios; promoción de las alianzas del Programa Servimos.
Eje de salud mental: Acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionari@s, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés para mantener su productividad; igualmente, incluye hábitos de vida saludables.	Higiene mental o psicológica: Acciones orientadas a mantener la salud mental de los funcionari@s, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.	Mantenimiento de la salud mental a través de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda, manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “<i>burnout</i>”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de <i>mindfulness</i> o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la

		atención, actividades de autocuidado, alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso, nutrición, peso saludable, estrategias para el afrontamiento del trabajo bajo presión, actividad física.
	Prevención de nuevos riesgos a la salud: Tiene relación con la salud de los funcionari@s con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.	Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración; caminatas ecológicas.
Eje Diversidad e Inclusión: Hace referencia a la implementación de acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionari@s	Talleres, charlas, sensibilizaciones sobre inclusión laboral, la diversidad y la equidad; acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual a grupos racializados y étnicos a grupos poblaciones. Promover, el uso de rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades. Diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público
	Prevención, atención y medidas de protección: Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Capacitaciones, Diplomados y actividades sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; diseñar e implementar al interior de la entidad un "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia en el ámbito laboral y contractual del sector público".
Eje Transformación digital: Transformaciones de la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Este eje pretende obtener mayor cantidad de información respecto de los	Creación de cultura digital para el bienestar: Hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los funcionari@s la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

funcionarias y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar	canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.	
	Analítica de datos para el bienestar: Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los funcionari@s, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.	Preparar a los funcionari@s sobre (<i>big data</i>), protección de la información (<i>habeas data</i>), e inteligencia artificial.
	Creación de ecosistemas digitales: Tiene como finalidad facilitar el trabajo de los funcionari@s, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras.
Eje Identidad y vocación por el servicio público: Acciones dirigidas a promover en los funcionari@s el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad y los principios de la función pública, buscando contribuir en el incremento de los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los funcionari@s respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.	Promover la vocación por el servicio público, mejoramiento continuo de las capacidades, trabajo colaborativo y competencias propias, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, entendimiento y práctica de valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad. Reconocimiento por equipos por logros ó cumplimiento de objetivos; organizar actividades de <i>team building</i> (construcción de equipos). Actividades de voluntariado y para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, para fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad. Feedback entre líderes y personal.

Tabla 16. Modelo Metodológico de Bienestar DAFP
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

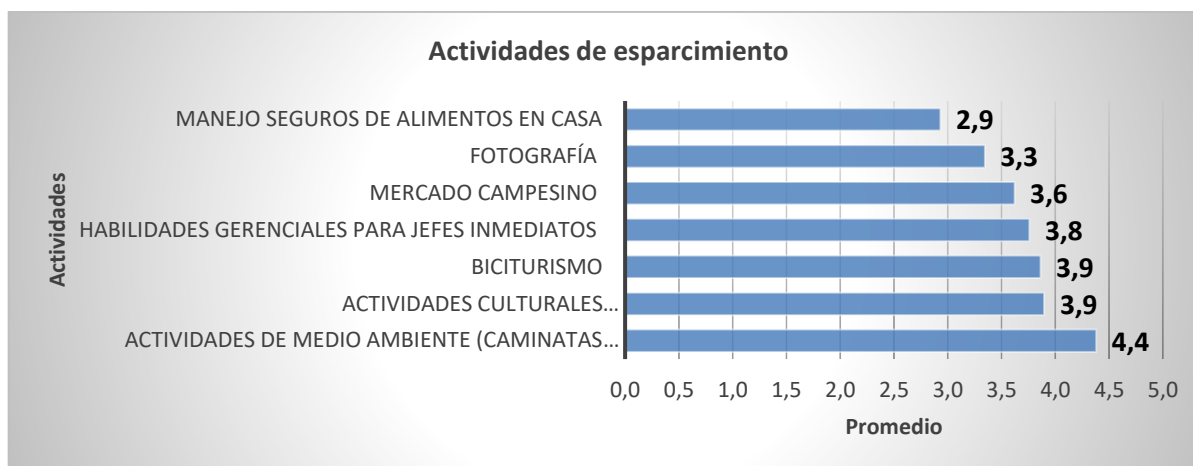
Así entonces, en relacionan con los ejes del programa de Bienestar laboral 2023-2026, los colaboradores de la RAP-E – Región Central, quienes participaron en la encuesta puntuaron, según sus preferencias y necesidades lo siguiente:

Actividad	Calificación promedio 1/5
Actividades de medio ambiente (Caminatas ecológicas/siembra de árboles)	4.4
Actividades culturales (Cuentaría/Danzas/Stand Up/Cine/Teatro)	3.9
Biciturismo	3.9
Habilidades Gerenciales para jefes inmediatos	3.8

Mercado campesino	3.6
Fotografía	3.3
Manejo seguro de alimentos en casa	2.9

Tabla 17. Actividades de esparcimiento
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 25. Actividades de esparcimiento



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Con la información correspondiente, es posible validar que los colaboradores de la Entidad tienen como preferencia dentro de la categoría actividades de esparcimiento: Aquellas relacionadas con el medio ambiente (Caminatas ecológicas/siembra de árboles), promediada en su calificación con el 4.4 en una escala de 1 a 5, seguida de actividades culturales como: (Cuentaría/Danzas/Stand Up/Cine/Teatro), biciturismo cada una en un promedio de 3.9 y habilidades gerenciales para jefes inmediatos 3.8.

Actividad	Calificación promedio 1/5
Actividad física regular (ejemplo viernes de acondicionamiento y bienestar)	4.1
Estilos de vida saludables	3.8
Yoga / meditación	3.5
Manualidades (artes y artesanías)	3.4
Manejo de la ansiedad	3.4
Manejo de duelo	3.0
Manejo de la depresión	3.0
Actividades musicales	3.0
Actividad de mándalas	2.9
Actividades para cuidadores de personas con necesidades especiales (tercera edad, limitación física, cognitiva etc.)	2.8
Lectura en grupo	2.6

Tabla 18. Actividades relacionadas con equilibrio en la vida y relaciones interpersonales
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 26. Actividades relacionadas con equilibrio en la vida y relaciones interpersonales



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

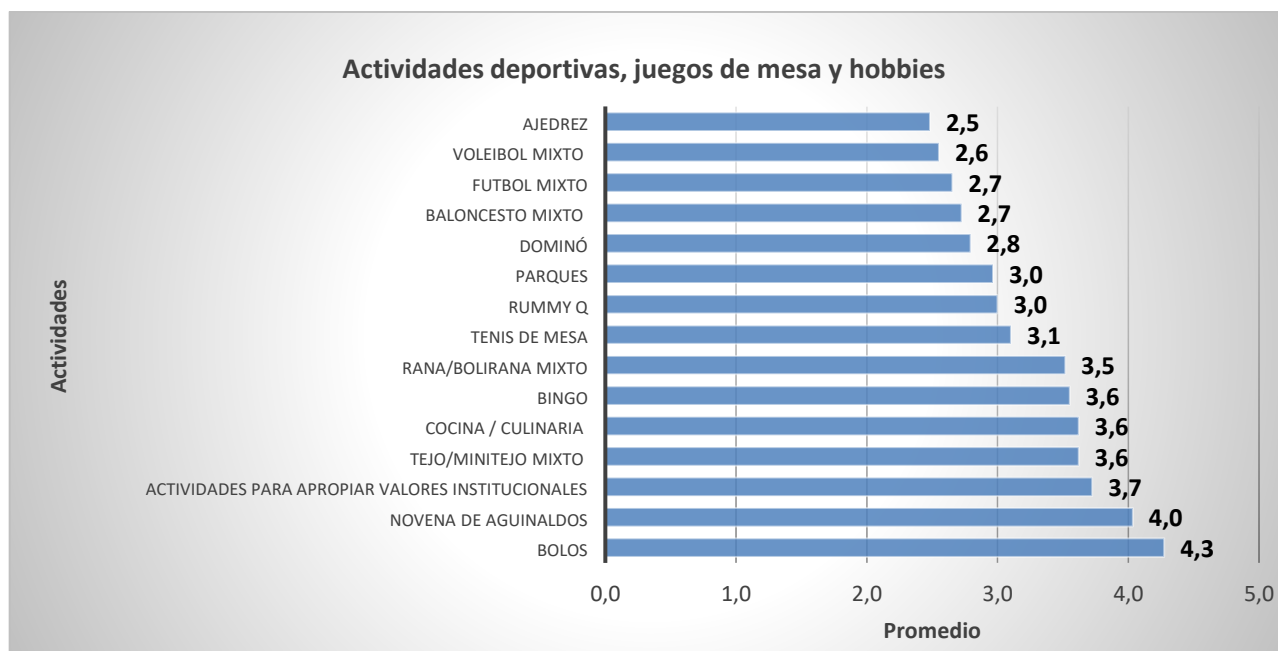
Tal y como se observa en el Gráfico 12 las actividades de preferencia para los colaboradores de la RAP-E – Región Central y que se relacionan con el equilibrio entre la vida personal y laboral y las relaciones interpersonales son: actividad física regular (4.1) y estilos de vida saludable (3.8), promedios sobre 5.0.

