



PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (PGETH) – ARN 2022

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la ARN para la vigencia 2022, recopila las acciones para cubrir las necesidades identificadas por medio de los diagnósticos aplicados a los diferentes subprocesos de T.H., con base en las Rutas de Creación de Valor, señaladas por MIPG.

Talento Humano

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS	3
ALCANCE DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	5
3. COMPONENTES DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022.....	8
3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
3.2.1. Marco normativo.....	15
3.2.2. Ejes temáticos.....	15
3.2.3. Cronograma de actividades.....	18
3.2.4. Evaluación y seguimiento.....	18
3.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	19
3.3.1. Marco normativo.....	19
3.3.2. Ejes abordados.....	19
3.3.3. Cronograma de actividades.....	29
3.3.4. Evaluación y seguimiento.....	30
3.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	30
3.4.1. Marco normativo.....	30
3.4.2. Sistema de Gestión de SST.....	31
3.4.3. Cronograma de actividades.....	33
3.4.4. Evaluación y seguimiento.....	34
3.5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	34
3.6. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	35
4. RUTAS DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	35
5. INDICADOR DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	39

INTRODUCCIÓN

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) es una entidad adscrita a la Presidencia de la República que, de acuerdo con el Decreto Ley 897 del 29 de mayo de 2017, tiene como objeto "gestionar, implementar, coordinar y evaluar, de forma articulada con las instancias competentes, la política, los planes, programas y proyectos de Reincorporación y Normalización de los integrantes de las FARC-EP, conforme al Acuerdo Final, suscrito entre el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016, a través de la Unidad Técnica para la Reincorporación de las FARC-EP; y de la política de reintegración de personas y grupos alzados en armas con el fin de propender por la paz, la seguridad y la convivencia".

Para apalancar la consecución de los objetivos y la misionalidad de la ARN, se ha priorizado considerablemente en el desarrollo y administración efectivo del talento humano, con un conjunto de estrategias innovadoras como las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, el Sistema de Puntos y Beneficios de la ARN, sumado a los esfuerzos realizados para lograr, la posesión de los nuevos empleados públicos que han ingresaron a la Entidad con ocasión del concurso de méritos de la Convocatoria 338 de 2016, como un desafío institucional dirigido a lograr la integración de los nuevos empleados a la cultura organizacional.

En ese caso el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), por medio de la estructuración y aplicación de siete dimensiones dentro de las cuales la de talento humano se convierte en el eje fundamental, permitiendo a la ARN realizar un Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) con base en la estructura propuesta por MIPG, fundamentado en el diseño de acciones para las Rutas de Creación de Valor: Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos; que responden a las necesidades encontradas en la Entidad producto de los diagnósticos aplicados, el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y plan de previsión del recurso humano.

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

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer los mecanismos necesarios que permitan efectuar una gestión estratégica para el fortalecimiento del Talento Humano de la ARN; en cumplimiento de los lineamientos establecidos en MIPG y la normatividad vigente, que permitan responder a las necesidades identificadas en los diagnósticos y el cumplimiento de la misión institucional.

Objetivos específicos

- ✓ Dar cumplimiento a la implementación de los Planes de Talento Humano de manera presencial y/o virtual, de acuerdo a las necesidades institucionales y en cumplimiento de los cuidados requeridos frente a la prevención del contagio por COVID-19.
- ✓ Actualizar e implementar las acciones requeridas en la ARN, para disminuir y prevenir los riesgos laborales en razón al desempeño del trabajo del equipo humano de la Agencia, a través de herramientas que brinden condiciones de seguridad y salud en el trabajo al talento humano.
- ✓ Ajustar y dar continuidad, de acuerdo al diagnóstico de necesidades a acciones que permitan fortalecer el talento humano de la ARN potencializando las habilidades, conocimientos y destrezas, mediante los procesos continuos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal y la consolidación de conductas éticas, como características del servicio público.
- ✓ Dar continuidad a las acciones encaminadas al fortalecimiento integral del equipo humano de la ARN, de acuerdo a sus necesidades, impactando el fortalecimiento individual, familiar y laboral la calidad de vida personal, familiar y laboral, por medio de acciones que respondan a las necesidades identificadas y fortalezcan el bienestar, clima y cultura organizacional.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias del equipo humano, con miras a que desempeñen su trabajo de manera adecuada a través de la virtualidad, siempre y cuando las funciones lo permitan, garantizando el cumplimiento de la misionalidad y la atención al ciudadano.
- ✓ Dar continuidad a las estrategias establecidas para el aprovisionamiento de las vacantes de la planta de personal y el adecuado proceso de selección, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente.

ALCANCE DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

1. Consolidar las herramientas tecnológicas, comunicacionales y demás recursos de la ARN, que permitan desarrollar de manera adecuada el trabajo virtual en todo el equipo humano de la Agencia, siempre y cuando la tarea lo permita.
2. Propiciar que el talento humano de la ARN cuente con las competencias requeridas para el óptimo desempeño de sus funciones en un ámbito de autogestión, satisfacción y bienestar, en el marco de las políticas institucionales.
3. Consolidar equipos de trabajo eficientes y satisfechos, enfocados hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales; por medio del empoderamiento de los líderes en la creación de escenarios que propicien el mejoramiento del bienestar, clima y cultura organizacional.
4. Integrar las temáticas incluidas en los planes de trabajo de Bienestar, Capacitación y SST, de manera transversal, de modo tal, que las actividades permitan una mayor cobertura e impacto de acciones que favorezcan el entorno personal y laboral.

1. MARCO NORMATIVO.

- ✓ Decreto 1567 de 1998
- ✓ Ley 734 de 2002
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Resolución 390 de 2017.
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Decreto 612 de 2018.
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Ley 1753 de 2015.
- ✓ Decreto 1072 de 2015
- ✓ Ley 1960 de 2019

2. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el fin de alinear la gestión de la ARN en lo relacionado al desarrollo del Talento Humano, la Entidad ha cumplido con el diligenciamiento y análisis de la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con miras a lograr la mayor y mejor cobertura de servicio y gestión para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo de la Entidad. Es por esto, que en la medida en que se han detectado necesidades de fortalecimiento como resultado al seguimiento de los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la estrategia de Talento Humano, se han diseñado e implementado acciones que permitan alcanzar los mejores niveles en las Rutas de Creación de Valor.

Es indispensable y prioritario destacar que de acuerdo a MIPG y en concordancia con el sentir de la ARN, el ser humano debe ocupar siempre el lugar más privilegiado. Estrechamente relacionado con lo anterior, se considera que, para el logro de la misión institucional, es indispensable contar con un talento humano satisfecho, capacitado, comprometido y productivo, tanto a nivel personal como laboral, razón por la cual la implementación de las acciones desarrolladas por la Entidad, enfatizan su gestión en el fortalecimiento de la autoestima, el reconocimiento del otro, la apropiación de la cultura, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública MIPG

Las rutas que requieren mayor intervención por el proceso de Gestión del Talento Humano de la ARN, la “*Ruta del análisis de datos*”, la “*Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento*”, - *Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional también* demanda acciones focalizadas para mejorar el indicador.

3. COMPONENTES DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

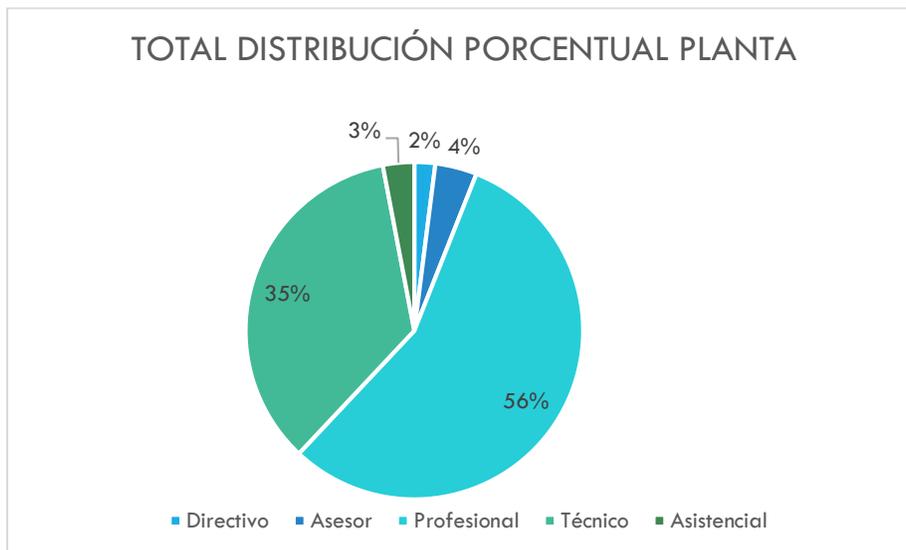
De acuerdo a la normatividad vigente para la gestión del talento humano en el estado, y teniendo en cuenta las necesidades institucionales, se llevó a cabo una evaluación mediante la cual los empleados públicos de la ARN manifestaron sus necesidades. Con base en lo anterior, se realizó un diagnóstico que permitió determinar acciones que buscan impactar de manera positiva la gestión integral del equipo humano de la Agencia, apoyados en el desarrollo de los siguientes planes:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo - SGSST
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Anual de Vacantes

Para la planeación se hace necesario contar con la información actualizada de la planta de empleos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización establecida mediante Decreto 4975 de 2011, modificada por los Decretos 2413 de 2012 y 2254 de 2015, la cual cuenta con un total de 426 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel	Total
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	237
Técnico	149
Asistencial	11
TOTAL	426

Fuente: Grupo Administración del Talento Humano



Fuente: Grupo Administración del Talento Humano

Al corte de 24 de enero de 2022, la situación de la planta de personal es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE CARGOS	OCUPADOS	VACANTES	PORCENTAJE OCUPACIÓN
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	60	42	18	70%
CARGOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	366	295	71	81%
TOTAL PLANTA DE CARGOS	426	337	89	79%

* Estas vacantes se encuentran en proceso de provisión a través de la Convocatoria 338 de 2016, derecho preferencial a encargo o nombramiento provisional.

