



PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (PGETH) – ARN 2023

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) de la ARN para la vigencia 2023, 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
MARCO NORMATIVO	5
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023	6
2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	35
3. COMPONENTES DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	36
3.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	37
3.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	41
3.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	50
3.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	55
3.5. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	56
4. RUTAS DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.	56
5. INDICADOR DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	60



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.

Por esta razón, el plan estratégico se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de Talento Humano que mejoren la calidad de vida de los servidores en un entorno de trabajo en casa y alternancia con todos los protocolos de bioseguridad, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes autodiagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

Con base en lo anterior, cada uno de los componentes del plan se ajustaron hacia una metodología que contempla y ofrece actividades de manera virtual, presencial y semipresencial, conforme vaya evolucionando la modalidad de trabajo de los empleados para el 2023.



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

- ✓ Favorecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios virtuales, semipresenciales y presenciales integración familiar, a través de programas de bienestar de diversión e que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias y el modelo de cultura organizacional.
- ✓ Propiciar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades en la Agencia, a través de las actividades de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como situaciones que afecten la calidad de vida de las personas, independiente de su forma de vinculación.
- ✓ 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.
- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias del equipo humano, con miras a que desempeñen su trabajo de manera adecuada a través de la virtualidad o presencialidad, garantizando el cumplimiento de la misionalidad y la atención al ciudadano.
- ✓ Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y en la reglamentación interna, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Agencia.
- ✓ Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por la Agencia.



ALCANCE DEL PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de recurso humano, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de contratistas y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de Talento Humano.



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



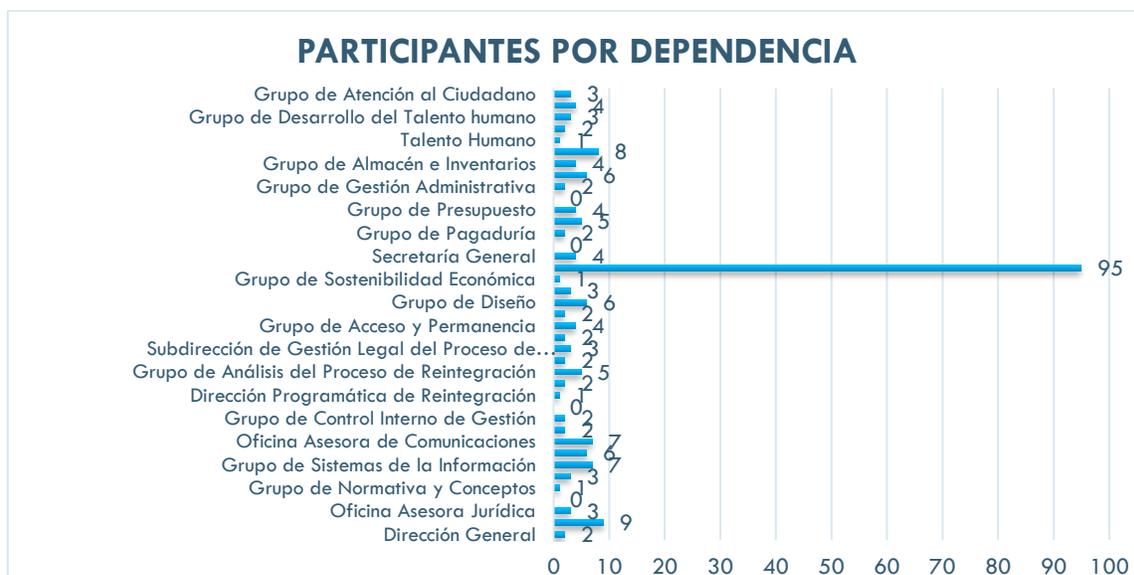
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES BIENESTAR, INCENTIVOS, CAPACITACIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023

Con el fin de revisar y analizar las necesidades de los empleados de la ARN frente a los planes de Talento Humano: Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y Administración de Talento Humano, se remitió una encuesta, cuyos resultados servirán como base para la planeación de las actividades de la vigencia 2023. Talento Humano, mediante Boletín especial del día 30 de noviembre de 2022, envió a todos los empleados públicos la encuesta mediante la cual pudieron indicar, los principales requerimientos para las actividades de los componentes arriba mencionados.

Una vez consolidada la información se evidencia una participación de 216 personas, correspondientes al 63% de los empleados encuestados a nivel nacional. A continuación se presentan los resultados obtenidos:



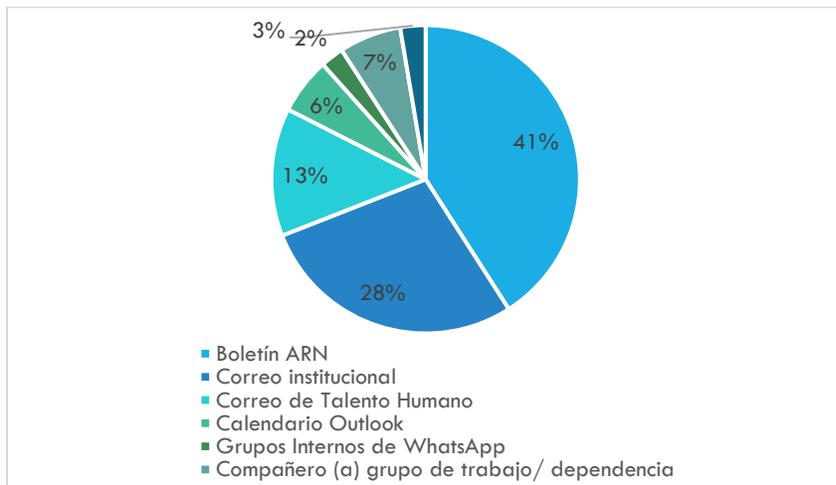
En la encuesta individual de diagnóstico de necesidades participaron del total de encuestados, el 44% de ellos pertenecían a grupos territoriales de la Entidad, los demás a las dependencias de Sede Central ARN.





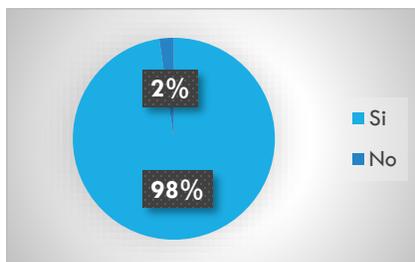
1.1. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LAS BIENESTAR SOCIAL LABORAL.

1.1.1. Indique cual es el medio por el cual se entera de las actividades de Talento Humano.



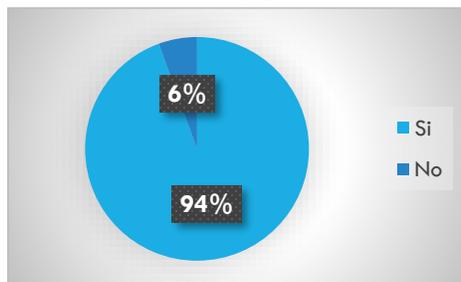
En el gráfico podemos evidenciar que el Boletín ARN, es el medio más efectivo para que los empleados se enteren de las actividades de Talento Humano, seguido del correo institucional y del correo de Talento Humano.