Actividad	Calificación promedio 1/5
Bolos	4.3
Novena de aguinaldos	4.0
Actividades para apropiar valores institucionales	3.7
Tejo/Minitejo mixto	3.6
Cocina / Culinaria	3.6
Bingo	3.6
Rana/Bolirana mixto	3.5
Tenis de mesa	3.1
Rummy Q	3.0
Parques	3.0
Dominó	2.8
Baloncesto mixto	2.7
Futbol mixto	2.7
Voleibol mixto	2.6
Ajedrez	2.5

Tabla 19. Actividades deportivas, juegos de mesa y hobbies

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 27. Actividades deportivas, juegos de mesa y hobbies



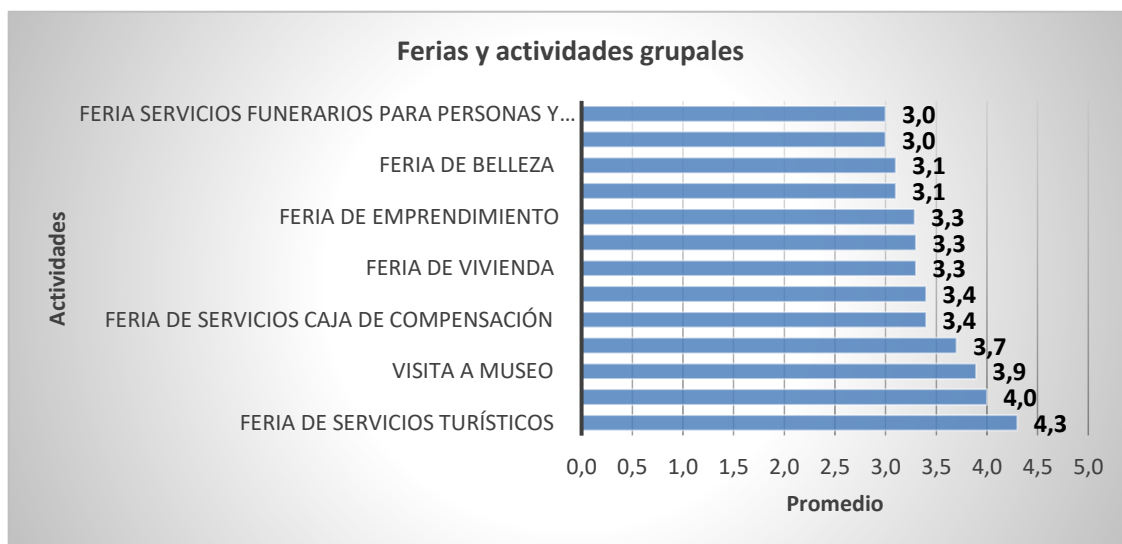
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Dentro de las actividades deportivas, juegos de mesa y hobbies se observa preferencia de los colaboradores de la RAP-E – Región Central, de bolos y novenas de aguinaldos, ubicándose en un promedio de 4.3, 4.0 respectivamente.

Actividad	Calificación promedio 1/5
Feria de servicios turísticos	4.3
Feria educativa	4.0
Visita a museo	3.9
Feria servicios financieros	3.7
Feria de servicios Caja de Compensación	3.4
Feria servicios salud	3.4
Feria de vivienda	3.3
Feria de vehículo	3.3
Feria de emprendimiento	3.3
Feria de alimentos	3.1
Feria de belleza	3.1
Feria sobre mascotas	3.0
Feria servicios funerarios para personas y mascotas	3.0

Tabla 20. Ferias y actividades grupales
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 28. Ferias y actividades grupales



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

En lo relacionado con ferias y actividades grupales, los colaboradores encuestados promedias dentro de las más altas ferias de servicios turísticos (4.3); feria educativa (4.0), visita a museo (3.9).

Por todo lo anterior, desde la RAP-E – Región Central, consientes de agrupar las necesidades organizacionales, la normatividad vigente y los lineamientos en materia de bienestar social laboral, se diseña para la vigencia 2024 el siguiente Plan Institucional de Bienestar cuyo cronograma se encuentra adjunto y hace parte integral del presente plan estratégico:

EJE	COMPONENTES	OPCIONES DE ESTRATEGIAS A EJECUTAR	OBJETIVO
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la realización de eventos deportivos, recreacionales, artísticos y culturales u otras modalidades que involucren la creatividad y/o se promoverán eventos de emprendimiento personal o familiar y entorno laboral saludable.	Desarrollar actividades que contribuyan a la salud psíquica y social de los servidores públicos de la Entidad, generando bienestar y felicidad.
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por el fortalecimiento del disfrute de las modalidades de salario emocional, teletrabajo; iniciativas para compartir los servidores públicos con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez, la navidad, bonos corporativos de integración, entre otras.	Adoptar y/o apropiar nuevas formas de adaptación laboral, bienestar e integración de los funcionarios, buscando el adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la celebración del Día Nacional del Servidor Público (junio); reconocimiento a los funcionari@s de acuerdo con su profesión; actividades para	Conmemorar y reconocer aspectos relacionados con el desempeño laboral y el servicio público de los funcionarios de la Entidad,

		prepensionados; reconocimiento a mejores funcionari@s (Incentivos), cierre de gestión, actividades de coaching, promoción de alianzas del Programa Servimos u otras con énfasis educativo y financiero.	sensibilizándolos frente al disfrute de espacios y alianzas en su rol como funcionarios del Estado.
EJE SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por actividades que contribuyan al mantenimiento de la salud mental a través de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con manejo del duelo, manejo de crisis individuales y/o familiares, resiliencia, herramientas de ayuda psicológica, manejo de situaciones difíciles; de igual manera se optará por actividades de prevención al tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, estrategias para el afrontamiento del trabajo bajo presión, ansiedad y depresión y/o actividades de mindfulness.	Fomentar acciones que contribuyan a la salud mental de los funcionarios, buscando alcanzar adecuados niveles de bienestar psicológica.
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; biciturismo o actividades que incentiven el uso de la bicicleta, realizar actividades orientadas al manejo del estrés, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, caminatas ecológicas, actividades de autocuidado, alimentación saludable y equilibrada, peso saludable, y/o actividad física, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, entre otras.	Fomentar acciones que contribuyan a la salud física de los colaboradores de la Entidad.
EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la ejecución de talleres, charlas, sensibilizaciones sobre diversidad y equidad, creación de una cultura inclusiva, diversidad en el empleo público. Este eje se relacionará estrechamente con el Plan Institucional de Capacitación.	Sensibilizar a los servidores públicos sobre la diversidad y equidad en el empleo público y cotidianidad, fomentando acciones protectoras e inclusivas.
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por charlas, talleres, sensibilizaciones sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias y/o contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación. Este eje se relacionará estrechamente con el Plan Institucional de Capacitación.	Brindar a los colaboradores herramientas de prevención y protección individual y colectiva ante las diversas formas de violencia que afectan al ser humano.
EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito e inteligencia	Contribuir a la transformación, adopción y cultura digital en actividades o acciones tendientes al cuidado de la salud física y
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR		

	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	artificial, enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, pausas activas, crear hábitos, entre otras)	mental de los servidores públicos.
EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la promoción a la vocación por el servicio público, el trabajo colaborativo, las buenas conductas dentro y fuera del horario laboral, entendimiento y practica de valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública, actividades de voluntariado social y para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, se implementaran campañas para fomentar el conocimiento, la interiorización, la defensa y el sentido de pertenencia por la RAP-E - Región Central, se celebrará el aniversario de la Entidad y se promoverán actividades relacionadas con el adecuado relacionamiento entre líderes y personal.	Interiorizar y apropiar en los servidores públicos de la Entidad los valores y principios del servicio público y el sentido de pertenencia por la RAP-E - Región Central.

Tabla 21. Plan Institucional de Bienestar
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

8.2 Incentivos Institucionales

El bienestar Social en la administración pública comprende el sistema de Estímulos, establecida en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño.

El plan de incentivos institucional, enmarcado dentro del Plan de Bienestar Social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la RAP-E – Región Central.

En consecuencia, la RAP-E – Región Central, adopta los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción por nivel/cargo y proceso, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

El plan de incentivos ofrecerá a los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, exceptuando asesores y directivos, incentivos pecuniarios y/o no pecuniarios de acuerdo con los recursos institucionales disponibles.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los funcionarios se establecerá con base en los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Adicional a los criterios establecidos en la norma, y solo en caso de empate entre servidores públicos opcionados, se establecen los siguientes criterios para el desempate:

- a. No haber sido seleccionado como mejor funcionario de la Entidad en la vigencia anterior
- b. Participación regular en el año de selección del mejor funcionario como miembro principal en representación de los servidores públicos de la Entidad en los Comités/comisiones/brigadas como COPASST, CCL, Comisión de Personal, Brigada de Emergencias.
- c. Publicación de una obra o trabajo de investigación, elaborado por el Servidor, cuya temática tenga relación con la misión de la Entidad.
- d. Participación en las actividades de bienestar, capacitación y Seguridad y salud en el Trabajo en lo que va corrido de la vigencia den que se hará el reconocimiento.

Los candidatos que cumplen requisitos son presentados ante el comité institucional de gestión y desempeño para su selección.

Los funcionarios a elegir como mejores servidores públicos, serán seleccionados de las siguientes categorías:

1. Categoría técnicos administrativos
2. Categoría Profesionales Universitarios
3. Categoría Profesionales Especializados

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2023, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) Dirección Administrativa y Financiera.

El reconocimiento atribuible a cada uno de los tres (3) funcionarios, será:

Pecuniario: Bono corporativo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio

No Pecuniario:

- a. Distinción pública en el Boletín Interno de la RAP-E Región Central
- b. Mención de Honor con copia a la hoja de vida del funcionario
- c. Acto Administrativo, por medio de la cual realiza un reconocimiento al desempeño individual del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos.
- d. Reconocimiento al mejor funcionario a través de correo electrónico o medios institucionales habilitados.

Nota: Es importante resaltar que se incluyen a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en estas mismas categorías, toda vez que son solo dos (2) funcionarios (No asesores, no directivos) y uno es profesional y el otro técnico, lo que no daría para selección por niveles jerárquicos.

La normatividad interna Resolución 140 y 148 de 2022, “por medio de la cual se establece el **salario emocional** en la RAP-E – Región Central” también reconoce modalidades de salario no pecuniario, ampliamente detallados en once (11) modalidades:

1. Horarios flexibles
2. Jornada especial para mujeres gestante y lactantes

3. Trabajo ocasional remoto
4. Permiso remunerado por cumpleaños y por continuidad en el servicio
5. Permiso remunerado para biciusuarios
6. Permiso especial remunerado para celebrar matrimonio
7. Jornada semestral para compartir en familia
8. Descanso compensado de semana santa y festividades de fin de año
9. Descanso compensado durante semana de receso escolar
10. Reconocimiento
11. Espacio de integración grupal.

Como estrategia dentro del presente plan se determina la importancia de Socializar, Sensibilizar y fortalecer la apropiación de la normativa en materia de Salario emocional al interior de la Entidad, razón por la cual, esta es una de las actividades planteadas en el cronograma de Bienestar.

Bonos de Integración Familiar

Entregar en el mes de diciembre de la vigencia 2024, Bonos de la Caja de Compensación Familiar con el fin de fomentar la integración familiar. Los mencionados bonos se entregarán a los hijos y custodios estos últimos, de quienes debidamente/legalmente se ostente la custodia y cuidado personal por Entidad competente y hasta los 15 años.