Talento Humano actualiza permanentemente la información de la planta de personal y publica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para conocimiento de sus empleados públicos.

3.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

Teniendo en cuenta los requerimientos normativos de la entidad, se realizó el 07 de diciembre del 2021 la aplicación del diagnóstico de necesidades plan de bienestar social e incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, vigencia 2022. Se realizó de manera virtual a través de la intranet, de manera que todos los empleados públicos de la ARN pudieran acceder a este.

Luego de analizar la muestra de 249 encuestas de la población del total de empleados públicos (equivalente al 71% del total de empleados de la ARN), este diagnóstico tenía un total de 45 ítems, dividido en las siguientes secciones:

- 1) Información Sociodemográfica.
- 2) Talento Humano - Bienestar social e incentivos.
- 3) Capacitación
- 4) Sistema de Seguridad en el trabajo.

Los resultados se presentan a continuación:

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022		
ITEM	PREGUNTA	RESPUESTAS REPRESENTATIVAS
1	Indique por cuál medio se entera de las actividades de Talento Humano.	El 90% por Boletín ARN y 10% por Correos institucionales
2	¿Conoce las "Políticas de Equilibrio, Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN" y la forma de acceder ellas?	243 (97%) personas afirman que Conoce las Política
3	¿Cuál de las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN utiliza con mayor frecuencia?	Celebra tu cumpleaños 64% Compensatorio y turno de semana santa y fin de año con 67%
4	¿Las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2021, han propiciado la integración entre los Servidores Públicos?	El 79% afirma que las actividades propiciaron la integración
5	¿Tiene conocimiento del convenio suscrito entre la ARN y el ICETEX en 2021, destinado a fomentar la educación formal de los empleados públicos de la Agencia, mediante el otorgamiento de créditos condonables, para las modalidades de pregrado y posgrado?	El 56% afirma conocer el convenio de ICETEX
6	¿Para la vigencia 2022, tiene proyectado iniciar o continuar estudios de educación formal en alguna de las siguientes modalidades?	El 26% iniciará estudios de postgrados El 25% iniciará una Maestría El 7% iniciará estudios de pregrado.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022		
ITEM	PREGUNTA	RESPUESTAS REPRESENTATIVAS
7	¿Para el año 2022 estaría interesado(a) en ser beneficiario (a) de un crédito condonable a través del convenio ICETEX - ARN?	El 53% de los empleados están interesados en ser beneficiario del convenio ICETEX-ARN
8	¿Las Ferias de Servicios (vivienda/ educación/salud/emprendimiento/amor y amistad/navideña) desarrolladas por Talento Humano, han satisfecho sus intereses y considera pertinente que se sigan real...	Las ferias de servicios tuvieron un 56% de aprobación
9	Para la vigencia 2022, seleccione las actividades deportivas en las que le gustaría participar	Campeonatos internos 41% Yoga 38% Entrenamiento Funcional 36%
10	En cuáles de las siguientes actividades culturales y artísticas le gustaría participar.	Ingreso a Teatro 64% Festivales folclóricos 37%
11	En cuáles de las siguientes actividades recreativas le gustaría participar.	Caminatas ecológicas 67% Ingreso a lugares turísticos 56%
12	En cuáles de las siguientes actividades de calidad de vida laboral (sociales, recreativas y de integración)	Hábitos de vida saludable 42% Relajación y manejo del estrés 43%
13	Para la vigencia 2022, seleccione el entrenamiento deportivo en el que le gustaría participar.	Bolos 36% Futbol 18% Tenis de Mesa 17%
14	La ARN comprometida con el bienestar de sus empleados públicos dispuso de dos jornadas para celebrar el "Día Nacional de la Familia" durante la vigencia 2021. ¿De acuerdo con lo anterior, indique ...	53% Tomo las dos jornadas 33% tomó solo una jornada
15	¿En qué horario prefiere que se realicen las actividades de bienestar?	Dentro de la jornada laboral 63% Después de la jornada laboral 19%
16	¿Participa en las actividades de Bienestar por alguno de los siguientes motivos?	Adquirir nuevas habilidades 45% Disminuir el estrés 58%
17	¿Cuáles son las principales dificultades que tiene para participar de las actividades de Bienestar programadas por Talento Humano?	Falta de tiempo 35% Carga laboral 33%
18	¿En qué jornada prefiere que se realicen las actividades de capacitación?	Mañana (62%) Tarde (38%)

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022		
ITEM	PREGUNTA	RESPUESTAS REPRESENTATIVAS
19	En la realización de capacitaciones, ¿usted considera que la duración diaria máxima debe ser?	Una hora (48%) Dos horas (49%) Cuatro horas (3%)
20	¿Participó en los diplomados virtuales de autoformación diseñados por la ESAP? (Construcción de Paz - Derechos Humanos y/o Participación Ciudadana)	Si (51%) No (49%)
21	Del eje correspondiente a Gestión del Conocimiento, seleccione dos temas en los cuales le gustaría fortalecer su conocimiento:	Analítica de datos (71 respuestas) Planeación Estratégica (48 respuestas) Big Data (41 respuestas)
22	Del eje correspondiente a Creación de valor público, seleccione dos temas en los cuales le gustaría fortalecer su conocimiento:	Gestión de Proyectos (119 respuestas) Enfoques Diferenciales (32 respuestas) Servicio al ciudadano (29 respuestas)
23	Del eje correspondiente a Transformación Digital, seleccione dos temas en los cuales le gustaría fortalecer su conocimiento:	Sistemas de información para la gestión de datos (57 respuestas) Seguridad digital (49 respuestas)
24	Del eje correspondiente a Probidad y Ética de lo público, seleccione dos temas en los cuáles le gustaría fortalecer su conocimiento:	Derechos de Carrera Administrativa (93 respuestas) Código Disciplinario (41 respuestas) Empleo Público (40 respuestas)
25	Mencione en qué temáticas considera usted que tiene habilidades o capacidades para actuar como facilitador (a) o liderar algún proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta su formación y experiencia.	Excel intermedio (10 respuestas) Resolución de conflictos (6 respuestas) Elaboración de presentaciones (3 respuestas)
26	¿Las capacitaciones en las que participó en la vigencia 2021 le aportaron para el desarrollo de sus funciones laborales?	Si (92%) No (8%)
27	¿Participa en las actividades de capacitación por alguno de los siguientes motivos?	Incremento de la productividad (137 respuestas) Fortalecimiento del perfil profesional (107 respuestas)
28	¿Cuál es la principal dificultad que tiene para participar de las actividades de capacitación programadas por Talento Humano?	Falta de tiempo por carga laboral (110 respuestas) Cruce con otras actividades (132 respuestas) Falta de motivación (8 respuestas)

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022		
ITEM	PREGUNTA	RESPUESTAS REPRESENTATIVAS
29	¿Si tuviera la opción de aprender otro idioma, cuál sería su preferencia?	Inglés 74% Francés 16% Portugués 5%
30	¿Cuánto tiempo diario estaría dispuesto(a) a invertir en el aprendizaje de un segundo idioma en el año 2022?	Una (1) hora 54% Dos (2) horas 40%
31	¿Estaría en disposición de acompañar el proceso de aprendizaje de otros empleados públicos de la ARN, en el segundo idioma que usted maneja?	Si 21%
32	Durante las jornadas de salud y bienestar es importante incluir los siguientes temas:	Salud visual (58%) Jornada de manejo del dolor (42%) Tamizaje cardiovascular (42%)
33	Considera importante reforzar conocimientos sobre prevención y cuidado de la salud en:	Riesgo ergonómico (76%) Riesgo Psicosocial (61%)
34	¿Cuenta con la capacidad para liderar actividades de fortalecimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo? (ej. pausas activas, actividades de hábitos de vida saludable, ser brigadistas...	Si (17%) No (83%)
35	De las siguientes actividades, indique en cuáles estaría interesado(a) en participar como facilitador (a) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST.	a. Líder de pausas activas (15 respuestas) b. Brigadista (45 respuestas) c. Gestor de primeros auxilios psicológicos (17 respuestas) d. Promotor de hábitos de vida saludable (24 respuestas)
36	¿Conoce el protocolo de bioseguridad de la ARN?	Si (89%) No (11%)
37	Su lugar de trabajo en casa es:	Seguro (87%) Neutral (13%)
38	Cuál es su nivel de percepción frente a las actividades de prevención y promoción de la salud desarrolladas en la ARN, durante la vigencia 2021	Alto (65%) Medio (30%) Bajo (5%)