1.1.2. Conoce las "Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN"



Del total encuestado podemos deducir que el 98% de los empleados conoce las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN y sólo un 2%, manifiesta no conocerlas.

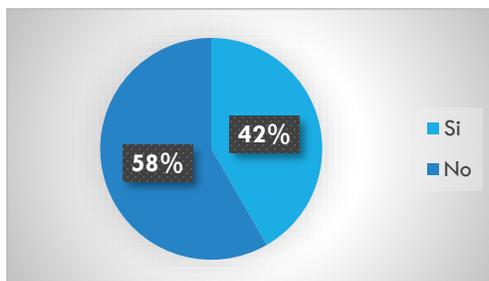
1.1.3. ¿Conoce la forma de acceder a las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN?



Del total encuestado podemos deducir que el 94% de los empleados conoce la forma de acceder a las Políticas de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN y sólo un 6% indica no conocerlas.



1.1.4. Incluiría alguna política de Equilibrio Vida Personal y Laboral, Puntos y Beneficios ARN.

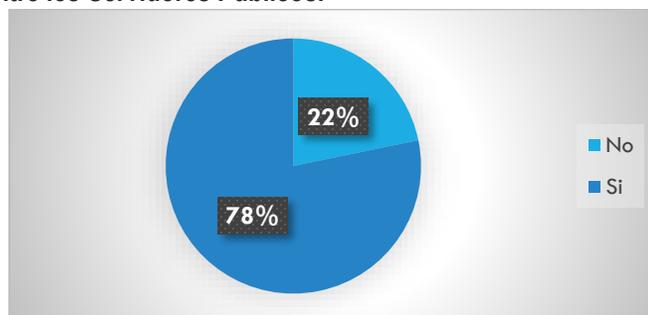


El 58% de los empleados considera que no incluiría alguna política de equilibrio diferente a las existentes y el 42% manifiesta que si incluiría una nueva política dentro de las cuales están las siguientes:

ITEM	PROPUESTA POLÍTICA DE BIENESTAR
1	Redención de puntos para descanso remunerado sin que sea puente
2	Asignación de puntos por uso de vehículos amigables con el medio ambiente (automóvil, motocicleta, patineta)
3	Puntos solidarios entre compañeros
4	Modificación de Viernes Feliz (Tiempo de inicio y finalización) teniendo en cuenta los horarios del empleado
5	Puntos para funcionarios que apoyen a compañeros en situaciones administrativas (vacaciones, permisos, etc)

En el cuadro anterior es el resultado de agrupar respuestas iguales o similares, verificando que estas propuestas no estén dentro de la política vigente. De igual manera que de acuerdo a la normatividad sean viables para solicitar inclusión como nueva política de equilibrio y bienestar de los empleados de la ARN.

1.1.5. Las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2022, han propiciado la integración entre los Servidores Públicos.



El 78% de los empleados encuestados concuerda con que las actividades de bienestar realizadas durante la vigencia 2022, generaron integración entre los servidores públicos de la ARN; entre tanto el 22% considera que no generaron dicha integración.

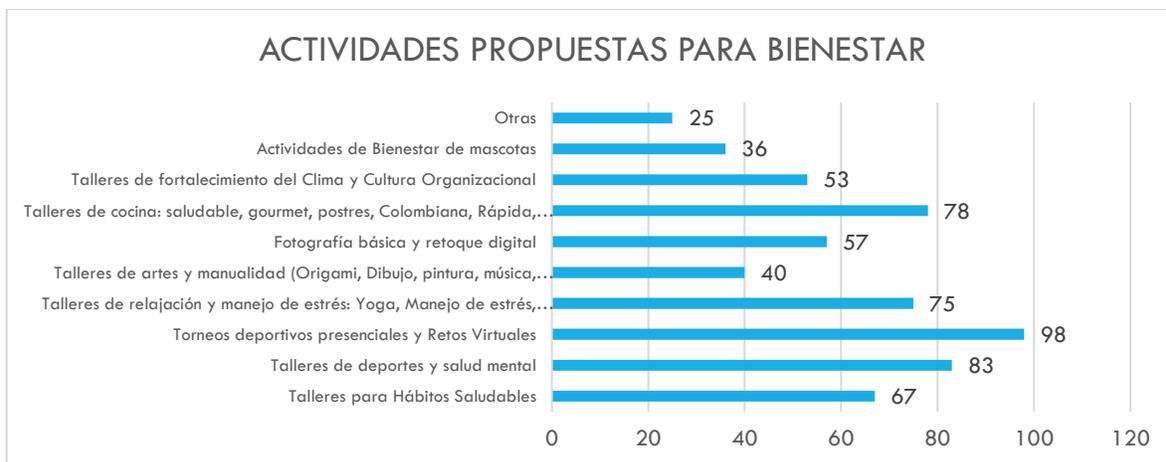


1.1.6. Las actividades deportivas y recreativas virtuales y/o presenciales, las Ferias de Servicios (vivienda/ educación/emprendimiento/Crédito/navideña) y semana de bienestar, desarrolladas por el grupo de desarrollo de Talento Humano, han satisfecho sus intereses y considera pertinente que se sigan realizando.



El nivel de satisfacción de los empleados que desarrollaron la encuesta -con respecto a las actividades desarrolladas por el Talento Humano- es bueno; sin embargo, para la elaboración del plan de bienestar se tendrán en cuenta las actividades en las que les gustaría participar con la tendencia más alta en las respuestas a las preguntas subsiguientes.

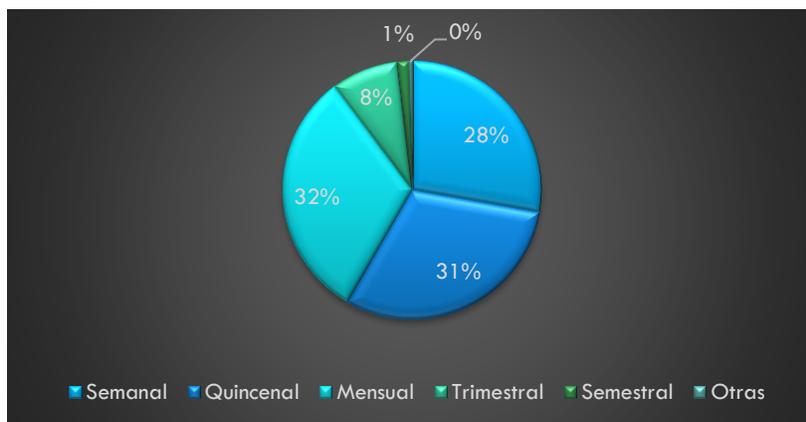
1.1.7. En cuál de las siguientes actividades de Bienestar Social le gustaría participar:



En la gráfica se puede evidenciar que las actividades en las que le gustaría participar con mayores tendencias son las relacionadas con el deporte y salud mental, cocina saludable, hábitos de vida saludable y talleres de relajación y manejo del estrés, seguidas por talleres de fotografía y manualidades. En otras, se sugiere una actividad con mascotas.