Así mismo, se hará entrega a los servidores públicos este beneficio de bono de integración familiar de la Caja de Compensación Familiar.

8.3 Formación y Capacitación

Para obtener el diagnóstico de las necesidades de capacitación, nos referiremos a otra sección de la encuesta virtual efectuada entre el 10 y 17 de enero de 2024, la cual permitió llegar como ya se indicó a una participación del **100%** de funcionarios de planta. La sección de preguntas corresponde a los numerales 31 a 36 del forms, las cuales se relacionan estrechamente con los ejes que componen el Programa Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030,

- i) Eje paz total, memoria y derechos humanos
- ii) Eje territorio, vida y ambiente
- iii) Eje Mujeres, inclusión y diversidad
- iv) Eje Transformación digital y cibercultura
- v) Eje Probidad, ética e identidad de lo público
- vi) Eje Habilidades y competencias

EJE (6)	COMPETENCIA DIMENSIÓN (3)	TEMAS SUGERIDOS POR DAFP
Eje paz total, memoria y derechos humanos: Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.	Saberes	Historia social, política y económica del conflicto armado, La paz esencia del Gobierno, Construcción de paz Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz Desarme, desmovilización y reintegración Justicia transicional Reforma institucional para la paz Reparación a las víctimas.
	Saber hacer	Gobernabilidad para la paz, Desarme, desmovilización y reintegración Protección y cuidado de las vidas Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Construcción de indicadores Evaluación de políticas públicas Esquemas asociativos territoriales Análisis de impacto normativo sobre paz Trámites de paz

		Diálogo y la cooperación: intergeneracionales Desigualdad y la exclusión social Rendición de cuentas de los acuerdos de paz Acceso a la justicia Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos Promoción y protección de los derechos humanos Lenguaje concordante y no discriminación Reparación Cultura de la paz Participación ciudadana Diálogo ciudadano Seguridad humana Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades
	Saber ser	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública, Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas Resolución/mitigación de conflictos Comunicación interpersonal Construcción de redes.
Eje territorio, vida y ambiente: Busca interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza, generando un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.	Saberes	Espacio, lugar y territorio. Imaginarios y territorio. Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. Políticas públicas en la gestión socio-territorial. Energías limpias y conflictos socioambientales. Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	Saber hacer	Incrementos sustanciales en la productividad. Minimización de costos. Mejoramiento de la comunicación. Ruptura de fronteras geográficas. Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. Territorialidades en clave con la paz total. Cambio climático. Faltan temáticas de medio ambiente.
	Saber ser	Lenguaje claro y comprensible. Servicio al ciudadano. Priorización de la inversión social. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. Comunicación y lenguajes comunes. Arte y Creatividad. Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. Comunidades de interés en la gestión territorial. Goce del espacio y tiempo. Pensamiento holístico/complejo/sistémico. Creación en equipo. Orientación al servicio. Flexibilidad y adaptación al cambio. Gestión por resultados. Formas de interacción. Comunicación asertiva y no violenta. Diseño centrado en el usuario. Adaptabilidad al cambio. Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.
Eje Mujeres, inclusión y diversidad: Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la	Saberes	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de

mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida".		garantía de derechos. Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. Violencias basadas en género. Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. Decolonialidad y epistemologías. Cuidado y equidad en el marco de los derechos. Liderazgo femenino.
	Saber hacer	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes Planificación de proyectos con perspectiva de género Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz Análisis con datos desagregados Generar estadísticas con enfoque de género Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad Merito e inclusión y diversidad Diálogo social
	Saber ser	Comunicación asertiva Pensamiento crítico y estratégico Respeto por la diversidad Conciencia de las desigualdades Empatía Creatividad Apertura a los cambios Resolución de conflictos Resiliencia Tolerancia cero a la violencia de género Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.
Eje Transformación digital y cibercultura: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.	Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología Apropiación y uso de la tecnología Solución de problemas con tecnologías Tecnología y sociedad Big Data. Desarrollo de competencias digitales Cuarta Revolución Industrial Smart Cities Gobierno Digital Industria 4.0. y su relación con el Estado Perspectiva internacional Nueva normalidad Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	Saber hacer	Automatización de procesos, Minimización de costos, Mejoramiento de la comunicación, Ruptura de fronteras geográficas, Maximización de la eficiencia, Incrementos sustanciales en la productividad, Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real, Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial, Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, Análisis de datos para territorios, Seguridad digital, Interoperabilidad Trabajo virtual, Teletrabajo, Automatización de procesos, Analítica de Datos, Programación en Python y R, Manejo de tecnología Blockchain, Razonamiento analítico, Smart Cities y su relación con el Estado.
	Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico, Creatividad, Ética en el contexto digital y de manejo de datos , Manejo del tiempo, Pensamiento Sistémico, Trabajo en equipo, Cibercultura, Seguridad digital y de la información, Ética en la IA, Adaptación al cambio, Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.
Eje Probidad, ética e identidad de lo público: La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos	Saberes	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia, (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa), Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.

públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.		Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas, pedagógicas, Comunicación asertiva, Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia), Programación neurolingüística asociada al entorno público
	Saber hacer	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia, Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as) Identidad nacional y del servicio público Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales
	Saber ser	Conocimiento crítico de los medios Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía Principios de la Función Pública Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) Participación ciudadana y rendición de cuentas Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados Gobierno abierto Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022), Integridad, Objetividad, Transparencia Honradez, Imparcialidad, Legalidad.
Eje Habilidades y competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.	Saberes	Pensamiento analítico, Pensamiento crítico, Comunicación digital, Liderazgo en entornos digitales, Creatividad e innovación, Gestión documental, Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.
	Saber hacer	Herramientas para la obtención de resultados, Comunicación efectiva y asertiva, Liderazgo efectivo Gestión del desarrollo de las personas, Resolución de conflictos Gestión de procedimientos, Gestión del Talento Humano por Competencias, Guía referencial Iberoamericana de competencias, Plan Nacional de competencias laborales en el sector público Catálogo de competencias funcionales.
	Saber ser	Aprendizaje continuo, Orientación a resultados, Orientación al usuario y a los ciudadanos, Compromiso con la organización, Trabajo en equipo, Adaptación al cambio, Resiliencia, Tolerancia, Inteligencia emocional, Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

Tabla 22. Modelo Metodológico de Bienestar DAFP
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

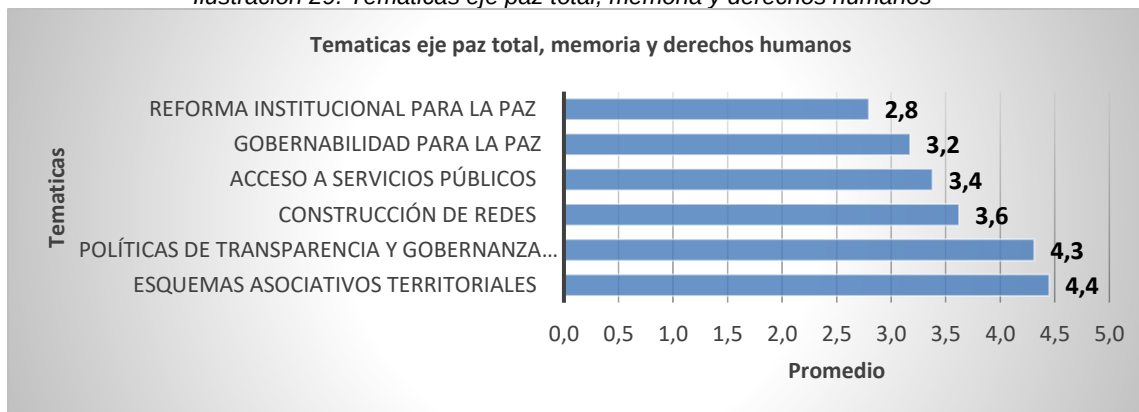
Así entonces, dentro de los ejes del Programa Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los colaboradores de la RAP-E – Región Central, quienes participaron en la encuesta, definieron para cada uno de los ejes, según promedio igual o superior a 4.0 los siguientes temarios como necesarios, para ser incluidos en el Plan Institucional de Capacitación, vigencias 2024.

Actividades	Promedio
Esquemas asociativos territoriales	4.4
Políticas de transparencia y gobernanza pública	4.3
Construcción de redes	3.6
Acceso a servicios públicos	3.4

Gobernabilidad para la paz	3.2
Reforma institucional para la paz	2.8

Tabla 23. Temáticas eje paz total, memoria y derechos humanos
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 29. Temáticas eje paz total, memoria y derechos humanos



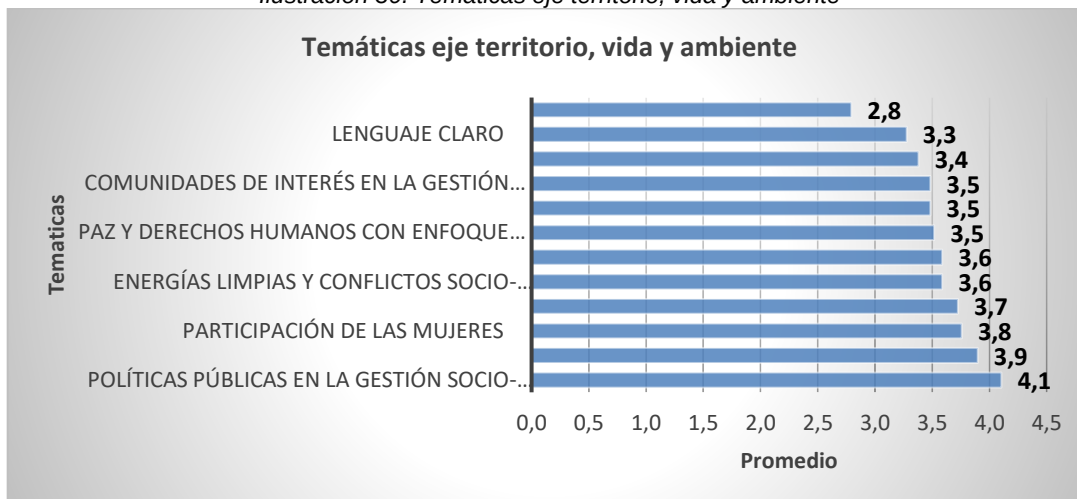
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Los datos anteriores, dejan entrever que los colaboradores de la RAP-E – Región Central, identifican como necesidad de capacitación en primer lugar el tema de Esquemas asociativos territoriales con un promedio de interés del 4.4 y en segundo lugar, Políticas de transparencia y gobernanza pública 4.3.