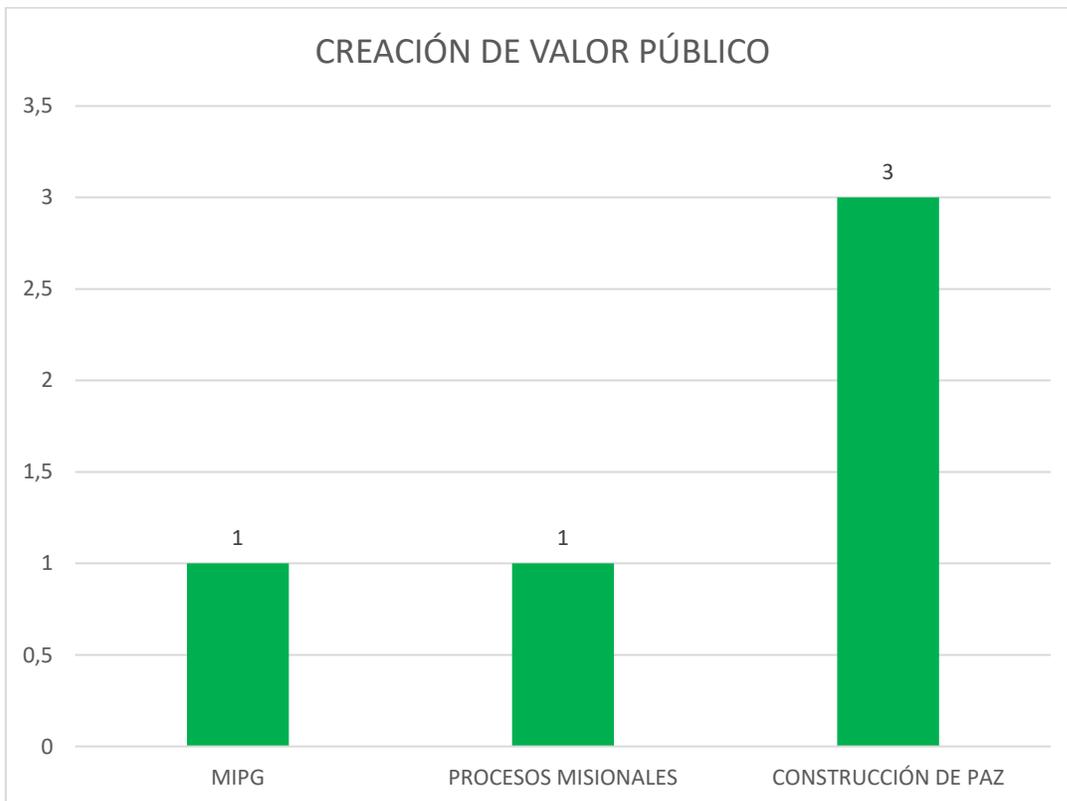
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022		
ITEM	PREGUNTA	RESPUESTAS REPRESENTATIVAS
39	¿Las actividades de prevención y promoción de la salud ejecutadas en la vigencia 2021, llenaron sus expectativas?	Si (90%) No (10%)
40	¿Participa en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo por alguno de los siguientes motivos?	Incremento de la productividad (67%)
41	¿Cuál es la principal dificultad que tiene para participar de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo programadas por Talento Humano?	Falta de tiempo por carga laboral (45%) Cruce con otras actividades (47%) Falta de motivación (5%)
42	¿Le parece importante que la entidad realice entrega de elementos de estilos de vida saludable como: ¿Kit de ejercicios, Kit de primeros auxilios y otros elementos de vida saludable?	99% de los empleados encuestados les parece bien que la Entidad realice entrega de elementos de estilos saludables.

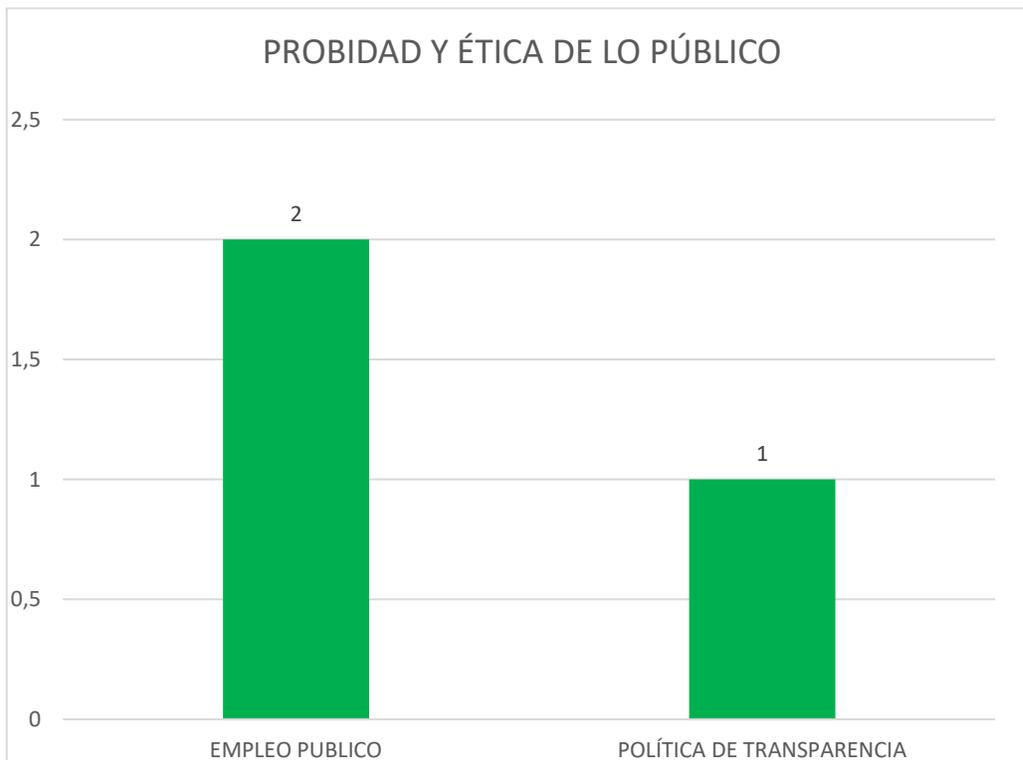
3.1.1. Diagnostico de necesidades de capacitación por dependencias

El día 26 de noviembre de 2021, se solicitó a las dependencias de la entidad, remitir las principales necesidades de capacitación para los correspondientes equipos de trabajo. En la segunda semana del mes de diciembre de 2021, se obtuvo respuesta por parte de todas, con los siguientes resultados:

- Se reportaron por parte de las 16 dependencias de la entidad, **54** necesidades de capacitación.
- El **81%** de las necesidades se asocian al eje de Gestión del conocimiento y la innovación.
- En el **81%** de los casos se desea que las capacitaciones sean brindadas por personas externas a la entidad.

A continuación, se muestran los resultados por eje del conocimiento, según los lineamientos del DAFP y la ESAP para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación:





El Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), permitió identificar los requerimientos de conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados públicos y las dependencias de la ARN, con el fin de facilitar la planificación institucional y la consecución de objetivos misionales, de acuerdo con los recursos asignados y las prioridades de la Entidad.

Una vez consolidadas y tabuladas las respectivas necesidades, los líderes de la Oficina Asesora de Planeación y de la Oficina de Control Interno de Gestión y los integrantes de la Comisión de Personal de la Agencia, identificaron los temas transversales (enfocados a construir el Ser, el Saber y el Hacer de los empleados públicos de la entidad con base en los lineamientos del MIPG y de los cuatro ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, para la definición de las posibles actividades a realizar. Posteriormente, dichas actividades fueron presentadas ante el comité de Gestión Institucional del mes de enero de 2022, para su respectiva revisión y aprobación.

3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

En un mundo que constantemente está en evolución y que requiere entidades y personal idóneo que puedan adaptarse a los cambios que los procedimientos, la normatividad, la tecnología, los medios y los usuarios de sus servicios requieren, es indispensable que su principal activo -el talento humano- cuente con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones, con el fin de garantizar la calidad en la prestación de sus servicios.

Es por esto que, mediante la capacitación en las entidades públicas, se busca fortalecer las habilidades y competencias de sus empleados, aumentar los niveles de satisfacción de sus usuarios y partes interesadas, garantizar la correcta prestación de servicios con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, entre otros, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas institucionales.