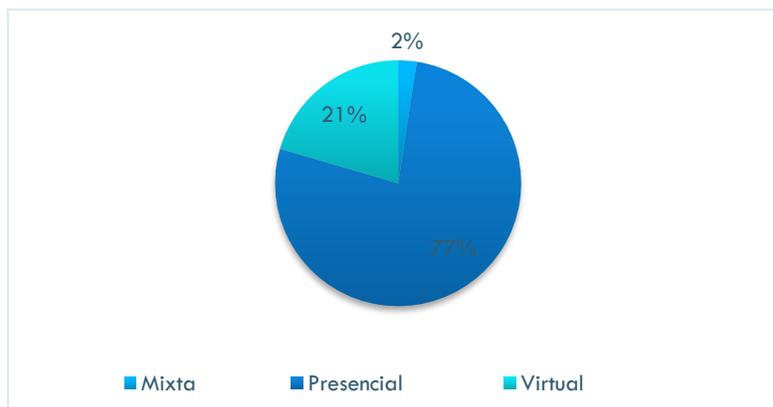


1.1.8. ¿Con qué frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de Bienestar Social?



El resultado en esta pregunta nos indica que los empleados quieren que las actividades se ejecuten en su mayoría de manera quincenal, mensual y/o semanal. Solo un 8% la prefiere de manera trimestral y un 1% de forma semestral.

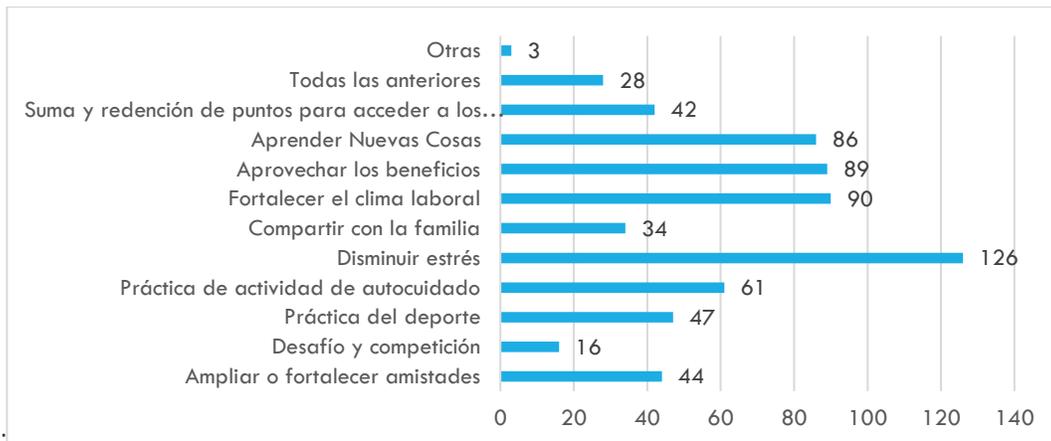
1.1.9. ¿En qué modalidad considera que deben desarrollarse actividades de Bienestar Social?



Se observa que la preferencia para la ejecución de actividades es la modalidad presencial con un 77%, seguida por la modalidad virtual con un 21 % y una baja tendencia a la modalidad mixta con un 2%.

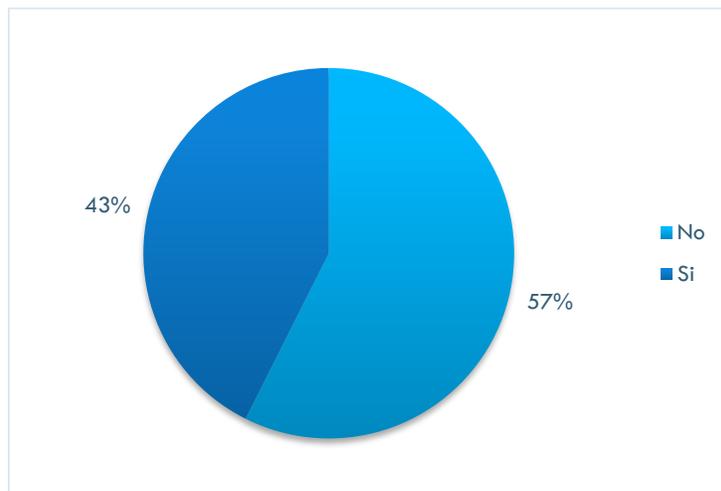
1.1.10. Seleccione los motivos por los cuales participa en las actividades de Bienestar:

En este ítem es importante tener en cuenta que los resultados reflejan las veces que los encuestados eligieron las siguientes opciones:

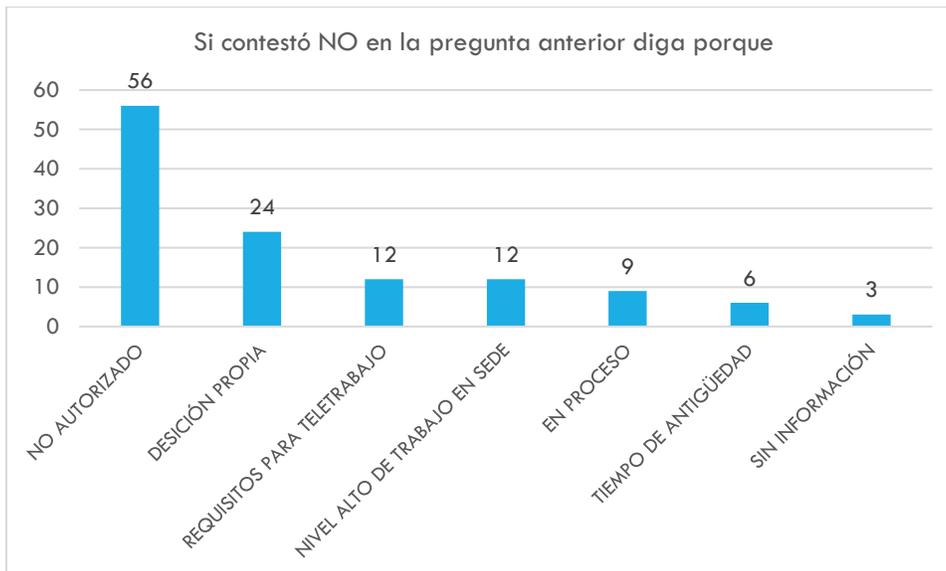


En este orden, se encuentra que los empleados participan en las actividades de bienestar mayoritariamente para disminuir el estrés, fortalecer el clima laboral, aprovechar los beneficios, aprender nuevas cosas y práctica de autocuidado.

1.1.11. La ARN comprometida con el bienestar de sus empleados públicos se acogió a la modalidad de Teletrabajo suplementario; ¿Está usted en la modalidad de Teletrabajo?