Actividades	Promedio
Políticas públicas en la gestión socio-territorial	4.1
Gestión por resultados	3.9
Participación de las mujeres	3.8
Cartografía en la gestión y planificación del territorio	3.7
Energías limpias y conflictos socio-ambientales	3.6
Promoción de la convivencia	3.6
Paz y Derechos Humanos con enfoque territorial	3.5
Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales	3.5
Comunidades de interés en la gestión territorial	3.5
Gestión de conflictividades territoriales	3.4
Lenguaje Claro	3.3
Arte y creatividad	2.8

Tabla 24. Temáticas eje territorio, vida y ambiente
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 30. Temáticas eje territorio, vida y ambiente



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

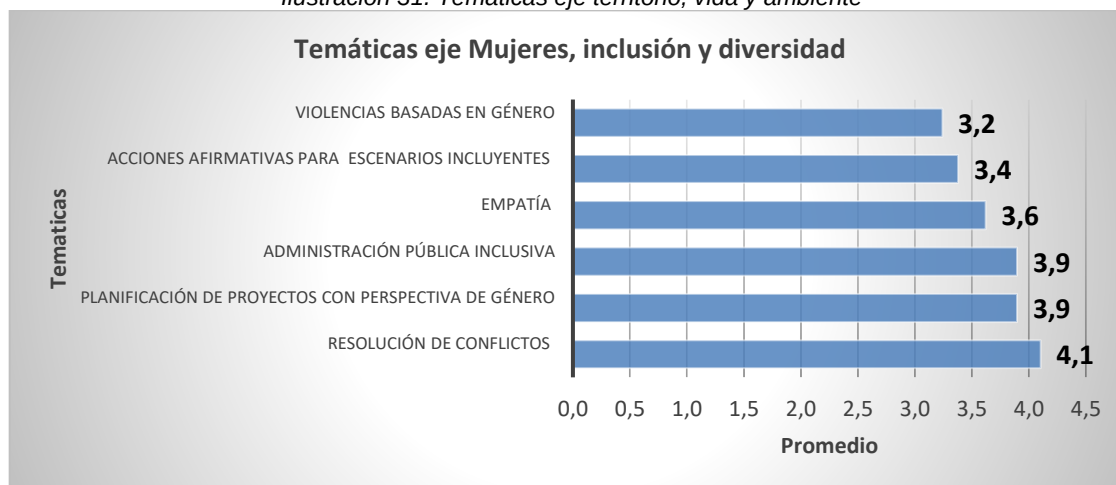
Para el eje territorio, vida y ambiente, los colaboradores eligieron dentro de los principales temas de profundización o formación: Políticas públicas en la gestión socio-territorial con un promedio general de 4.1.

Actividades	Promedio
Resolución de Conflictos	4.1
Planificación de proyectos con perspectiva de género	3.9
Administración Pública inclusiva	3.9
Empatía	3.6
Acciones afirmativas para escenarios incluyentes	3.4
Violencias basadas en género	3.2

Tabla 25. Temáticas eje Mujeres, inclusión y diversidad

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 31. Temáticas eje territorio, vida y ambiente



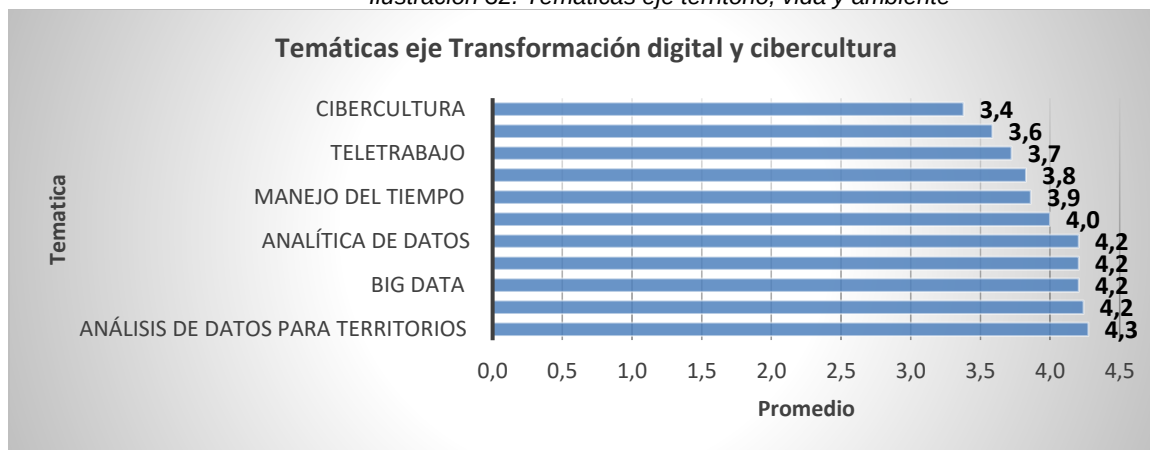
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Para el eje mujeres, inclusión y diversidad el temario que fue priorizado por los colaboradores fue: Resolución de Conflictos con un promedio total de 4.1., siendo esta una habilidad blanda ó socio-emocional.

Actividades	Promedio
Análisis de datos para territorios	4.3*
Inteligencia Artificial	4.2
Big Data	4.2
Desarrollo de competencias digitales	4.2*
Analítica de datos	4.2*
Industria 4.0 y su relación con el estado	4.0
Manejo del tiempo	3.9
Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	3.8
Teletrabajo	3.7
Cuarta revolución industrial	3.6
Cibercultura	3.4

Tabla 26. Temáticas eje Transformación digital y cibercultura
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 32. Temáticas eje territorio, vida y ambiente



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

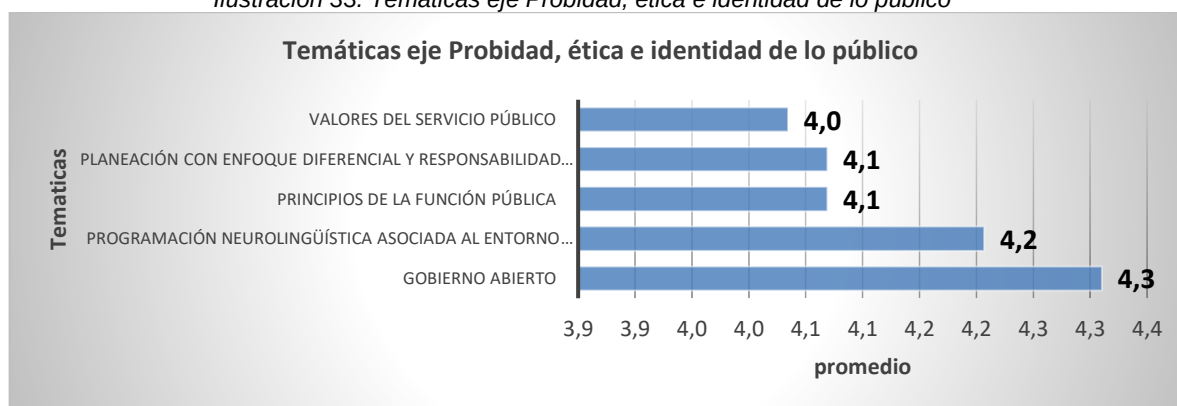
El eje de transformación digital y cibercultura, llama la atención por cuanto seis (6) de sus temáticas fueron calificadas con puntuaciones bastantes altas, definiendo diversas temáticas a ser abordadas, entre las que se encuentran: Análisis de datos para territorios (4.3), inteligencia artificial (4.2), Big data (4.2), Desarrollo de competencias digitales (4.2), analítica de datos (4.2) e industria 4.0 y su relación con el estado con un promedio general de 4.0.

(*)Por lo anterior se hace necesario priorizar los dos (2) más altos promedios 4.3 y 4.2 e inclusive el análisis de los conceptos, permitiría agrupar: Análisis de datos para territorios con analítica de datos que es más general y el desarrollo de competencias digitales, pasaría a ser un objetivo del presente eje, máxime si se tiene en cuenta que los temarios identificados como prioritarias, buscan fortalecer dichas competencias.

Actividades	Promedio
Gobierno abierto	4.3
Programación neurolingüística asociada al entorno público	4.2
Principios de la función pública	4.1
Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	4.1
Valores del servicio público	4.0

Tabla 27. Temáticas eje Probidad, ética e identidad de lo público
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 33. Temáticas eje Probidad, ética e identidad de lo público



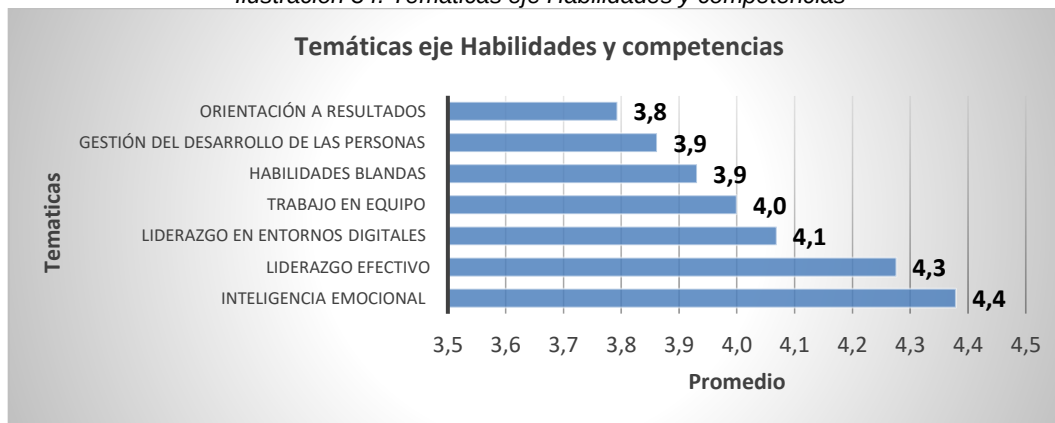
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Los resultados anteriores, resaltan de nuevo varios temarios con promedio igual o mayor a 4.0, debiéndose priorizar para el eje de probidad, ética e identidad de lo público los dos (2) de mayor puntaje como son: Gobierno abierto y Programación neurolingüística asociada al entorno público con 4.3 y 4.2 respectivamente.