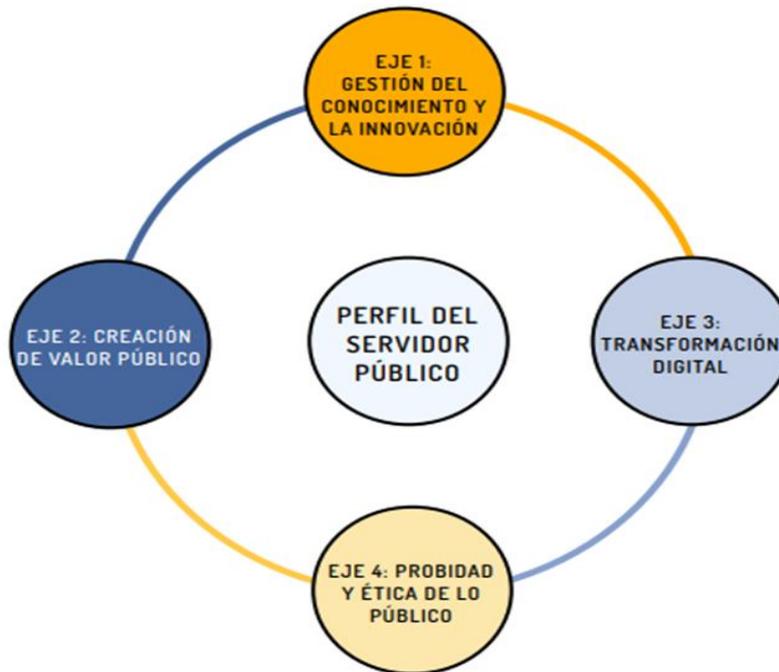
Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC) 2022 de la ARN, elaborado en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la demás normatividad vigente, busca ser una de las principales herramientas para el crecimiento profesional y desarrollo de sus empleados públicos, garantizando procesos de formación que, realizados a partir de diagnósticos individuales y colectivos, respondan a las necesidades de formación de los diferentes equipos de trabajo, dentro de los cuatro (4) ejes temáticos incorporados -según los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) que se relacionan a continuación: 1). Gestión del conocimiento y la innovación 2). Creación de valor público 3). Transformación digital 4). Probidad y ética de lo público.

3.2.1. Marco normativo.

- ✓ Decreto 1567 de 1998.
- ✓ Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Decreto 1499 de 2017.
- ✓ Decreto 612 de 2018.
- ✓ Resolución 104 de 2020.
- ✓ Ley 1960 de 2019.
- ✓ Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – DAFP.

3.2.2. Ejes temáticos.

Con el fin de agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño de los empleados públicos mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones se han priorizado los siguientes cuatro (4) ejes temáticos, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, los cuales se esquematizan de la siguiente forma:



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

3.2.2.1. Gestión del conocimiento y la innovación.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, la necesidad de aprender constantemente, compartiendo su conocimiento con el equipo y garantizando la trazabilidad y sostenibilidad del mismo en las entidades. De igual forma, propende por la toma de decisiones basada en evidencia clara, soportada principalmente en investigaciones, estudios, y estadísticas. En este sentido, las principales competencias que deben desarrollar los empleados con la implementación de este componente son: matemáticas y estadísticas, procesamiento de datos a gran escala, y usos de sistemas información institucionales, entre otros.

A continuación, se destacan las temáticas para llevar a cabo en la presente vigencia con respecto al eje temático:

- ✓ *Análisis de datos.*
- ✓ *Planeación Estratégica*
- ✓ *Actualización normativa - congreso contratación estatal.*
- ✓ *Actualización normativa - congreso derecho procesal.*
- ✓ *Actualización normativa - congreso derecho disciplinario.*
- ✓ *Actualización normativa - actualización tributaria.*
- ✓ *Actualización normativa - actualización jurídica.*
- ✓ *Actualización normativa - actualización financiera.*
- ✓ *Actualización normativa - actualización seguridad social.*
- ✓ *Actualización normativa - JEP*
- ✓ *Herramientas ofimáticas (Excel)*
- ✓ *Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales.*
- ✓ *Comunicación institucional.*

- ✓ Manejo de datos geográficos y aprovechamiento de información (Big Data).
- ✓ Curso virtual de la nueva política “Compras y Contratación Pública”.
- ✓ Gestión de riesgos, nueva metodología. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Innovación pública - (metodologías y experiencias de actividades innovadoras en el sector público).
- ✓ Acciones para evitar o mitigar la fuga de conocimiento.
- ✓ Cultura organizacional orientada al conocimiento.
- ✓ Apropiación del conocimiento para la toma de decisiones.
- ✓ Auditoría basada en riesgos y técnicas de auditoría.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Estructuración y supervisión de contratos.
- ✓ Bilingüismo.

3.2.2.2. Creación de valor público.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, capacidades para tomar decisiones en el desarrollo de las políticas públicas, fortaleciendo su sentido de corresponsabilidad por el logro de objetivos, todo esto con el fin de garantizar una mayor satisfacción y confianza en el usuario de los servicios de la entidad. En especial, se busca fortalecer capacidades en empleados y directivos, tanto para el buen uso de los recursos públicos, como para atender a la planeación estratégica de la entidad.

A continuación, se destacan las temáticas más destacadas para llevar a cabo en la presente vigencia con respecto al eje temático:

- ✓ Gestión de proyectos.
- ✓ Enfoques diferenciales.
- ✓ Servicio al ciudadano (Orientación al servicio).
- ✓ Derechos Humanos y Construcción de Paz,
- ✓ Procesos Misionales (DDR, Estándares y aportes desde la ARN).
- ✓ MIPG.

3.2.2.3. Transformación digital.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, competencias para el desarrollo de las acciones, métodos y estrategias institucionales a través del uso de tecnologías, automatización de los procedimientos, uso de las herramientas tecnológicas y procesos de innovación digital.

A continuación, se destacan las temáticas más destacadas para llevar a cabo en la presente vigencia con respecto al eje temático:

- ✓ Sistemas de información para la gestión de datos - herramientas estadísticas - Manejo de Power BI y/o STATA.
- ✓ Seguridad digital.
- ✓ Creatividad e innovación tecnológica.

3.2.2.4. Probidad y ética de lo público.

Este eje temático busca fomentar en los empleados públicos, una cultura integral orientada hacia la gestión pública eficaz, eficiente y efectiva, propendiendo por el desarrollo de competencias orientadas hacia la cultura de servicio al ciudadano y la defensa de lo público.

A continuación, se destacan las temáticas más destacadas para llevar a cabo en la presente vigencia con respecto al eje temático:

- ✓ *Derechos de carrera administrativa.*
- ✓ *Empleo público.*
- ✓ *Código disciplinario.*
- ✓ *Ley de transparencia y acceso a la información.*
- ✓ *Formación de directivos públicos.*
- ✓ *Capacitación afiliados a SINTRAPAZ.*
- ✓ *Conflicto de intereses.*
- ✓ *Código de integridad.*
- ✓ *Inducción / Reinducción.*

3.2.3. Cronograma de actividades.

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 72 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Primer trimestre: 16 actividades.
Segundo trimestre: 20 actividades.
Tercer trimestre: 24 actividades.
Cuarto trimestre: 12 actividades.

El cronograma se encuentra en el Anexo 1.

El presupuesto asignado para capacitación en la presente vigencia es de **DOSCIENTOS ONCE MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS VEINTIDOS PESOS (\$211.262.322).**

Teniendo en cuenta la dinámica laboral de la ARN, es pertinente aclarar que pueden llegar a presentarse nuevas necesidades de capacitación y/o entrenamiento las cuales serían programadas y desarrolladas en la presente vigencia, de acuerdo con los requerimientos efectuados, al igual que puede presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas.

3.2.4. Evaluación y seguimiento.

La evaluación y seguimiento del PIC se realiza mediante el seguimiento al Plan de Acción Institucional, la aplicación de encuestas de satisfacción de la persona capacitada y la aplicación de encuesta a los jefes y/o coordinadores de grupo, para medir el impacto de las formaciones/sensibilizaciones en el desarrollo de las funciones de los empleados públicos.

El PIC representa el 20% del indicador del PGETH de la ARN y su nivel de cumplimiento se calcula desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

$$\text{Cumplimiento del PIC} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

3.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos propende el bienestar y desarrollo integral del empleado público y su familia a través de actividades que incrementen su sentido de pertenencia, cohesión con el equipo de trabajo, mejoramiento de las dinámicas de comunicación, productividad, oportunidad y calidad en los productos requeridos en la Entidad para el cumplimiento de las disposiciones legales y de las entidades gubernamentales con las que tiene compromiso la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN.