Del 100% de empleados encuestados el 43% está en la modalidad de teletrabajo, el 57% no lo está manifestando las siguientes razones:

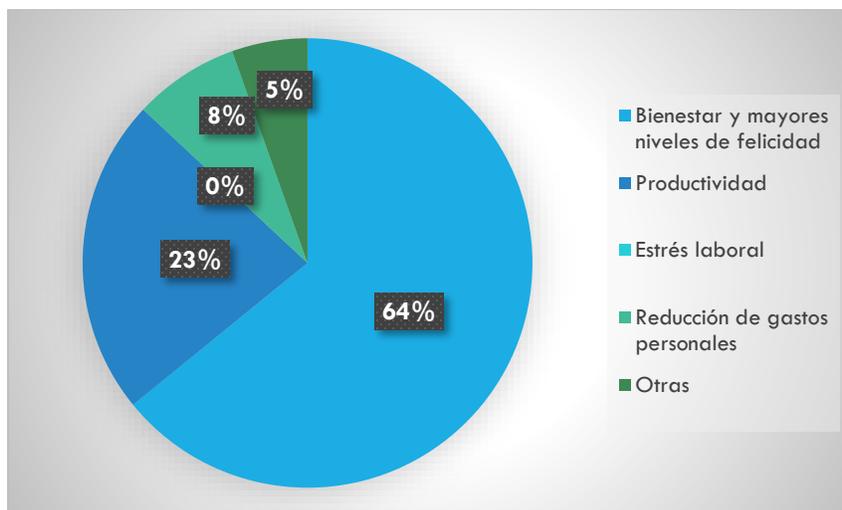


ITEM	MOTIVOS POR LOS QUE NO ACCEDEN A TELETRABAJO
1	No cumple el tiempo de antigüedad
2	Las obligaciones del cargo son muy operativas, prefiere realizarlas en oficina
3	Porque tiene equipo de escritorio y no le pueden instalar VPN en equipo personal para trabajar remoto
4	El cargo no aplica para Teletrabajo
5	No le interesa
6	La solicitud está en trámite
7	Está acostumbrado al trabajo presencial
8	No cuenta con espacio adecuado en la casa
9	Le gusta trabajar en la oficina
10	El procedimiento limita la solicitud
11	La conexión VPN no es buenas

De Las 124 personas que respondieron de manera negativa a la pregunta ¿Está usted en la modalidad de Teletrabajo?, se recibieron 122 respuestas donde el 46% manifestaron no estar autorizados para realizar el teletrabajo, el 20% manifestó no realizar teletrabajo por decisión propia, el 10% no desarrolla la modalidad por los requisitos definidos para teletrabajar, el 10% manifestó no ejecutar la actividad por nivel alto de trabajo en sede.

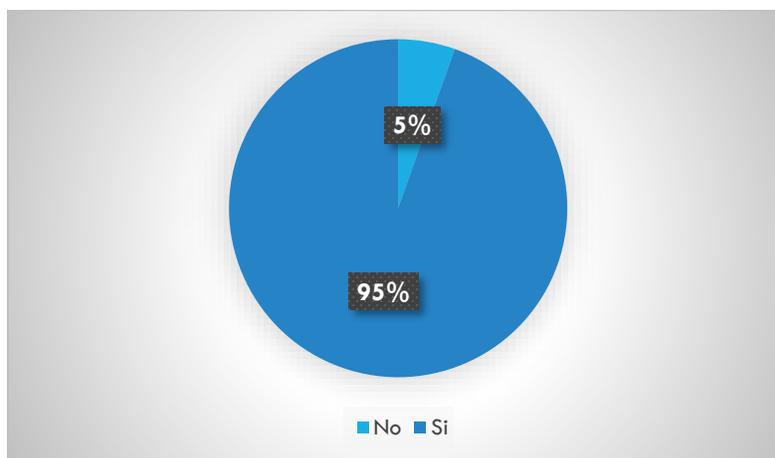


1.1.12. Considera que el Teletrabajo ha generado en usted:



El 64,1% de los encuestados manifiesta que la modalidad de teletrabajo ha traído bienestar y mayores niveles de felicidad, el 22,8% mejora de la productividad en la ejecución de sus labores, el 7,6% ha reducido sus gastos personales.

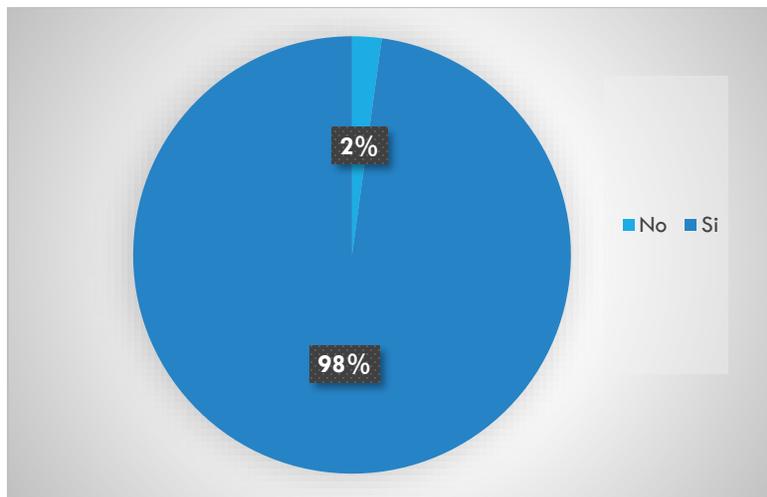
1.1.13. ¿Considera usted que el Teletrabajo le permite compartir más tiempo con su familia?



De los 216 empleados encuestados, el 42,16% manifestó estar realizando modalidad de teletrabajo; el 94,6% de estos 92 empleados que respondieron de manera afirmativa manifiestan que el teletrabajo ha permitido compartir más tiempo con su familia y el 5,4% manifestó que el teletrabajo no le permite compartir más tiempo con su familia.

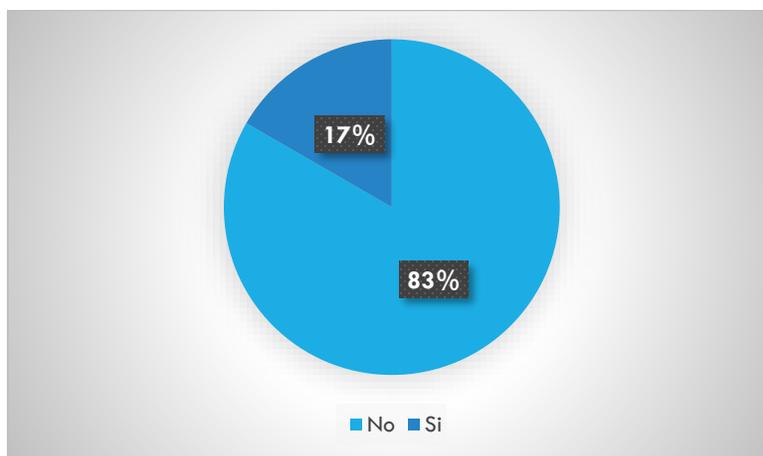


1.1.14. ¿Cree usted que el Teletrabajo ha mejorado su calidad de vida?