Actividades	Promedio
Inteligencia emocional	4.4
Liderazgo efectivo	4.3
Liderazgo en entornos digitales	4.1
Trabajo en equipo	4.0
Habilidades blandas	3.9
Gestión del desarrollo de las personas	3.9
Orientación a resultados	3.8

Tabla 28. Temáticas eje Habilidades y competencias
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ilustración 34. Temáticas eje Habilidades y competencias



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

En el eje de habilidades y competencias nuevamente cobran importancia las habilidades blandas o socio-emocionales, promediando cuatro (4) de ellas (Inteligencia emocional 4.4; liderazgo efectivo 4.3, liderazgo en los nuevos entornos digitales (4.1) y trabajo en equipo 4.0, estos resultados nuevamente representan la necesidad de intervenir en estos aspectos como lo demostraron los resultados de la medición de clima organizacional.

8.3.1 Inducción y Reinducción Institucional

El proceso de inducción y reinducción institucional de la RAP-E – Región Central, está orientado a iniciar y facilitar en el colaborador, su integración con la cultura organizacional, con el conocimiento básico que debe tener sobre la Entidad y sus respectivas dependencias.

Por lo anterior y en cumplimiento del mencionado objetivo se determina la ejecución de una jornada anual en la que participan líderes o designados por las áreas, haciendo una presentación formal, dirigida a colaboradores de planta y de contratos por prestación de servicios, en la cual se transmite o gestiona el conocimiento relacionado con marco estratégico, funciones, metas, planes, programas y proyectos de la RAP-E – Región Central, además de recomendaciones generales basadas en los procesos, procedimientos, manuales, guías y formatos de la Entidad y experiencias y cotidianidad en el manejo de los procesos.

La inducción y reinducción institucional se programará, desarrollará y evaluará en el marco del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024 y será liderada por la Dirección Administrativa y Financiera a través de una metodología híbrida (presencial y virtual) que busca la participación de todos los colaboradores de la Entidad.

En todo caso, existirá una segunda estrategia u opción para que la Entidad lleve a cabo esta inducción y reinducción institucional en periodicidad anual y, será a través de la socialización de las debidas presentaciones en archivos digitales y a través de medio de comunicación institucional.

Complemento de lo anterior la Dirección Administrativa y Financiera, generará una importante articulación con el área de comunicaciones para que la iniciativa de los convites institucionales, desarrollada en la vigencia 2023 y en la que se informa a los colaboradores sobre los diversos planes, programas y proyectos que adelanta la Entidad a través de sus 5 ejes misionales (Eje de gobernanza y buen gobierno, Eje de competitividad y Proyección internacional, Eje de Sustentabilidad económica

y manejo de riesgos, Eje de Infraestructura, transporte, logística y servicios públicos y el Eje de Seguridad alimentaria y desarrollo rural), haga parte del proceso de inducción y reinducción institucional, trabajando conjuntamente las áreas para la programación y desarrollo de dichos convites.

Ahora bien, al interior de la Entidad se promoverán cursos ofertados por entidades competentes, sobre empleo público y administración pública en el entender de que la inducción y reinducción institucional debe estar acompañada de un proceso de inducción/reinducción sobre el sector que nos compete -el sector público-, estrategia que se enlaza de manera perfecta con el eje del Plan Nacional de Bienestar definido como: Identidad y vocación por el servicio público y con el eje del Plan Nacional de Formación y Capacitación, suscrito como: Probidad, ética e identidad de lo público.

Por todo lo anterior, desde la RAP-E – Región Central, consientes de agrupar las necesidades organizacionales, la normatividad vigente y los lineamientos en materia de formación y capacitación institucional, se diseña para la vigencia 2024 el Plan Institucional de Capacitación, que a continuación se presenta y cuyo cronograma podrá ser consultada como anexo al presente plan estratégico.

EJE (6)	DIMENSIÓN			OBJETIVO (13)	TEMATICA (18)	POBLACIÓN OBJETO	TIPO DE GESTIÓN
	Saberes	Saber hacer	Saber ser				
Eje paz total, memoria y derechos humanos:		X		Apropiar conocimientos de los funcionarios de la Entidad para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.	Esquemas asociativos territoriales	Colaboradores	Gestión sin erogación
			X		Políticas de transparencia y gobernanza pública	Colaboradores	Gestión sin erogación
Eje territorio, vida y ambiente:	X			Brindar herramientas sobre estudios y valoración de territorios, en búsqueda de mayores capacidades de planificación en problemáticas locales y variables, propendiendo por la transformación y gestión del territorio.	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Colaboradores áreas misionales	Gestión sin erogación
Eje mujeres, inclusión y diversidad			X	Sensibilizar a los servidores públicos frente a paradigmas socio-culturales culturales del gana-pierde por el gana-gana, como estrategia resumida en el bien común, que además contribuye al cumplimiento de metas personales y organizacionales.	Resolución de conflictos	Funcionarios - Comité de Convivencia Laboral	Gestión con erogación (Habilidades blandas)
Eje Transformación digital y cibercultura:	X			Desarrollar competencias digitales en los servidores públicos de la Entidad, para hacerlos más competitivos a nivel laboral.	Big Data	Colaboradores	Gestión sin erogación
		X			Análisis de datos para territorios	Colaboradores áreas misionales	Gestión sin erogación
			X		Inteligencia artificial	Colaboradores	Gestión sin erogación
Eje Probidad, ética e identidad de lo público:		X		Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, promoviendo la sana	Programación neurolingüística asociada al entorno público	Funcionarios	Gestión con erogación (Habilidades blandas)

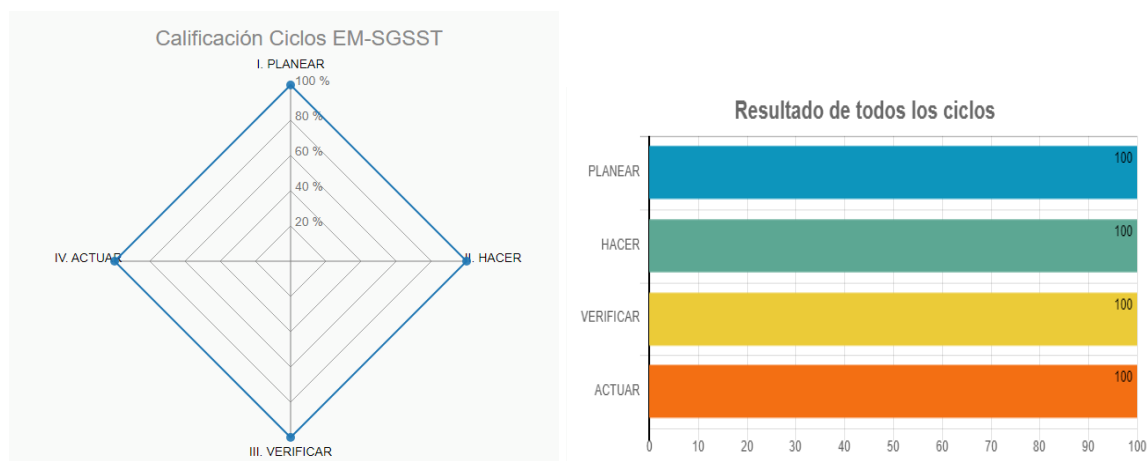
			X	convivencia al interior de la Entidad y la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil.	Gobierno abierto	Colaboradores	Gestión sin erogación
Eje Habilidades y competencias:	X			Desarrollar o fortalecer habilidades socio-emocionales en los servidores públicos de la Entidad para lograr un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público y que contribuya al mejoramiento del clima organizacional.	Liderazgo efectivo y en entornos digitales	Funcionarios	Gestión con erogación (Habilidades blandas)
	X			Brindar herramientas para el adecuado funcionamiento y trabajo colaborativo del COPASST, Comité de Convivencia Laboral (CCL) y Comisión de Personal.	Funciones/ Acoso Laboral	COPASST CCL Comisión de Personal	Gestión sin erogación
	X			Brindar herramientas para el cumplimiento y aplicación de la gestión documental en el sector público y específicamente en los documentos de propiedad de la Entidad	Gestión documental	Colaboradores	Gestión sin erogación
		X		Proveer de herramientas de atención adecuada y oportuna ante eventos de emergencia a los miembros de la brigada que atienden emergencias en la Entidad	Atención a emergencias	Brigada de emergencias	Gestión con erogación
			X	Desarrollar o fortalecer habilidades socio-emocionales en los servidores públicos de la Entidad para lograr un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público y que contribuya al mejoramiento del clima organizacional.	Inteligencia emocional	Funcionarios	Gestión con erogación (Habilidades blandas)
			X		trabajo en equipo		
			X	Fortalecer competencias de atención al ciudadano/cliente interno o externo	Atención al ciudadano	Colaboradores	Gestión sin erogación
	X			Promover comportamientos que propicien la seguridad vial de los diferentes actores viales, procurando la prevención de accidentes.	Seguridad vial	Colaboradores y Conductor	Gestión sin erogación
	X			Adelantar jornada de Inducción y Reinducción institucional en procura del fortalecimiento de la integración de los colaboradores con la cultura organizacional y la gestión del conocimiento sobre la Entidad.	Estrategias de Inducción y Reinducción institucional	Colaboradores	Gestión sin erogación

Tabla 29. Plan Institucional de Capacitación
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

8.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

La RAP-E Región Central, cuenta como Administradora de Riesgos Profesionales con ARL Positiva Compañía de Seguros, desde el 01 de agosto de 2023, Entidad con la que el pasado 20 de diciembre / 2023 y a través de su plataforma Alista, se realizó auto-evaluación de estándares mínimos del SG-SST obteniendo el 100% en la calificación con un Estado: Finalizado y un Progreso: 100%, con criterios evaluados: 60 de 60 y Criterios por evaluar: 0.