3.3.1. Marco normativo

- ✓ Ley 489 de 1998 (Art. 26). Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. - Estímulos a los empleados públicos.
- ✓ Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 894 de 2017. (Art. 7). Por la cual se dictan las normas en materia de empleo público– sistema de estímulos.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (Art.2.2.10.7) - Programas de bienestar de calidad de vida laboral
- ✓ Conpes 3918 de 2018, referente a la “Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia”
- ✓ Decreto Ley 491 de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.
- ✓ Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.
- ✓ Decreto 1740 de 1990 por el cual se establece la celebración del día del abuelo.
- ✓ Ley 1857 de 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 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

3.3.2. Ejes abordados

La Función Pública respondiendo a los efectos recientes de la pandemia Covid 19 y al nuevo contexto laboral con sus características específicas, complejas y nuevas necesidades, desarrollo el **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022** el cual fue diseñado de manera en que sus componentes puedan ser amoldados a las necesidades particulares de cada entidad, generando condiciones y estrategias de bienestar laboral que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida, reflejados en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

En consecuencia, Talento Humano de la ARN adapta estas recomendaciones con la finalidad de seguir generando bienestar en los servidores de la Agencia para la Normalización y la Reincorporación

Los cinco (5) componentes o ejes abordado a saber son:

- a. Equilibrio Psicosocial

- b. Salud Mental
- c. Convivencia Social
- d. Alianzas Interinstitucionales y el eje transversal
- e. Transformación Digital,

Estos ejes a la vez se subdividen en factores por objetivos comunes, actores involucrados, estrategias o acciones para lograr un propósito y una cuantificación de tiempo.

3.3.2.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial

Este eje aborda los temas de adaptación del servidor público a las nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Agregando a lo anterior el eje hace referencia a temas como los factores dentro del trabajo y fuera del trabajo, estabilidad emocional, autocontrol y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

3.3.2.1.1. Factores psicosociales

Este factor está relacionado con el desarrollo en los empleados públicos del sentido de pertenencia y conexión con la entidad, en la contribución con la humanización del trabajo, reconociendo las necesidades de ocio y entretenimiento como fundamentales para la generación de bienestar laboral y así ser generador del incremento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ✓ Torneos Relámpago (Deportes criollos, tenis de mesa, jenga, domino, Torneo de Bolos)
- ✓ Juegos de la Función Pública
- ✓ Cocinando en familia, Jornadas de estilo saludable, clases grupales en GT o proveedor.
- ✓ Escuelas de Bienestar y armonía
- ✓ Programas de Formación Virtual -E-Learning , entre otros.
- ✓ Actividad de fomento a la cultura -Muestra Artística y cultural-
- ✓ Muestra Artística y cultural
- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Café con Talento Humano.
- ✓ Segunda versión Olimpiadas del saber (virtuales).
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos
- ✓ Implementación de Teletrabajo

3.3.2.1.1.1. Factores Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Considerando que el equilibrio entre la vida laboral y familiar contribuye al bienestar de todos los empleados públicos de la ARN, este apartado integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los empleados públicos contribuyendo con la motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la ARN - Correo electrónico
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas y concursos

- ✓ Día de la familia
- ✓ Vacaciones Recreativas
- ✓ Día del abuelo
- ✓ Aniversario ARN 3 de noviembre
- ✓ Condecoraciones por antigüedad aniversario en la Entidad (5 años)
- ✓ Trabajo en equipo y cierre de Gestión (GT/PA)
- ✓ Reconocimiento y felicitación a los servidores que formalicen su relación conyugal
- ✓ Condolencias (Primer grado)

3.3.2.1.1.2. Factor Calidad de Vida Laboral

Este componente se enfoca en el reconocimiento y mejoramiento del rol de los empleados públicos de la ARN y la creación de un entorno que permita a la entidad desarrollar habilidades y capacidades. Mejorando la calidad del trabajo a través de programas que aborden las condiciones de vida laboral del servidor para satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Con este fin se conmemora las fechas especiales y se brinda espacios que permiten acceder a los beneficios con aliados estratégicos.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Día internacional de la mujer
- ✓ Día del Hombre (San José)
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día del Conductor
- ✓ Día Integración niños ARN
- ✓ Días de las Profesiones y Oficios
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la ARN - Correo electrónico
- ✓ Consolidación en la implementación y socialización del Código de Integridad de los Empleados públicos
- ✓ Sensibilización y acompañamiento al proceso de desvinculación.
- ✓ Análisis, ajuste, seguimiento y divulgación de las Políticas, Puntos y Beneficios ARN
- ✓ Elaborar convenio con el ICETEX para créditos educativos condonables por prestación de servicio y mérito académico.
- ✓ Diseño y divulgación del programa de incentivos individuales y por grupo / Premiación mejores empleados públicos y mejor equipo de trabajo.

3.3.2.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar que permite que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, estilos de trabajo productivo y ayuda al mejoramiento de su entorno laboral, personal y familiar. Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables que se relacionan con lo

siguiente: mantenimiento del ejercicio físico, nutrición saludable, prevención de fumar y beber, lavarse las manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, etc.

3.3.2.2.1. Factores Higiene Mental

Este componente es orientado en la realización de acciones encaminadas a mantener la salud mental de todas las personas que laboran en la ARN y sus familias en armonía con su entorno socio cultural, en procura de mejorar continuamente la calidad de vida de los empleados públicos, mediante actividades que abordan temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Actividad de integración (GT/PA/NC) - fortalecimiento de clima
- ✓ Estrategias para mantenimiento de la salud mental

3.3.2.2.2. Factores de Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia.

Este componente se enfocada en realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten la actividad basadas en el autocuidado y autocontrol, para identificar riesgos y detectar tempranamente enfermedades o mantener una vida saludable y mejorar la calidad de vida.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Semana de la salud y el bienestar
- ✓ Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud (nutricionales, relajación, entre otras)

3.3.2.3. Eje 3: Convivencia Social

El eje hace referencia a las acciones que deben realizar las entidades en materia de inclusión, diversidad, equidad y representación, entre ellas, las políticas de bienestar están diseñadas para apoyar la diversidad e inclusión, prevenir el acoso y manejar el conflicto de manera informal.

3.3.2.3.1. Factores de Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad

El enfoque de este componente es encausado a promover la diversidad y la equidad. Además, para prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, de la misma forma deben contribuir a crear un buen ambiente de trabajo y crear espacios seguros y diversos para ayudar al mejoramiento continuo, para así, Mejorar el clima laboral y la calidad de vida de todos los servidores ARN.

Actividades a desarrollar

- ✓ Campaña del buen trato.
- ✓ Buenas prácticas (implementación de buenas prácticas en grupos territoriales y dependencias) / Cuidado al cuidador.

- ✓ Concurso Alta Gerencia DAFP/ Buenas Prácticas
- ✓ Actividades del código de integridad

3.3.2.4. Eje 4 Alianzas interinstitucionales

Este eje señala claramente la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para lograr temas relacionados en equidad, salud y bienestar, reducción de la desigualdad, igualdad de género, coordinación interinstitucional entre otras metas., el eje enfatiza en el logro de todos los objetivos institucionales a través de la colaboración mutua, contribuyendo así a la consecución de las metas de una forma altamente innovadora.

- Asesoría por parte de Caja de Compensación Familiar / Planes Exequiales/FNA/Colpensiones, entre otros

3.3.2.4.1. Factores de Coordinación interinstitucional

Este apartado se enfocada en la búsqueda de colaboración entre entidades públicas., se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades públicas y privadas que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente plan de Bienestar e Incentivos.

Actividades a desarrollar

- ✓ Actividades culturales y de esparcimiento virtuales y presenciales/ recorridos
- ✓ Asesoría por parte de Caja de Compensación Familiar / Planes Exequiales/FNA/Colpensiones, entre otros
- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos
- ✓ Ferias (Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)

3.3.2.5. Eje 5 de Transformación Digital

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

Actividades a desarrollar

- ✓ Transformación digital.

3.3.2.6. Clima, cultura y gestión del cambio

Conforme a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) el que se establece la medición del clima laboral al menos una vez cada dos años.

DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 HOJA No 97 Continuación del decreto "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. *Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).*

De acuerdo con Función Pública (2012), algunos de los elementos más importantes para tener en cuenta en estas mediciones son:

- Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico
- Condiciones físicas del lugar de trabajo
- Liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo
- Recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo
- Relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad
- Remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no
- Pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad.

Teniendo en cuenta la normatividad y la necesidad de la entidad, la aplicación de la encuesta de Clima y la Cultura Organizacional de la ARN, se realizó de modo virtual por medio de la herramienta forms, de tal manera que todos los empleados públicos de la ARN tuvieran acceso a está, desde el correo electrónico de Talento Humano se envió el link de acceso e instrucciones para su diligenciamiento, el cual estuvo habilitado del 23 de diciembre al 30 de diciembre 2021.