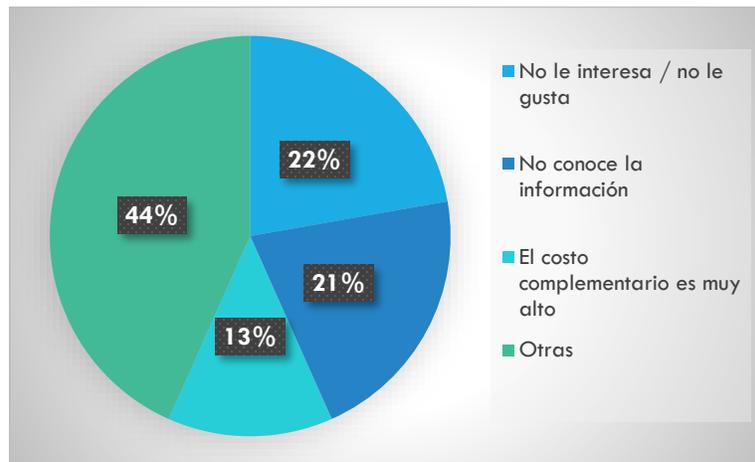


De los 92 trabajadores que respondieron afirmativamente que se encuentran desarrollando sus actividades en la modalidad de teletrabajo (42,16% del total de los encuestados), el 97,8% dice que el teletrabajo ha mejorado su calidad de vida y el 2,2% dice que no ha mejorado su calidad de vida.

1.1.15. ¿La ARN comprometida con el bienestar y salud de sus empleados generó el acceso al servicio de gimnasio, de acuerdo con esto usted se ha beneficiado?

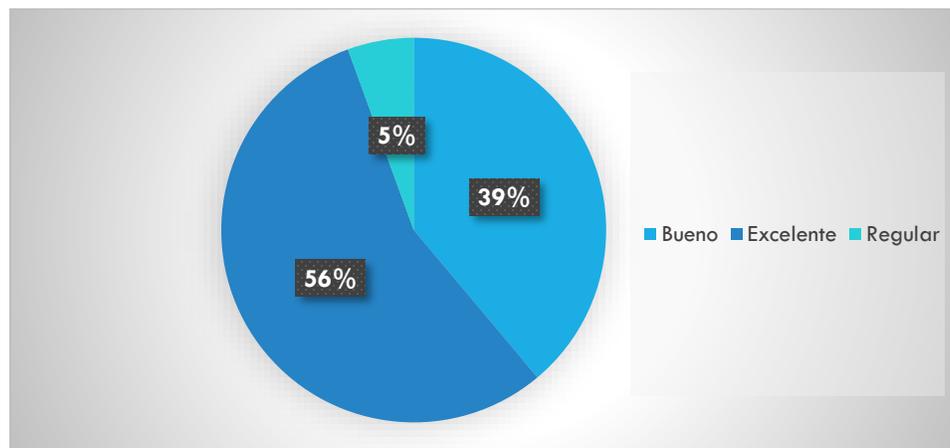


El 83% de los empleados que respondieron NO en la encuesta, manifiesta que no usa el beneficio por las siguientes razones:



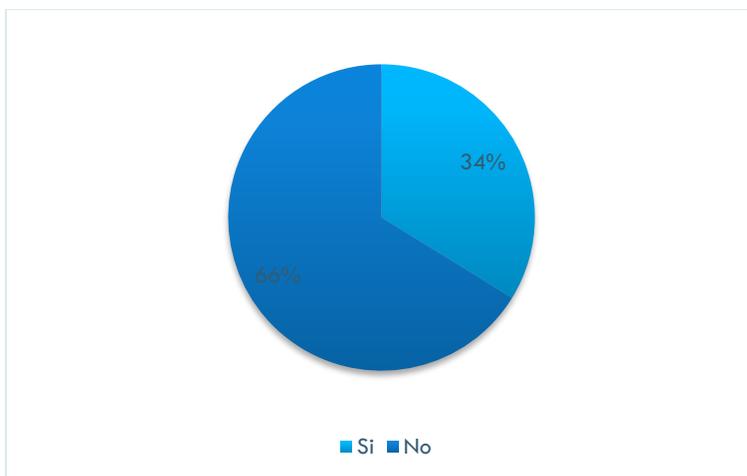
En la opción otras, describen que es por falta de tiempo para ir al gimnasio o que no hay cobertura en la ciudad donde trabajan.

1.1.16. Considera que el servicio del gimnasio en general es: (Atención, instalaciones)





1.1.19. ¿Ha usado los servicios que ofrece su Caja de Compensación Familiar CCF?

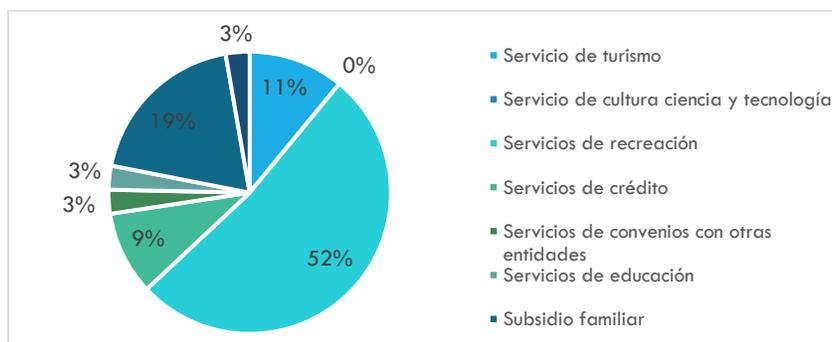


El 66% de los empleados encuestados concuerdan en que no han usado los servicios de la Caja de Compensación Familiar, el 34% si los ha usado.

1.1.20. ¿Por qué no ha usado los servicios de su Caja De Compensación Familiar - CCF?



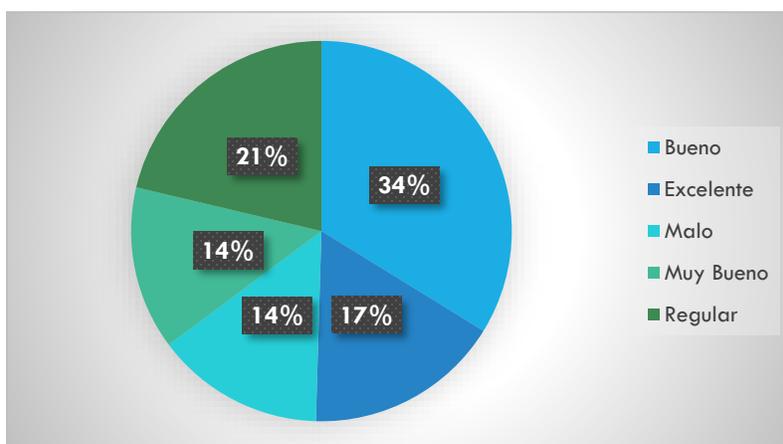
1.1.21. ¿De los siguientes servicios que ofrece la Caja De Compensación Familiar - CCF, cuales ha utilizado en el último año?





De los servicios brindados por las cajas de compensación, el que con más frecuencia usan los empleados es el de recreación con un 52%, seguido por el subsidio familiar con un 19%, de turismo con un 11% y crédito con el 9%.