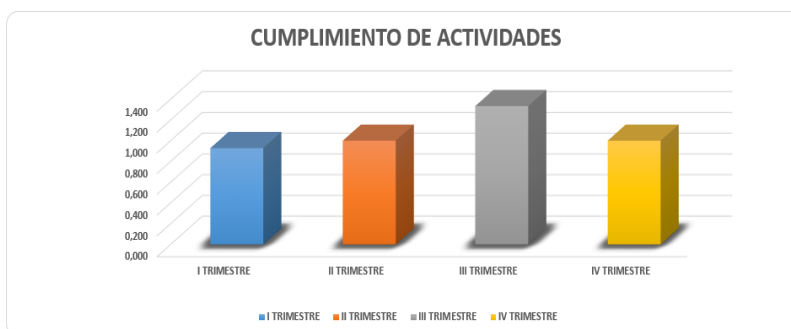
Ilustración 35. Calificación Estándares Mínimos SGSST



Fuente: Plataforma Alissta ARL Positiva

De otro lado, es importante indicar que el cumplimiento del Plan de acción del SG-SST, alcanzó en la vigencia 2023, también el 100%, es decir que se ejecutaron el total de las actividades formuladas en el Plan de Acción de la vigencia anterior.

Ilustración 36. Cumplimiento del Plan de acción del SG-SST



Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

Ahora bien, para la formulación del plan de acción del SG-SST vigencia 2024, se tiene en cuenta como lo ordena la norma el cumplimiento o continuidad del deber legal de los sesenta (60) Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, teniendo en cuenta que es un proceso cíclico descrito en la Resolución 312 -2019 del actual Ministerio del Trabajo.

De conformidad con los marcos normativos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), a través de la Dirección Administrativa y Financiera de la RAP-E – Región Central, se diseña y ejecuta un plan de trabajo 2024, con miras a promover condiciones de trabajo seguras, amables, responsables y saludables, para el logro de los objetivos institucionales, a través de actividades de promoción y prevención de la salud, por lo que a continuación se relaciona el Plan Anual de Trabajo de SST y del que se sugiere completar información, verificando el anexo del cronograma del plan.

CICLO	ESTÁNDAR	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ENTREGABLE
PLANEAR	RECURSOS	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Actualización del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST vigencia 2024, a través de un profesional conforme a los requerimientos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 "Por la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" Capítulo III Artículo 16. ítem 1.	Documento de asignación de responsabilidades del SG-SST y expediente de hoja de vida con soportes de la persona asignada, dando cumplimiento al perfil requerido.
			Realizar acompañamiento y asesoría para el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	Actas de reuniones mensuales del comité
			Acompañar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, asociado a la gestión de capacitaciones, entre otros.	Informe trimestral del Comité de Convivencia Laboral
		Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Propiciar espacios de formación y/o sensibilización respecto de la Promoción y Prevención de la salud (PyP), priorizando (Prevención de enfermedades Cardiovasculares, vacunación y tamizaje visual).	Listados de asistencia e informe cuatrimestral de avance del Plan de trabajo de SST
			Realizar la inducción y reintroducción sobre el SG-SST a los colaboradores de la Entidad.	Listados de asistencia e informe cuatrimestral de avance del Plan de trabajo de SST
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Presentación de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG -SST) al comité Institucional de Gestión y desempeño y al COPASST. Socialización de la Política a los colaboradores de la Entidad, posterior a su debida aprobación.	Actas de reunión, Presentación PPT de la política y evidencia de socialización.
		Evaluación del SG - SST	Evaluación del SG-SST ante aplicativo del Ministerio del Trabajo (febrero) y ante la ARL (diciembre)	Documento del Ministerio del Trabajo en el que se evidencia resultado obtenido en la evaluación del SG-SST
		Conservación de la documentación	Organización de los archivos relacionados con SG - SST conforme a las tablas de retención documental vigentes.	Expedientes físico y digital del SG-SST actualizados y con aplicación de normatividad archivística vigente.
		Rendición de cuentas	Rendición de cuentas del desarrollo del SG-SST, que incluya a todos los niveles de la empresa.	Informe y soporte de rendición de cuentas o socialización a todos los niveles de la RAP-E - Región Central.
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de SST	Revisar y actualizar la Matriz legal.	Matriz de requisitos legales, actualizada y publicada
		Gestión del cambio	Realizar evaluaciones de impacto de SST al personal	Informe sobre evaluaciones de impacto y resultados de autoevaluación de puestos de trabajo a los funcionarios.

HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	Condiciones de salud en el trabajo	Construcción de los Planes de Vigilancia Epidemiológica, Seguridad vial y Psicosocial.	Planes de vigilancia epidemiológica, seguridad vial y Psicosocial e informe cuatrimestral de avance del plan de trabajo de SST en el que además se refleje la implementación de estos tres (3) planes.
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los accidentes y accidentes del trabajo	Reporte e Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral en caso de presentarse.	Consolidado y documentación de investigación de incidentes, accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales (IATEL)
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Medición de ausentismo, accidentalidad (Frecuencia y severidad), enfermedades (Prevalencia e incidencia) y mortalidad.	Informe ejecutivo de registro y análisis de los indicadores mínimos del SG-SST
	GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros /riesgos	Inspecciones de áreas y elementos.	Informe consolidado de inspecciones de áreas y elementos.
			Fortalecimiento del proceso de protección personal a través de sensibilización para el uso de elementos de protección y entrega de estos.	Soporte de entrega de EPP, registro (Listado de asistencia) de capacitaciones frente a su uso y acta de compromiso frente al uso de EPP.
	GESTIÓN DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias	Actualizar, publicar y divulgar el plan de emergencias.	Plan de emergencias actualizado, publicado y divulgado
			Capacitar a miembros de la brigada de emergencias en prevención y preparación para contingencias.	Listado de asistencia e informe cuatrimestral de avance del Plan de trabajo de SST
ACTUAR	MEJORAMIENTO	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.	Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados de las auditorias al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG -SST.	Consolidado del Plan de Mejoramiento donde se identifican acciones preventivas y correctivas para el SG-SST

Tabla 30. Plan de Acción SG-SST
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

8.5 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Proceso Gestión del Talento Humano guía sus acciones a través del presente aparte para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

8.5.1 Reporte de Empleos Vacantes a Corte 31 de diciembre de 2023

En la RAP-E Región Central, al 31 de diciembre de 2023 se tienen los siguientes empleos vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global.

Total de vacantes de la RAP-E Región Central				
Nivel	En Encargo	En Libre Nombramiento y Remoción	En Provisionalidad	Total Vacantes
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	0	0	0	0
Técnico	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Tabla 31. Total de vacantes de la RAP-E Región Central

Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

El Proceso de Gestión Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global y por Dependencia:** El Proceso de Gestión Talento Humano cuenta con el sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y las dependencias. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con un sistema de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de RAP-E:** El Proceso de Gestión Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

8.5.2 Previsión de Empleos

El Proceso de Gestión Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades

que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de alguna dependencia.

A continuación, se presenta el estado de la planta, de la RAP-E Región Central, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2023.

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de diciembre 2023		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	3
	Vacante	0
Subtotal		3
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	4
	Vacante	0
Subtotal		4
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	10
	Carrera en Encargo	0
	Periodo de Prueba	2
	Provisional	0
	Vacante	0
Subtotal		12
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Universitario	Carrera en su titular	2
	Carrera en Encargo	0
	Periodo de Prueba	0
	Ordinario	1
	Provisional	0
	Vacante	0
Subtotal		3
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en su titular	1
	Periodo de Prueba	0
	Ordinario	1
	Provisional	0
	Vacante	0
Subtotal		2
TOTAL		24

Tabla 32. Planta de Personal por Tipo de Nombramiento.
Fuente: Proceso de Gestión Talento Humano

La Región Administrativa y de Planeación Especial- RAP-E Región Central, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, adelanto las gestiones tendientes a la realización del concurso de méritos para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal, mediante Acuerdo No. 20191000006346 del 17 de junio de 2019, firmado con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se convocó el proceso de selección para proveer de manera definitiva quince (15) vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal, identificado como Convocatoria No. 1347 de 2019 – Territorial 2019 – II. Una vez surtidas todas las etapas del proceso de selección, el 19 de noviembre de 2021 la CNSC publicó las Resoluciones por las cuales se conformaron y adoptaron las Listas de Elegibles, las cuales quedaron en firme a partir del 29 de noviembre de 2021:

Cargos Convocados por Nivel Jerárquico				
Nivel	Empleos	Convocados	Provistos	Total Vacantes
Profesional	14	14	14	0
Técnico	1	1	1	0
Total	15	15	15	0

Tabla 33. Cargos Convocados por Nivel Jerárquico.
Fuente: Acuerdo No. 20191000006346 del 17 de junio de 2019 CNSC-
"Convocatoria No. 1347 de 2019- Territorial 2019 - II."

Número OPEC	Denominación	Código	Grado	Lista de Elegibles
56864	Profesional Especializado	222	04	Res. 11377 del 19/11/2021
56865	Profesional Especializado	222	03	Res. 11217 del 18/11/2021
56866	Profesional Especializado	222	04	Res. 10136 del 11/11/2021
56867	Profesional Especializado	222	04	Res. 9060 del 11/11/2021
56868	Profesional Universitario	219	02	Res. 9072 del 11/11/2021
56869	Profesional Especializado	222	03	Res. 11121 del 18/11/2021
56870	Profesional Especializado	222	03	Res. 9073 del 11/11/2021
56871	Profesional Especializado	222	04	Res. 11222 del 18/11/2021
56872	Profesional Universitario	219	02	Res. 9069 del 11/11/2021
56873	Profesional Especializado	222	04	Res. 9076 del 11/11/2021
56874	Profesional Especializado	222	04	Res. 9066 del 11/11/2021
56875	Profesional Especializado	222	04	Res. 9046 del 11/11/2021
56876	Profesional Especializado	222	04	Res. 978 del 11/11/2021
56877	Profesional Especializado	222	04	Res. 949 del 11/11/2021
56878	Técnico Administrativo	367	02	Res. 10140 del 11/11/2021

Tabla 34. Resoluciones de las Listas de Elegibles.
Fuente: Acuerdo No. 20191000006346 del 17 de junio de 2019 CNSC-
"Convocatoria No. 1347 de 2019- Territorial 2019 - II."

El señor Gerente expidió las resoluciones de nombramientos en estricto orden de mérito, obteniendo un alto grado de utilización de estas, teniendo en cuenta que se convocaron 15 cargos a concurso y han sido provisto en su totalidad los empleos, teniendo 13 servidores públicos inscritos en carrera administrativa y 2 en periodo de prueba.

Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, los cargos son ubicados teniendo en cuenta las cargas laborales de cada una de las dependencias de la entidad, con el acompañamiento de la Dirección Administrativa y Financiera.

Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de las vacantes definitivas de carrera administrativa que se presenten en la planta global, la Dirección Administrativa y Financiera previo análisis, y de acuerdo con el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales reporta a la CNSC el perfil requerido para cada uno de los empleos a proveer dentro de la carrera administrativa.

En cuanto a la provisión de los empleos mediante la figura de encargo, esta se realiza teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el manual de funciones para el empleo a proveer y lo establecido en las normas de carrera administrativa.

8.5.3 Nómina y Seguridad Social

Corresponde a la gestión permanente que debe atenderse con el objeto de asegurar la debida administración del ciclo de planeación, programación y pago de la nómina, con todos los aspectos que de ahí se derivan: registro de novedades, pagos en materia de seguridad social, trámites internos y externos, principalmente.

Para la vigencia 2024, un frente de acción, de alta relevancia, consiste en la exploración y análisis de la posible implementación de un sistema para la emisión de certificaciones laborales y desprendibles de nómina, entre otros, de manera virtual, realizando la descarga directamente del aplicativo por parte del funcionario.

8.5.4 Gestión de Viáticos y Gastos de Viaje

El cumplimiento de la misión de la RAP-E exige una actividad ininterrumpida en la prestación de la oferta de servicios a la ciudadanía, sin que esta se vea afectada por el cambio de año calendario, ni por factores externos.

Para ello, la Dirección Administrativa y Financiera realizará la gestión del 100% de las solicitudes de comisiones y ordenes de desplazamiento que permitan la presencia institucional en territorio, así mismo, coordinará el proceso para el suministro de transporte aéreo para la vigencia 2024.

8.5.5 Estrategia de Conflictos de Intereses

Comprometidos con la transparencia en la gestión pública, la RAP-E, de manera permanente, desarrolla actividades en materia de prevención y detección oportuna de situaciones que puedan derivar en conflictos de intereses. En el marco de la agenda de trabajo de la Dirección Administrativa y Financiera se participa activamente en este frente temático, principalmente con labores de educación y sensibilización, así como con la construcción de una cultura institucional basada en valores, propendiendo por el fortalecimiento del componente ético del servidor público.



BOGOTÁ



BOYACÁ



CUNDINAMARCA



META



TOLIMA



HUILA

9. PRESUPUESTO ASIGNADO

La RAP-E Región Central ha dispuesto los recursos necesarios para atender las apuestas definidas en el presente plan, conforme el presupuesto de gastos de funcionamiento de la vigencia 2024 aprobado mediante Acuerdo Regional 004 de 2023.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se hará a través de las herramientas de gestión (informes e indicadores) Institucionales con una periodicidad cuatrimestral.

Indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar social, incentivos y capacitación.

- Ejecución de actividades:**
Definición: Son el porcentaje de cumplimiento o ejecución de actividades en la vigencia, respecto de las programadas.
Fórmula: $(\text{Número de actividades ejecutadas en el período "Z"} / \text{Número de actividades programadas en el período "Z"}) * 100$.
Meta: El porcentaje de cumplimiento general proyectado y esperado para la implementación del Plan de Bienestar e incentivos se estima en el 90% al final de la vigencia.
- Satisfacción de actividades:**
Definición: Es el porcentaje de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de bienestar social laboral e incentivos, que se determina a partir de la aplicación de una breve encuesta.
Fórmula: Sumatoria de las calificaciones del total de eventos / Número de encuestas diligenciadas.
Meta: El porcentaje de satisfacción esperado en las actividades de bienestar e incentivos se estima en mínimo 3.8 sobre 5.0 al final de la vigencia.

Indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de SGSST.

Los Indicadores de seguimiento y evaluación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidos en la Resolución 0312 de 2019 "indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo":

- Frecuencia de accidentalidad:**
Definición: Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.
Fórmula: $(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z"} / \text{Total de horas hombre trabajadas en el período "Z"}) * 240.000$.
- Severidad de accidentalidad:**
Definición: Son la cantidad de días que se cargan o asignan a una lesión generada por un accidente o enfermedad laboral, siempre que dicha lesión origine muerte, invalidez o incapacidad

permanente parcial (IPP).

- **Mortalidad derivada de accidentalidad:**

Definición: Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.

Fórmula: (Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z" / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z") * 100

- **Prevalencia de enfermedades:**

Definición: No. de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo. ¿Cómo se calcula el índice de prevalencia de la enfermedad laboral?

Formula: (No. de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100,000

- **Incidencia de la Enfermedad**

Definición: Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo

Fórmula: (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100,000

- **Ausentismo**

Definición: Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica

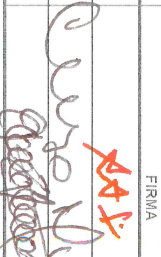
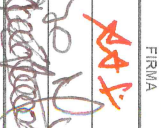
Fórmula: (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100

11. ANEXOS

Es esencial revisar y tener en cuenta los cronogramas que forman parte integrante de los siguientes planes: el Plan de Bienestar Social Laboral, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Acción del SG-SST.

Fecha	Instancia de aprobación	Descripción del Cambio
Enero de 2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2023
Enero 29 de 2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL RAP-E - REGIÓN CENTRAL VIGENCIA 2024				
EJE	COMPONENTES	OPCIONES DE ESTRATEGIAS A EJECUTAR	OBJETIVO	PROGRAMACIÓN
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la realización de eventos deportivos, recreacionales, artísticos y culturales u otras modalidades que involucren la creatividad y/o se promuevan eventos de emprendimiento personal o familiar y entorno laboral saludable.	Desarrollar actividades que contribuyan a la salud psíquica y social de los servidores públicos de la Entidad, generando bienestar y felicidad.	febrero a diciembre
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por el fortalecimiento del disfrute de las modalidades de salario emocional, teletrabajo, iniciativas para compartir los servidores públicos con sus familias (Ley 1857 de 201711), acciones con ocasión del Día de la Niñez, la Navidad, bonos corporativos de integración entre otras.	Adoptar y/o apropiar nuevas formas de adaptación laboral, bienestar e integración de los funcionarios, buscando el adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.	febrero a diciembre
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la celebración del Día Nacional del Servidor Público (junio), reconocimiento a los funcionarios de acuerdo con su profesión, actividades para prepensoñados, reconocimiento a mejores funcionarios (Incentivos), cierre de gestión, actividades de coaching, promoción de alianzas del Programa Serwimos u otras con énfasis educativo y financiero.	Commemorar y reconocer aspectos relacionados con el desempeño laboral y el servicio público de los funcionarios de la Entidad, sensibilizándolos frente al disfrute de espacios y alianzas en su rol como funcionarios del Estado.	febrero a diciembre
	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por actividades que contribuyan al mantenimiento de la salud mental a través de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con manejo del duelo, manejo de crisis individuales y/o familiares, resiliencia, herramientas de ayuda psicológica, manejo de situaciones difíciles, de igual manera se optará por actividades de prevención al tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral "burnout", estrategias para el afrontamiento del trabajo bajo presión, ansiedad y depresión y/o actividades de mindfulness.	Fomentar acciones que contribuyan a la salud mental de los funcionarios, buscando alcanzar adecuados niveles de bienestar psicológica.	febrero a diciembre
EJE SALUD MENTAL	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, biciturnismo o actividades que incentiven el uso de la bicicleta, realizar actividades orientadas al manejo del estrés, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, caminatas ecológicas, actividades de autocuidado, alimentación saludable y equilibrada, peso saludable, y/o actividad física, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, entre otras.	Fomentar acciones que contribuyan a la salud física de los colaboradores de la Entidad.	febrero a diciembre
EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la elección de talleres, charlas, sensibilizaciones sobre diversidad y equidad, creación de una cultura inclusiva, diversidad en el empleo público. Este eje se relacionará estrechamente con el Plan Institucional de Capacitación.	Sensibilizar a los servidores públicos sobre la diversidad y equidad en el empleo público y ciudadanía, fomentando acciones protectoras e inclusivas.	febrero a diciembre
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por charlas, talleres, sensibilizaciones sobre acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias y/o contra las mujeres, basadas en género o cualquier tipo de discriminación. Este eje se relacionará estrechamente con el Plan Institucional de Capacitación.	Brindar a los colaboradores herramientas de prevención y protección individual y colectiva ante las diversas formas de violencia que afectan al ser humano.	febrero a diciembre
EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito e inteligencia artificial, enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, pausas activas, crear hábitos, entre otras).	Contribuir a la transformación, adopción y cultura digital en actividades o acciones tendientes al cuidado de la salud física y mental de los servidores públicos.	febrero a diciembre
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES		

EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Dentro de las estrategias a ejecutar se optará para este eje por la promoción a la vocación por el servicio público, el trabajo colaborativo, las buenas conductas dentro y fuera del horario laboral, enriquecimiento y prácticas de valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública, actividades de voluntariado social y para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, se implementarán campañas para fomentar el conocimiento, la interiorización, la defensa y el sentido de pertenencia por la RAP-E - Región Central, se celebrará el aniversario de la Entidad y se promoverán actividades relacionadas con el adecuado relacionamiento entre líderes y personal.	Interiorizar y apropiar en los servidores públicos de la Entidad los valores y principios del servicio público y el sentido de pertenencia por la RAP-E - Región Central.	febrero a diciembre
RESPONSABLES		NOMBRES Y APELLIDOS		FIRMA
GERENTE		RICARDO AGUDELO SEDANO		
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - RESPONSABLE DE BIENESTAR		SONIA ESPERANZA BAUTISTA SILVA		

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN RAP-E - REGIÓN CENTRAL VIGENCIA 2024