La encuesta evaluó las siguientes dimensiones:

DIMENSIONES	N° PREGUNTAS
1. Gestión Estratégica del Talento Humano, Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.	13
2. Medio ambiente físico: Espacio o lugar en donde los colaboradores desempeñan sus labores. Aquellos factores elementos, agentes o presentes en el proceso de trabajo que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los colaboradores.	11
3. Acciones realizadas para afrontar el Covid-19: hace referencia a las acciones/ actividades y planes que llevo a cabo Talento Humano durante la emergencia sanitaria. Teniendo en cuenta los aspectos físicos, emocionales debido a la Pandemia y a la condición de trabajo en la virtualidad, con el fin de generar estrategias de afrontamiento frente a las condiciones presentes en cada empleado.	7
4. Capacidad profesional: Es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.	9
5. Sentido de pertenencia y motivación: Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Compromiso con sus objetivos y programas. responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la productividad personal frente a la realización de las actividades laborales.	9
6. Trabajo en equipo/ Cooperación: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables	7
7. Comunicación e integración: Es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.	8
8. Estilo de dirección Coordinador (a)/ Grupo: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.	16
9.: Estilo de dirección Jefe de área (director/a-subdirector/a-asesor/a) Solo evalúan los Coordinadores, Asesores y Jefes: habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.	16

DIMENSIONES	N° PREGUNTAS
10. Estilo de dirección jefe de área (director/a-subdirector/a-asesor/a) Evalúan el personal que no les reporta directamente a los directores). habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo	14
11. Orientación y cultura organizacional: Claridad de los funcionarios y contratistas en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.	9
12. Código de Integridad: establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país y es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.	12

Conforme al análisis de los resultados generales y particulares se dará inicio a la divulgación de los resultados de clima en cada uno de las Dependencias y Grupos territoriales a nivel nacional, de la misma manera presentando el plan de intervención particular teniendo en cuenta valoración de cada una de las dimensiones y las necesidades particulares.

Sin embargo, en la entidad se trabajarán temas Macros en el que se involucrara a toda la entidad con el fin de afianzar la cultura organizacional y el buen clima laboral en todos y cada uno de las oficinas y grupos a nivel nacional, buscando el desarrollo de mecanismos internos que lleven a todos a generar un ambiente propicio y de equilibrio entre la vida laboral y personal, y en este momento coyuntural se requieren desarrollar espacios de mayor calidad y bienestar para todos en los que se mantengan altos niveles de comunicación, bienestar, manejo del tiempo, manejo del estrés entre otras condiciones que deben ser apropiadas por todos los empleados públicos .

Estos resultados se socializarán en el primer trimestre del año 2022 y se dará inicio a la implementación de los planes de intervención de manera gradual. Para el desarrollo del plan de intervención de clima organizacional ARN 2022 se cuenta con un presupuesto asignado de \$85.595.881, el cual se definirá a través de convocatoria pública en el que se especificará las necesidades y actividades requeridas de acuerdo a los resultados y necesidades de la entidad.

De la misma manera se realizarán actividades articuladas con el Plan de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el trabajo.

Dentro de los temas transversales se llevará a cabo el desarrollo permanente de talleres de coaching teórico prácticos enfocados en manejo del estrés, organización del tiempo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, orientación al cambio, entre otros que permitan el desarrollo de habilidades y de afrontamiento personal, laboral y social.

Conforme a las indicaciones de DAFP y a la Encuesta de Clima y Cultura realizada por la entidad en el mes de diciembre, el área de Clima, Cultura y Gestión del Cambio Organizacional se distribuye proporcionalmente en los cuatro ejes propuestos impactando directamente en las siguientes acciones:

- ✓ Día de la familia
- ✓ Vacaciones Recreativas
- ✓ Día de los abuelos
- ✓ Aniversario ARN 3 de noviembre
- ✓ Condecoraciones por antigüedad aniversario en la Entidad (5 años)
- ✓ "Trabajo en equipo y cierre de Gestión (GT/PA)"
- ✓ Reconocimiento y felicitación a los servidores que formalicen su relación conyugal
- ✓ Acompañamiento en condiciones de duelo (Por licencias de luto)
- ✓ Día internacional de la mujer
- ✓ Día del Hombre (San José)
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día del Conductor
- ✓ Día Integración niños ARN
- ✓ Días de las Profesiones y Oficios
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la ARN - Correo electrónico
- ✓ Actividad de integración (GT/PA/NC) - fortalecimiento de clima.
- ✓ Actividades de Clima y gestión del cambio, intervención - IV Fase.
- ✓ Campaña del buen trato -prevención del acoso laboral, sexual y abuso de poder-
- ✓ Buenas prácticas (implementación de buenas prácticas en otros grupos territoriales) / Cuidado al cuidador
- ✓ Concurso Alta Gerencia DAFP/ Buenas Prácticas
- ✓ Actividades culturales y de esparcimiento virtuales y presenciales/ recorridos
- ✓ Asesoría por parte de Caja de Compensación Familiar / Planes Exequibles/FNA/Colpensiones, entre otros
- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos
- ✓ Ferias (Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)

3.3.2.7. PLAN DE INCENTIVOS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 los cuales brindan orientaciones sobre el Plan de Incentivos de las entidades públicas, como un mecanismo para consolidar un ambiente laboral adecuado al interior de estas y propiciar el reconocimiento del desempeño de los empleados públicos de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

Para tal fin, la ARN expide una Resolución interna adoptando:

- Tipo de incentivo no pecuniario
- Monto
- Procedimiento

Esta área se desarrollará por medio de las siguientes actividades:

INCENTIVOS		
ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA
Mejores Servidores ARN 2021: -Carrera administrativa -Niveles jerárquicos -Libre nombramiento y remoción	Reconocer los desempeños sobresalientes del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, mejor de servidor público de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos y mejor servidor público de Libre	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por Talento Humano. Se otorgará a más tardar el 30 de noviembre de 2022.
Equipos de Trabajo ARN - 2021	Reconocer desempeño y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la ARN, de los mejores equipos de trabajo	Se desarrollará en el marco de la resolución establecida por Talento Humano. Se otorgará a más tardar el 30 de noviembre de 2022.

El Plan Anual de Incentivos se estructura teniendo en cuenta dos categorías principales, la selección de los mejores empleados públicos y mejores equipos de trabajo, y se establecen de la siguiente forma:

CATEGORÍA MEJORES EMPLEADOS PUBLICOS	PRESUPUESTO
Mejor Empleado de Carrera Administrativa	\$ 2.200.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Asistencial	\$ 1.700.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Técnico	\$ 1.700.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Profesional	\$ 1.700.000=
Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	\$ 1.700.000=
TOTAL	\$ 9.000.000,00=

CATEGORÍA EQUIPOS DE TRABAJO	PRESUPUESTO
Primer puesto	\$ 12.000.000=
Segundo puesto	\$ 9.000.000=
Tercer puesto	\$ 6.000.000=
TOTAL	\$ 27.000.000,00=

3.3.2.7.1. Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN

La Política de Equilibrio Vida Personal y Laboral, el Sistema de Puntos y Beneficios de la ARN, es una estrategia de la Dirección General liderada por Talento Humano, la cual constituye un conjunto de acciones encaminadas hacia la construcción de una cultura orgánica enfocada en el cliente interno.

Está constituida por nueve (9) Políticas principales, apalancadas por un conjunto de Mecanismos de Obtención de Puntos que buscan resaltar la participación y el desempeño laboral de los funcionarios de la Agencia; que tiene como objetivo, consolidar una cultura organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad de los servidores de la ARN, en la construcción de un clima laboral satisfactorio, donde el talento humano es valorado y reconocido.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Revisión y propuesta de modificación a la circular 337 de 2021 Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral y Beneficios ARN.
- ✓ Fortalecimiento de la participación y mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar a través de las políticas y beneficios.
- ✓ Establecer con los Jefes de Dependencia o Coordinadores de Grupos Territoriales la necesidad para la presente vigencia de incluir la Política de Teletrabajo, identificando los cargos, las competencias de cada empleado de carrera, ya que la misma, estará dispuesta a partir de la finalización de la emergencia sanitaria por COVID-19. 2019

3.3.3. Cronograma de actividades

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 93 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Primer trimestre: 20 actividades.
Segundo trimestre: 25 actividades.
Tercer trimestre: 24 actividades.
Cuarto trimestre: 24 actividades.

El cronograma de actividades se encuentra en el anexo 2.

El presupuesto asignado es de **QUINIENTOS VEINTISEIS MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS (\$526.759.869)**.

Teniendo en cuenta la dinámica laboral de la ARN, es pertinente aclarar que pueden llegar a presentarse nuevas necesidades de capacitación y/o entrenamiento las cuales serían programadas y desarrolladas en la presente vigencia, de acuerdo con los requerimientos efectuados, al igual que puede presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas.