1.1.22. ¿Cómo califica su nivel de satisfacción con los servicios utilizados en su Caja De Compensación Familiar - CCF?

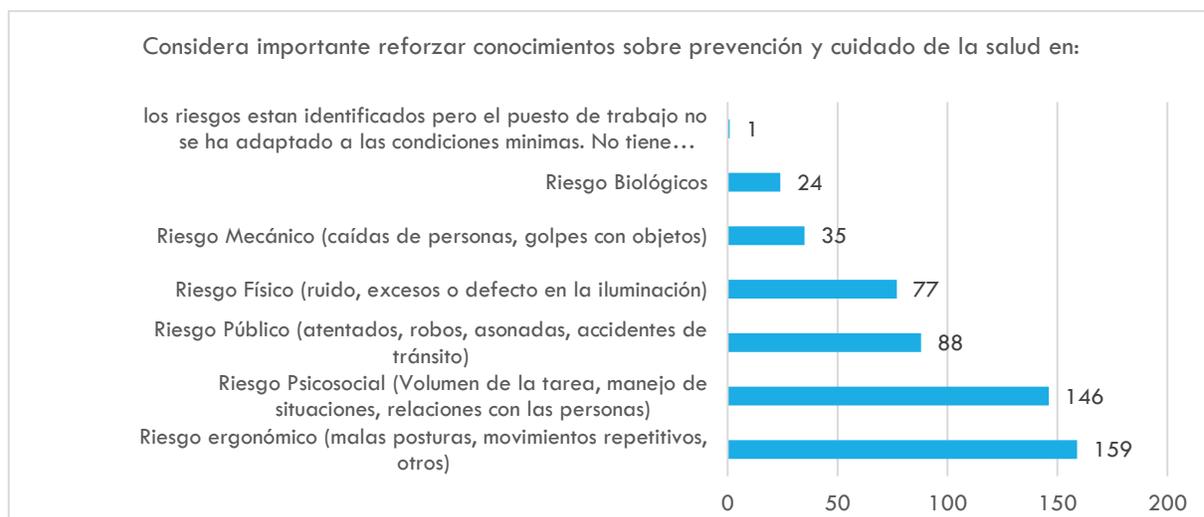


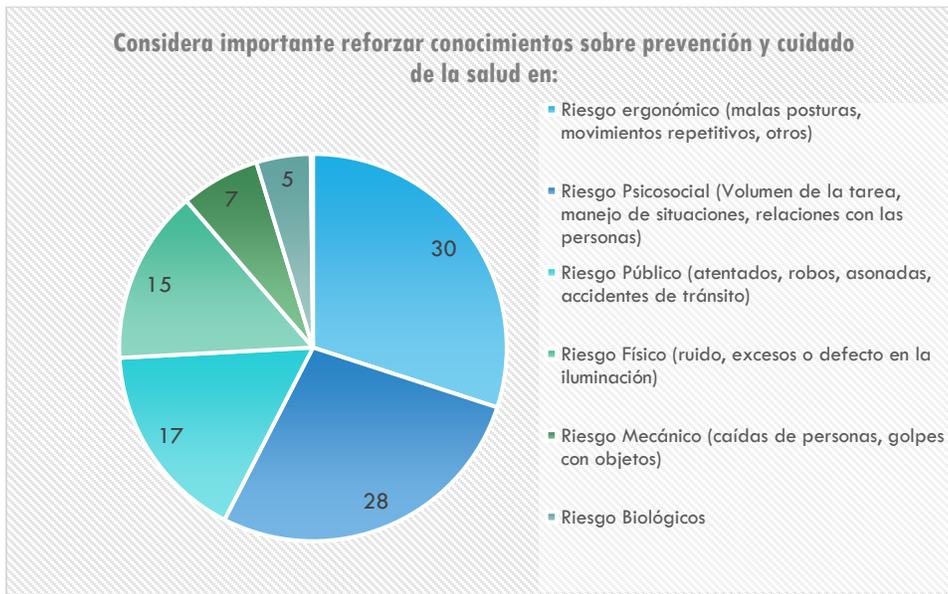
Dentro del plan de bienestar 2023, se mantiene la línea de coordinación institucional con la Cajas de Compensación para que se difundan con mayor frecuencia el portafolio de servicios a todos los empleados afiliados de la ARN.

1.2. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Con el fin de revisar y analizar las necesidades de los empleados de la ARN frente a los planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, se plantearon diversas preguntas relacionadas al desarrollo del SG-SST en la Entidad, buscando identificar las principales necesidades.

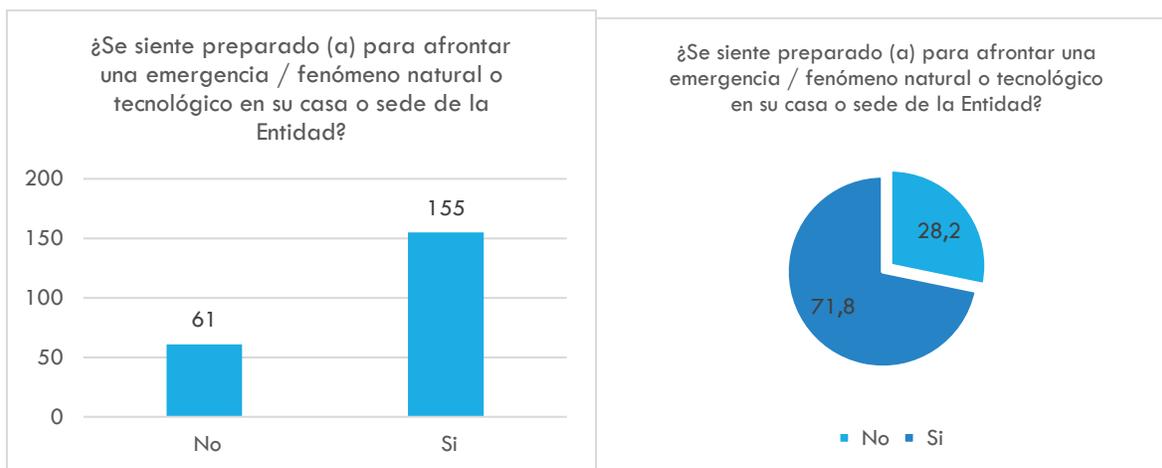
1.2.1. Considera importante reforzar conocimientos sobre prevención y cuidado de la salud en:





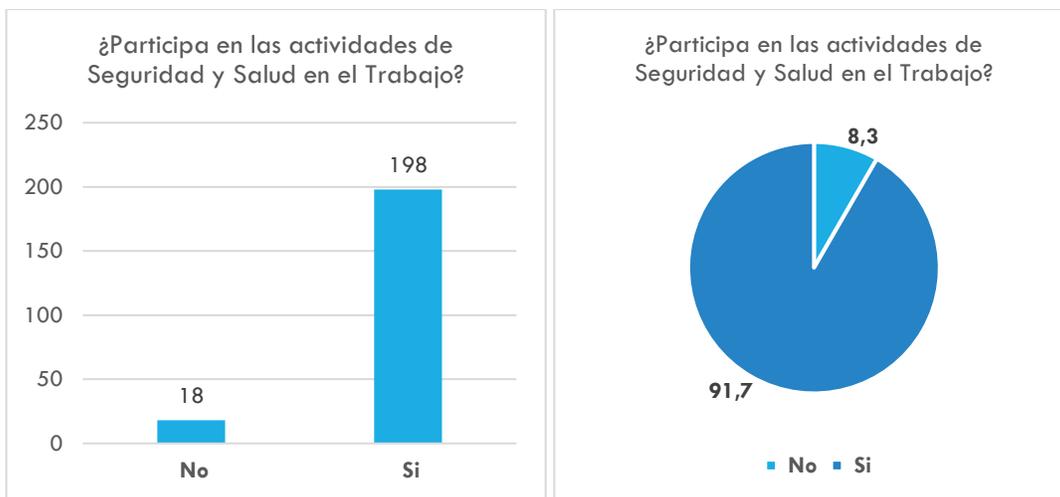
El 30% de los encuestados refieren importante reforzar conocimientos en riesgos ergonómicos, el 28% en riesgo psicosocial, el 17% riesgo público, el 15% riesgos físicos, el 7% riesgos mecánicos, entre otros, con el fin de mejorar el bienestar físico y mental y las condiciones de trabajo en las áreas definidas para ejecutar las labores.

1.2.2. ¿Se siente preparado (a) para afrontar una emergencia / fenómeno natural o tecnológico en su casa o sede de la Entidad?



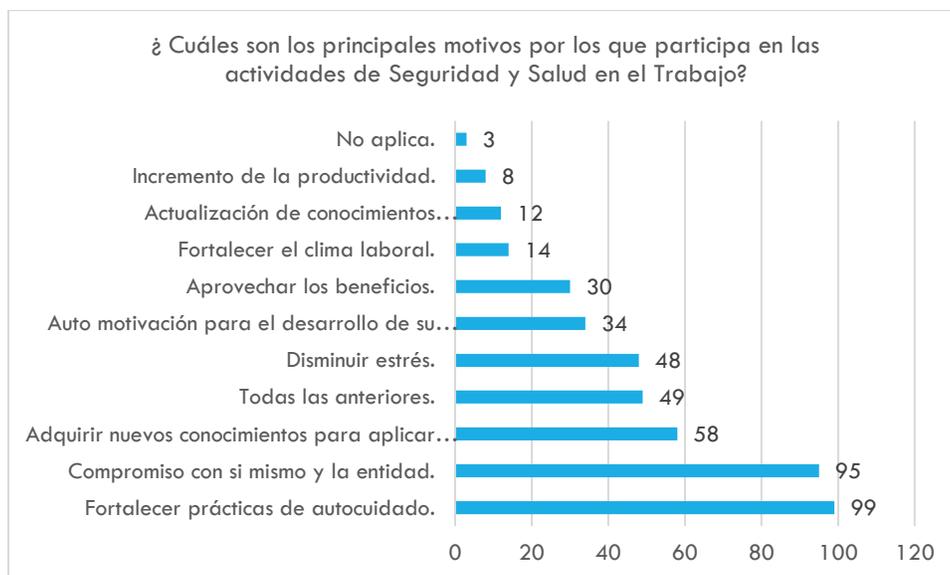


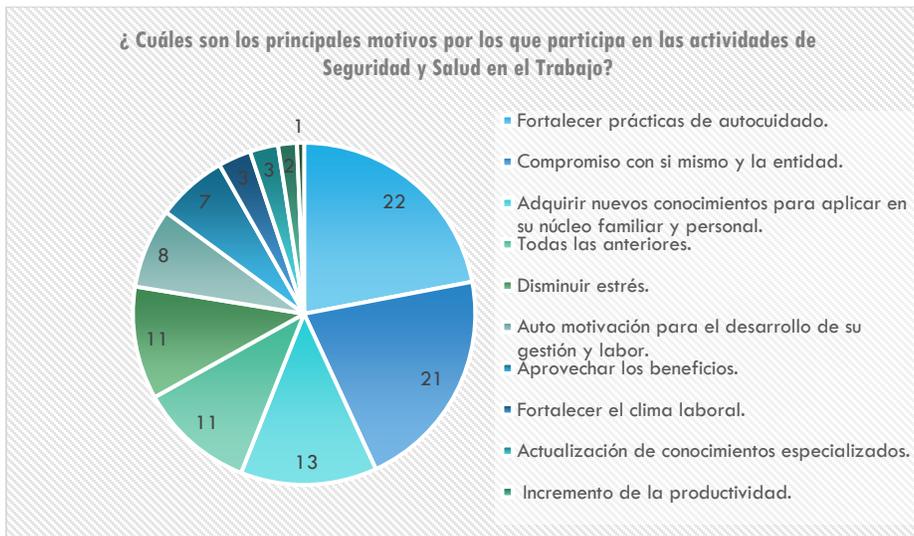
1.2.3. ¿Participa en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo?



De los 216 encuestados el 91,7% (198) manifestó participar en las actividades de SST, mientras que el 8,3% (18) no participa en las actividades de promoción y prevención.

1.2.4. ¿Cuáles son los principales motivos por los que participa en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo?

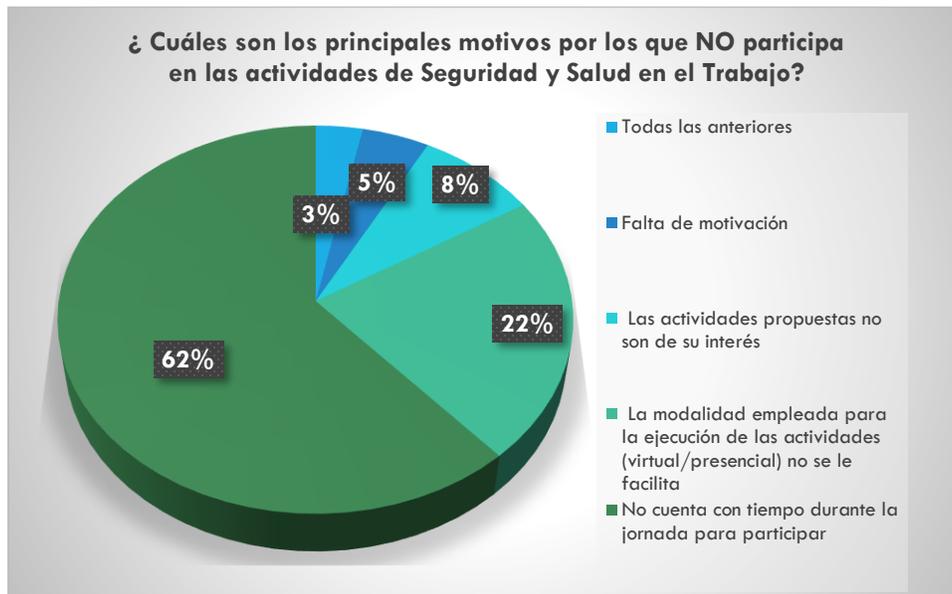




El 22% de las personas encuestadas manifiestan que el principal motivo de participación se debe a que estas actividades fortalecen las prácticas de autocuidado, el 21% lo realiza por compromiso con si mismo y la entidad, el 13% con el fin de adquirir nuevos conocimientos, el 11% por todas las anteriores, el 11% participa de estas actividades por disminuir el estrés, entre otras.