EJE (6)	DIMENSIONES			OBJETIVO(13)	TEMATICA(18)	POBLACIÓN OBJETO	TIPO DE GESTIÓN	PROGRAMACIÓN DEL EJE		
	Saberes	Saber hacer	Saber ser					Primer cuatrimestre (Enero-Abril)	Segundo cuatrimestre (Mayo- Agosto)	Tercer cuatrimestre (Sept.- Diciem.)
Eje paz total, memoria y derechos humanos:		X	X	Apropiar conocimientos de los funcionarios de la Entidad para una gestión pública con enfoque basado en Derechos Humanos.	Esquemas asociativos territoriales Políticas de transparencia y gobernanza pública	Colaboradores Colaboradores	Gestión sin erogación Gestión sin erogación			
Eje territorio, vida y ambiente:	X			Brindar herramientas sobre estudios y valoración de territorios, en búsqueda de mayores capacidades de planificación en a problemáticas locales y variables, preponderando por la transformación y gestión del territorio.	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.	Colaboradores áreas misionales	Gestión sin erogación			
Eje mujeres, inclusión y diversidad			X	Sensibilizar a los servidores públicos frente a paradigmas socio-culturales culturales del género-fuerza por el género-gana, como estrategia resumida en el bien común, que además contribuye al cumplimiento de metas personales y organizacionales.	Resolución de conflictos	Funcionarios - Comité de Convivencia Laboral	Gestión con erogación (Habilidades blandas)			
Eje Transformación digital y cibercultura:	X			Desarrollar competencias digitales en los servidores públicos de la Entidad, para hacerlos más competitivos a nivel laboral.	Big Data	Colaboradores	Gestión sin erogación			
		X	X		Análisis de datos para territorios	Colaboradores áreas misionales	Gestión sin erogación			
Eje Probidad, ética e identidad de lo público:		X		Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, promoviendo la sana convivencia al interior de la Entidad y la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil.	Inteligencia artificial	Colaboradores	Gestión sin erogación			
			X		Programación neurolingüística asociada al entorno público	Funcionarios (Habilidades blandas)	Gestión con erogación (Habilidades blandas)			
	X			Desarrollar o fortalecer habilidades socio-emocionales en los servidores públicos de la Entidad para lograr un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público y que contribuya al mejoramiento del clima organizacional.	Liderazgo efectivo y en entornos digitales	Funcionarios	Gestión con erogación (Habilidades blandas)			
X				Brindar herramientas para el adecuado funcionamiento y trabajo colaborativo del COPASST, Comité de Convivencia Laboral (CCL) y Comisión de Personal.	Funciones/ Acoso Laboral	COPASST CCL Comisión de Personal	Gestión sin erogación			
X				Brindar herramientas para el cumplimiento y aplicación de la gestión documental en el sector público y específicamente en los documentos de propiedad de la Entidad	Gestión documental	Colaboradores	Gestión sin erogación			
Eje Habilidades y competencias:		X		Proveer de herramientas de atención adecuada y oportuna ante eventos de emergencia a los miembros de la brigada que atienden emergencias en la Entidad	Atención a emergencias	Brigada de emergencias	Gestión con erogación			
		X		Desarrollar o fortalecer habilidades socio-emocionales en los servidores públicos de la Entidad para lograr un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público y que contribuya al mejoramiento del clima organizacional.	Inteligencia emocional trabajo en equipo	Funcionarios	Gestión con erogación (Habilidades blandas)			
		X		Fortalecer competencias de atención al ciudadano/cliente interno o externo	Atención al ciudadano	Colaboradores	Gestión sin erogación			
	X			Promover comportamientos que propicien la prevención de accidentes viales, procurando la prevención de accidentes.	Seguridad vial	Colaboradores y Conductor	Gestión sin erogación			
	X			Adelantar jornada de inducción y Reinducción institucional en procura del fortalecimiento de la integración de los colaboradores con la cultura organizacional y la gestión del conocimiento sobre la Entidad.	Estrategias de inducción y Reinducción institucional	Colaboradores	Gestión sin erogación			
RESPONSABLES				NOMBRES Y APELLIDOS			FIRMA			
GERENTE				RICARDO AGUDELO SEDANO						
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA				CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO						
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - RESPONSABLE DE BIENESTAR				SONIA ESPERANZA BAUTISTA SILVA						

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

PLAN ANUAL DE TRABAJO

2024

OBJETIVO DE SG-SST

Definir e implementar actividades de prevención y promoción que faciliten una adecuada gestión de los riesgos propios del desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la RAP-E REGIÓN CENTRAL, y que garanticen un ambiente de autocuidado, permitiendo así la disminución en los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Todo lo anterior en el marco de la mejora continua y en el cumplimiento de la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

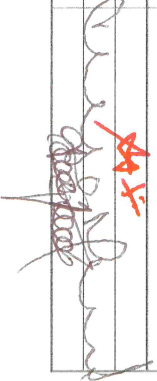
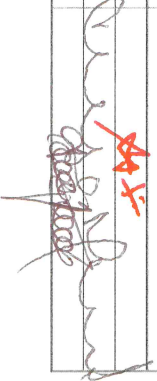
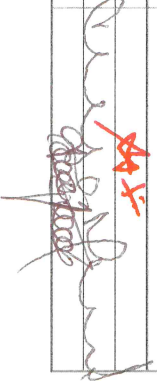
ALCANCE

El SG-SST es responsabilidad de todos y cada uno de los servidores públicos y contratistas de la RAP-E— Región Central, independientemente de su tipo de vinculación, quienes con su compromiso de autocuidado, autoprotección y el firme apoyo de la Entidad posibilitan la prevención de los riesgos laborales, es decir, que propenden por impedir la ocurrencia de accidentes de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de enfermedades laborales, de igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en su salud, sino sobre el medio ambiente y los activos de la Entidad, sean estos materiales, equipos, instalaciones e incluso procesos.

CRONOGRAMA

CICLO	ESTÁNDAR	COMPONENTE	ACTIVIDAD	ENTREGABLE	RECURSOS	SEGUIMIENTO											
						CRONOGRAMA											
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (%)	RECURSOS	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actualización del diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST vigente 2024 a través de un profesional conforme a los requerimientos establecidos en la Resolución 0012 de 2019. Por la cual se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo Capítulo III Artículo 16, ítem 1.	Documento de asignación de responsabilidades de SG-SST y evidencia de nota de vista con soporte de la persona asignada, dando cumplimiento al perfil requerido.	Profesionales SST ARL	P		P									
			Realizar acompañamiento y asesoría para el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	Actas de reuniones mensuales de comité	Profesionales SST ARL	P		P									P
			Acompañar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, asociado a la gestión de capacitaciones entre otros	Informe trimestral de Comité de Convivencia Laboral	Profesionales SST ARL	P			P					P			P
			Propiciar espacios de formación y sensibilización respecto de la Promoción y Prevención de la salud (PpP), promoviendo la prevención de enfermedades Cardiovasculares, vacunación y tamizaje visual)	Listados de asistencia e informe cuantitativo de avance del Plan de trabajo de SST	Profesionales SST ARL	P				P							P
			Realizar la inducción y reincorporación sobre el SG-SST a los colaboradores de la Entidad	Listados de asistencia e informe cuantitativo de avance del Plan de trabajo de SST	Profesionales SST ARL	P					P						
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (%)	RECURSOS	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Presentación de la Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al comité institucional de Gestión y desarrollo y a COPASST. Socialización de la Política a los colaboradores de la Entidad, posterior a su cabida aprobación.	Actas de reunión, Presentación PPT de la política y evidencias de socialización	Profesionales SST ARL	P		P		P							
			Evaluación del SG-SST ante aplicativo del Ministerio del Trabajo (Fecotr) y ante la ARL (ciclos anteriores).	Documento del Ministerio del Trabajo en el que se evidencia resultado obtenido en la evaluación del SG-SST	Profesionales SST ARL	P											P
			Organización de los archivos relacionados con SG-SST conforme a las tablas de retención documental vigentes.	Expedientes físico y digital de SG-SST actualizados y con aplicación de normatividad archivística vigente	Profesionales SST ARL	P		P		P		P		P		P	P

GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN									
GESTIÓN DE LA SALUD	Revisión de cuentas	Revisión de cuentas del desarrollo del SG-SST, que incluye a todos los niveles de la empresa	Informe y soporte de rendición de cuentas o socialización a todos los niveles de la OAR-E - Región Central	Profesionales SST ARL	P				P
	Normalidad nacional vigente y aplicable en materia de SST	Revisar y actualizar la Matriz legal	Matriz de requisitos legales, actualizada y publicada	Profesionales SST ARL	P		P		
	Gestión del cambio	Realizar evaluaciones de impacto de SST al personal	Informe sobre evaluaciones de impacto y resultados de actualización de puestos de trabajo a los funcionarios	Profesionales SST ARL	P		P		
	Condiciones de salud en el trabajo	Construcción de las Planes de Vigilancia Epidemiológica Seguridad Vial y Psicosocial	Planes de vigilancia epidemiológica seguridad vial y Psicosocial e Informe cuatrimestral de avance de plan de trabajo de SST en el que se describen los hitos de implementación de estos planes (3) planes	Profesionales SST ARL	P		P	P	P
GESTIÓN DE LOS PELIGROS Y RIESGOS	Reglamento, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los accidentes y accidentes del trabajo	Reporte e investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales en caso de presencias	Consolidado y documentación de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (AETU)	Profesionales SST ARL	P				P
	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	Medición de asbesto, acetaldehído (Frecuencia y seriedad), enfermedades (Prevención e incidencia) y mortalidad	Informe ejecutivo de registro y análisis de los indicadores mínimos del SG-SST	Profesionales SST ARL	P				
		Inspecciones de áreas y elementos	Informe consolidado de inspecciones de áreas y elementos	Profesionales SST ARL	P			P	
		Fortalecimiento del proceso de protección personal a través de sensibilización para el uso de elementos de protección y entrega de estos	Soporte de entrega de EPP, registro (listado de asistencia) de capacitaciones frente a su uso y acta de compromiso frente al uso de EPP	Profesionales SST ARL	P		P		P
GESTIÓN DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Actualizar, publicar y divulgar el plan de emergencias	Plan de emergencias actualizado, publicado y divulgado	Profesionales SST ARL	P				
		Capacitar a miembros de la brigada de emergencias en prevención y preparación para contingencias	Listado de asistencia e informe cuatrimestral de avance del Plan de trabajo de SST	Profesionales SST ARL	P			P	
		Definir acciones de promoción y prevención con base en resultados de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	Consolidado del Plan de Mejoramiento donde se identifiquen acciones preventivas y correctivas para el SG-SST	Profesionales SST ARL	P				P

RESPONSABLES		NOMBRE Y APELLIDOS		FIRMA	
GERENTE		RICARDO AGUDELO SEDANO			
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA		CAROLINA MONTEALEGRE CASTILLO			
RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		SONIA ESPERANZA BAUTISTA SILVA			

PERIODO	I CUATRIMESTRE	II CUATRIMESTRE	III CUATRIMESTRE
Actividades programadas	18	17	18
Actividades ejecutadas	0	0	0
% de ejecución	0%	0%	0%