- ✓ Contratación Actividades Bienestar: **CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES CIENTO SESENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (155.163.988.)**
- ✓ Contratación Actividades de Clima y Cultura Organizacional: **OCHENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS (\$85.595.881)**

- ✓ Recursos disponibles para Políticas de equilibrio vida personal y beneficios ARN (Teletrabajo): **DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS** (\$200.000.000)
- ✓ Convenio con el ICETEX para incentivos educación Formal. **CINCUENTA MILLONES DE PESOS** (\$50.000.000)
- ✓ Diseño y divulgación del programa de incentivos individuales y por equipos de trabajo: **TREINTA Y SEIS MILLONES DE PESOS** (\$36.000.000)

3.3.4. Evaluación y seguimiento

El plan de Bienestar Social e Incentivos tiene un peso del 20% dentro del total del indicador del PGETH, el nivel de cumplimiento del mismo se evalúa de acuerdo con la cantidad de actividades ejecutadas durante el periodo analizado en relación con las planificadas; para lograr la efectividad en el cumplimiento del Plan se realizan reuniones de seguimiento, alianzas estratégicas, proceso de contratación pública y estrategias encaminadas para lograr que el impacto de las actividades tenga alcance nacional.

$$\text{Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

Igualmente, por cada actividad del cronograma al final de la vigencia se realizará el siguiente indicador:

$$\text{Cumplimiento Actividades de Bienestar} = \left(\frac{\text{Nº de empleados públicos asistentes}}{\text{Nº de empleados públicos programados}} \right) * 100$$

3.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene el propósito de estructurar el conjunto de acciones destinadas al mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, desde la prevención y disminución de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

3.4.1. Marco normativo

El bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su ambiente laboral, se enmarca en la siguiente normatividad:

- ✓ Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional.
- ✓ Resolución 2400 de 1979. Por la Cual se establece el Estatuto de Seguridad Industrial.
- ✓ Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
- ✓ Decreto Ley 1295 de 1994. Por la cual se determina la organización y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- ✓ Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- ✓ Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ Resolución 1401 de 2007. Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.
- ✓ Resolución 2346 de 2007. Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- ✓ Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
- ✓ Resolución 1918 de 2009. Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- ✓ Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se Dictan otra Disposiciones.
- ✓ Decreto 1072 de 2015. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Resolución 2423 de 2018. Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
- ✓ Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones
- ✓ Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- ✓ Resolución 777 de 2021. Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas

3.4.2. Sistema de Gestión de SST

La ARN implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

EL cumplimiento del SG-SST, tiene como finalidad la aplicación de medidas de estilos de vida saludable, seguridad e higiene industrial y la gestión de emergencias, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. El SG-SST es responsabilidad de todos los colaboradores de ARN quienes, con su compromiso de autocuidado y apoyo de la Entidad, favorecen la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, la promoción y mantenimiento de su salud.

3.4.2.1. Estilos de Vida Saludable.

Es un conjunto de actividades dirigidas a la promoción, prevención y control de la salud de los empleados y contratistas protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un ambiente de trabajo acorde con sus condiciones Psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de servicio. Las cuales se enmarcan en la ejecución de las siguientes actividades:

- ✓ Aplicación de los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódico, retiro, post-incapacidad, reingreso y reubicación laboral), se detectará de manera precoz a los funcionarios que presenten alteración física o mental en su estado de salud y una eventual pérdida o limitación de su capacidad laboral, producto de la exposición crónica o súbita a los factores de riesgo. De igual manera, se identificará a quienes presentan agravamiento de una enfermedad común por exposición a las condiciones de trabajo.
- ✓ Actividades de gimnasia laboral realizados a través del programa de vigilancia epidemiológico para la prevención de desórdenes musculo esqueléticos.
- ✓ Realización de jornadas de ejercicios y estilos de vida saludables para empleados y contratistas.
- ✓ Revisión de condiciones de los puestos de trabajo y mejoramiento de los mismos con el fin de garantizar ambientes laborales adecuados, de acuerdo a las labores desarrolladas por los funcionarios y contratistas con el fin de mejorar las condiciones posturales y prevenir patologías osteomusculares y circulatorias generadas por posturas estáticas prologadas y movimientos repetitivos.
- ✓ Implementación de los protocolos para intervención de los Factores de riesgo psicosocial, basados en el PVE para Riesgo Psicosocial
- ✓ Capacitación y sensibilización en temas de promoción para la salud, prevención de la enfermedad, enmarcadas en un programa de estilos de vida y trabajo saludables, de acuerdo con el cronograma de capacitación e inducción y reinducción en SST.
- ✓ Capacitación y/o entrenamiento en control de incendios y primeros auxilios, según corresponda.
- ✓ Implementación del Programa de Vigilancia epidemiológico para prevención de desórdenes musculo esqueléticos (Programa de Riesgo Biomecánico).
- ✓ Implementación del Programa de Vigilancia epidemiológico para prevención de riesgo Cardiovascular (Programa de Riesgo Cardiovascular).
- ✓ Implementación del Programa de Vigilancia epidemiológico para prevención de la fatiga visual (Programa de Prevención de la Fatiga Visual).
- ✓ Actualizar el protocolo de Bioseguridad.
- ✓ Realización de actividades de prevención del COVID-19, seguimiento a la implementación del Protocolo de Bioseguridad para la prevención del COVID-19.

3.4.2.2. Seguridad e higiene industrial

Está dirigido a realizar actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generan accidentes laborales o enfermedades laborales, evitando posibles lesiones que generen perturbación funcional, disminución de capacidad laboral o muerte del funcionario.

- ✓ Identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores de la agencia en materia laboral.

- ✓ Identificar y evaluar las condiciones de seguridad de los diferentes ambientes de trabajo de la entidad por medio de Inspecciones Periódicas en seguridad, extintores, botiquines, EPP, de acuerdo con el cronograma de actividades.
- ✓ Realizar la entrega y capacitación en uso, mantenimiento y reposición de los Elementos de Protección Personal, teniendo en cuenta las funciones y riesgos ocupacionales a los cuales están expuestos los funcionarios.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los procesos de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y áreas de la Agencia, de acuerdo con el procedimiento establecido en la entidad.
- ✓ Señalizar y demarcar las diferentes áreas alusivas a la identificación y control de los riesgos, rutas de evacuación, elementos de protección personal, señales preventivas, prohibitivas y de obligatoriedad que orientan al personal en general de las medidas y normas de seguridad existentes en la Agencia.
- ✓ Realizar el reporte e investigación de los accidentes laborales, con el fin de identificar causas básicas e inmediatas, para definir las medidas correctivas para la prevención de estos eventos.
- ✓ Realizar mediciones ambientales de iluminación, ruido, u otro factor que puede afectar la salud de los colaboradores.
- ✓ Realizar un programa de orden y aseo que permita, la ejecución de campañas de orden y aseo a nivel nacional, actividades de sensibilización y capacitación en orden y aseo, intervenir las dependencias que requieran acciones de mejora inmediata en conjunto con el Grupo de Gestión Administrativa.

3.4.2.3. Gestión de Emergencias

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando de acuerdo con decreto 1072 de 2015 los siguientes aspectos:

- ✓ Actualizar las medidas de control de las amenazas naturales, tecnológicas y sociales que tiene la ARN, que puedan generar una situación de emergencia y causar lesiones. (Análisis de amenazas y vulnerabilidad).
- ✓ Actualización de los PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- ✓ Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ✓ Actualizar la Brigada de Emergencias de todas las sedes de la Entidad.
- ✓ Capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias.
- ✓ Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- ✓ Inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- ✓ Realización de Simulacros de Emergencias a nivel nacional

3.4.3. Cronograma de actividades

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 89 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Primer trimestre: 19 actividades.

Segundo trimestre: 19 actividades.

Tercer trimestre: 27 actividades.

Cuarto trimestre: 24 actividades.

El cronograma de actividades se encuentra en el anexo 3.

El presupuesto asignado es de **CUATROCIENTOS TREINTA MILLONES TRESCIENTOS TREINTA Y DOS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS (\$430.332.788)**.

Teniendo en cuenta la dinámica laboral de la ARN, es pertinente aclarar que pueden llegar a presentarse nuevas necesidades de capacitación y/o entrenamiento las cuales serían programadas y desarrolladas en la presente vigencia, de acuerdo con los requerimientos efectuados, al igual que puede presentarse variaciones respecto de los tiempos de ejecución de las actividades propuestas.

- ✓ Contratación Adquisición de EPP, elementos ergonómicos y de emergencias: **SESENTA Y CINCO MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS (\$65.754.238)**
- ✓ Adquisición de Elementos de bioseguridad: **DOSCIENTOS NOVENTA MILLONES QUINIENTOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA PESOS(\$290.500.550)**
- ✓ Contratación Dotación de Personal: **DOS MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y OCHO MIL PESOS(\$2.678.000)**.
- ✓ Contratación Exámenes Médicos Ocupacionales: **CINCUENTA Y UN MILLONES CUATROCIENTOS MIL PESOS(\$51.400.000)**.
- ✓ Contratación realización pruebas COVID-19: **VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000)**.

3.4.4. Evaluación y seguimiento

Con el objetivo de realizar una supervisión detallada al desempeño del sistema de gestión, talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Trimestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año, el cual tiene un peso del 20% en el cumplimiento del PGETH. Para este plan se utilizará el siguiente indicador, y cuya meta es el 100% de ejecución:

$$\text{Cumplimiento del Plan de SST} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

3.5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Con el fin de cumplir las obligaciones establecidas por la Ley 909 de 2004, la Agencia para la Reincorporación y la Normalización continuará realizando las mediciones y análisis respectivos que servirán de insumo para la

actualización del plan de previsión de recursos humanos que permitan a Talento Humano calcular los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias de la Entidad, identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso y la estimación de costos de personal para el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3.5.1. Evaluación y seguimiento

El plan de previsión de recursos humanos tiene un peso del 20% dentro del indicador general del PGETH. El nivel de cumplimiento del mismo se evalúa de acuerdo con el oportuno y adecuado desarrollo de las actividades para el diseño del plan de previsión.

$$\text{Cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

3.6. PLAN ANUAL DE VACANTES

Permite identificar el estado en el que se encuentran las vacantes de la planta de personal de la Entidad, para así establecer la forma de aprovisionamiento, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de esta manera apalancar la adecuada estrategia del recurso humano.

3.6.1. Evaluación y seguimiento

$$\text{Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$

4. RUTAS DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo con la metodología establecida por MIPG para el diseño del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la ARN se establecieron las Rutas de Valor, Subrutas y Acciones necesarias para la vigencia 2022, de acuerdo con los diagnósticos realizados en los diferentes procesos de Talento Humano.

TIPOLOGÍA	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PROCESO	ACCIONES
RUTA DE LA FELICIDAD	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> * Identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores de la agencia en materia laboral. * Identificar, evaluar y tomar las medidas de control de las amenazas naturales, tecnológicas y sociales que tiene la agencia, que pueden generar una situación de emergencia y causar lesiones. (Análisis de amenazas y vulnerabilidad). * Identificar y evaluar las condiciones de seguridad de los diferentes ambientes de trabajo de la entidad por medio de Inspecciones Periódicas en seguridad, extintores, botiquines, EPP, de acuerdo con el cronograma de actividades. * Aplicar los exámenes médicos ocupacionales (ingreso, periódico, retiro, post-incapacidad, reingreso y reubicación laboral). * Capacitar y sensibilizar en temas de promoción para la salud, prevención de la enfermedad, enmarcadas en un programa de estilos de vida y trabajo saludables, de acuerdo con el cronograma de capacitación, inducción y re Inducción en SST. * Realizar el Programa de Vigilancia epidemiológico para prevención de desórdenes musculo esqueléticos (Programa de Riesgo Biomecánico), Psicosocial y cardiovascular. * Realizar la entrega y capacitación en uso, mantenimiento y reposición de los EPP, teniendo en cuenta las funciones y riesgos ocupacionales a los cuales están expuestos los funcionarios. * Realizar el reporte e investigación de los accidentes laborales, con el fin de identificar causas básicas e inmediatas, para definir las medidas correctivas para la prevención de estos eventos.
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> *Torneos Relámpago "Deportes Criollos" *Torneo de Bolos *Juegos de la Función Pública *Escuelas de Formación Deportivas *Gimnasios *Día de la Familia *Día del Niño *Decoración Oficinas/GT Octubre *Novenas de Aguinaldos *Decoración Oficinas/GT Diciembre *Cierre de Gestión 2019 *Implementación Actividades de Clima y gestión del cambio - III Fase *Puntos ARN
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> * Actualizar y socializar las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Beneficios.
	- Ruta para generar innovación con pasión	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> * Impulsar a través de actividades de Clima a nivel nacional, la integración de los equipos de trabajo. * Programas de aprendizaje en temas de innovación. * Vinculación de practicantes Estado Joven

TIPOLOGÍA	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PROCESO	ACCIONES
RUTA DEL CRECIMIENTO	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	* Actividades culturales y de integración: a) Felicitación de cumpleaños y seguimiento al uso de la Política. b) Aniversario ARN c) Día Internacional de la Mujer d) Día del Hombre e) Día de la Secretaría f) Día de la madre g) Día del padre h) Día del Servidor Público i) Día del Conductor j) Día de la Familia k) Ferias l) Visita Asesor Caja de Compensación Familiar m) Visita Asesor de Planes Exequiales n) Novenas de Aguinaldos o) Decoraciones de oficinas octubre y diciembre p) Informe Cierre de Gestión Anual * Programas de aprendizaje relacionados con el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	* Entrenamiento en puesto de trabajo. * Inducciones y Reinducciones. * Programas de aprendizaje sobre trabajo en equipo y comunicación asertiva
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	* Impulsar la interiorización y adopción de los valores que componen el Código de Integridad.
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	CAPACITACIÓN	* Talleres y/o charlas para los pre pensionados de la Entidad, durante la presente vigencia. * Entrenamientos en el puesto de trabajo. * Inducción y Reinducción. Fomentar la participación en los programas de aprendizaje formulados en el PIC
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	CAPACITACIÓN	*Plan Institucional de Capacitación: Programas de aprendizaje relacionados con la cultura del servicio y atención al ciudadano * Biblioteca Virtual: Tips y Preguntas frecuentes
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	BIENESTAR	* Promover actividades que favorezcan el servicio al cliente interno y externo, así como, la percepción favorable de los usuarios a través de la Gerencia de la Felicidad.

TIPOLOGÍA	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PROCESO	ACCIONES
RUTA DE LA CALIDAD LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	ADMINISTRACIÓN DEL TH Y BIENESTAR	<ul style="list-style-type: none"> * Hacer seguimiento a la concertación y calificación de las evaluaciones de desempeño de funcionarios nombrados en periodo de prueba y en carrera administrativa. * Hacer seguimiento a la concertación y calificación de las evaluaciones de desempeño de funcionarios nombrados en provisionalidad. * Seguir fortaleciendo la metodología de evaluación de Gerentes Públicos a través de acuerdos de gestión. * Ejercer un mayor control y seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de los resultados de la evaluación de desempeño. * Implementar registros y análisis de información que faciliten la toma de decisiones. * Fortalecimiento de la fase de entrevista de retiro con el fin de generar valor con los resultados obtenidos y que sirvan como insumo en otros procesos de la gestión del talento humano. * Optimizar las estrategias y procedimientos para que se vincule personal competente e idóneo que contribuya al logro de los objetivos de la Entidad. * Impulsar la interiorización y adopción de los valores que componen el Código de Integridad.
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	ADMINISTRACIÓN DEL TH	<ul style="list-style-type: none"> * Actualizar y publicar en intranet los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en los Manuales de Funciones, Actualizar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CONOCIENDO EL TALENTO	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	ADMINISTRACIÓN DEL TH, CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollo de actividades basados en el las Rutas y Subrutas de MIPG, referentes al Código de Integridad. * Divulgación de las Actividades de Talento Humano aprobadas por parte del Comité Institucional del Desempeño Administrativo, incluyendo cronogramas anuales y programación mensual de actividades, a través de los diferentes medios de comunicación dispuestos por la Entidad. * Capacitaciones en seguridad de la información, derechos de autor y programas de administración de datos. * Análisis de la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales. * Inspección de puestos de trabajo. * Generar la cultura de auto actualización de los datos de los funcionarios a través del SIGEP y de la historia laboral con el fin de mantener al día los datos requeridos por los diferentes procesos del área de Talento Humano. * Ejecutar de una manera oportuna y adecuada el proceso de solicitud de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. * Continuar con la actualización constante de la planta de personal con la información necesaria para apoyar la gestión y que esta sea una herramienta de análisis para la cobertura, movilidad y planeación del recurso humano. * Identificar las vacantes que se generan por las situaciones administrativas presentadas en la planta de personal o por las causales de retiro, establecidas en la norma con el fin de actuar oportunamente y evitar retrasos en la ejecución de las tareas. * Implementar, desarrollar y socializar la herramienta de solicitud de certificaciones laborales vía web para funcionarios. * Ejecutar oportuna y adecuadamente el proceso de solicitud de registro en carrera administrativa ante la CNSC. * Plan anual de vacantes

5. INDICADOR DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con el indicador correspondiente al Plan Estratégico del Cuatrienio, que baja al Plan de Acción Institucional de la vigencia, el indicador correspondiente al proceso de Gestión del Talento Humano, será el cumplimiento del PGETH, el cual está compuesto por los siguientes planes, que tendrán una ponderación asignada para determinar el cumplimiento trimestral, así:

Plan	Porcentaje Asignado	Fórmula del indicador
Pla Institucional de Capacitación	20%	Actividades Ejecutadas / Actividades Planeadas
Plan de Bienestar Social e Incentivos	20%	Actividades Ejecutadas / Actividades Planeadas
Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST	20%	Actividades Ejecutadas / Actividades Planeadas
Plan de Previsión del Talento Humano	20%	Actividades Ejecutadas / Actividades Planeadas
Plan Anual de Vacantes	20%	Vacantes cubiertas / Vacantes requeridas en el trimestre
Total	100%	

Elaboró: William Ricardo Crespo Moreno – Profesional de Talento Humano

Juan Fernando Arroyo Romero - Profesional de Talento Humano

Revisó: Juan Fernando Arroyo Romero – Coordinador Grupo Desarrollo del Talento Humano

Revisó: Juan Ricardo Quintero Poveda – Coordinador Grupo de Administración del Talento Humano

Aprobó: Diego Julián Jones Navas – Asesor de Talento Humano (e)