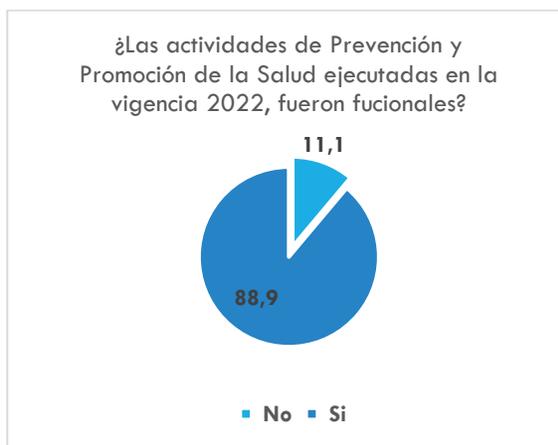
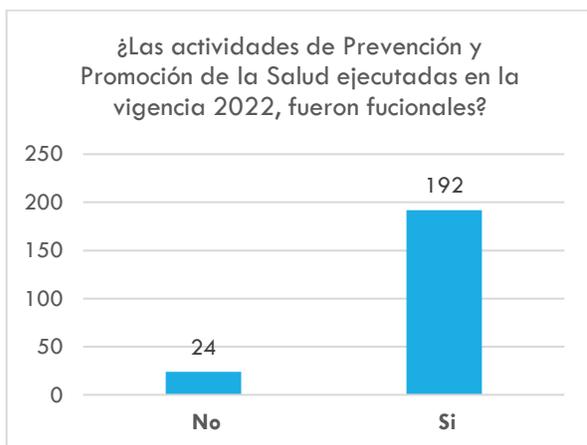
1.2.5. ¿Cuáles son los principales motivos por los que NO participa en las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo?





El 62% de los encuestados manifestaron que no cuentan con tiempo durante la jornada para participar en las actividades de SST, el 22% manifestó que la modalidad empleada no se le facilita, el 8% manifestó que las actividades propuestas no son de su interés, el 5% falta de motivación, el 3% refiere todas las anteriores.

1.2.6. ¿Las actividades de Prevención y Promoción de la Salud ejecutadas en la vigencia 2022, fueron funcionales?



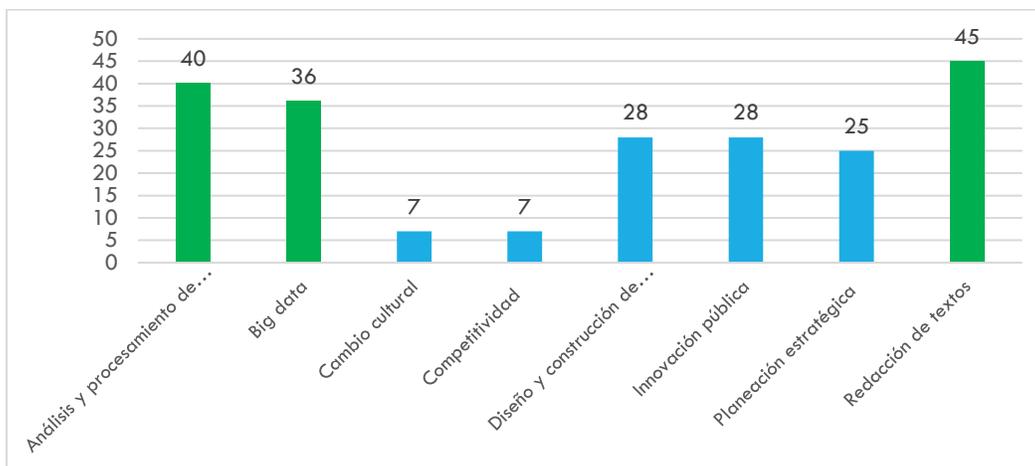
De los 216 encuestados el 88,9% manifestó que las actividades de SST fueron funcionales, mientras que el 11,1% manifestó no ser funcionales para sus labores.



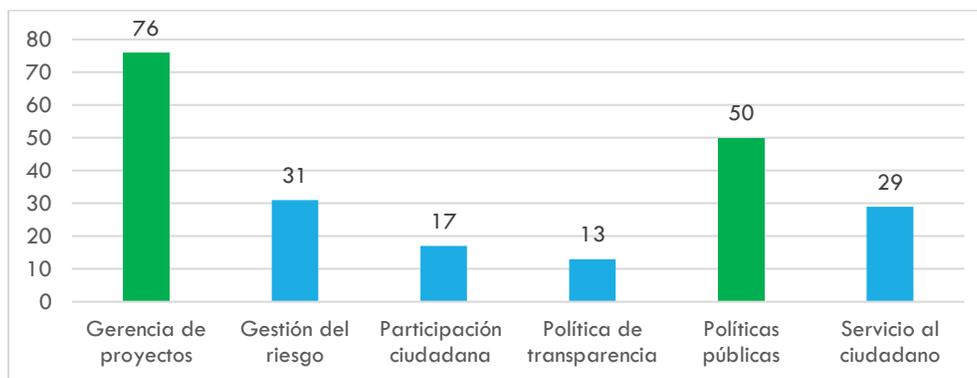
1.3. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

1.3.1. Diagnóstico individual: De acuerdo con las respuestas de las 216 personas participantes, se evidencian los siguientes resultados

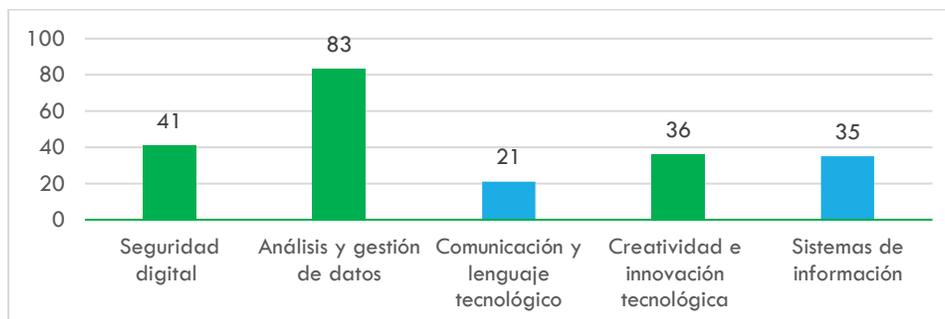
1.3.1.1. Del eje correspondiente a Gestión del Conocimiento, seleccione un tema en el cual le gustaría fortalecer su conocimiento.



1.3.1.2. Del eje correspondiente a Creación de valor público, seleccione un tema en el cual le gustaría fortalecer su conocimiento.

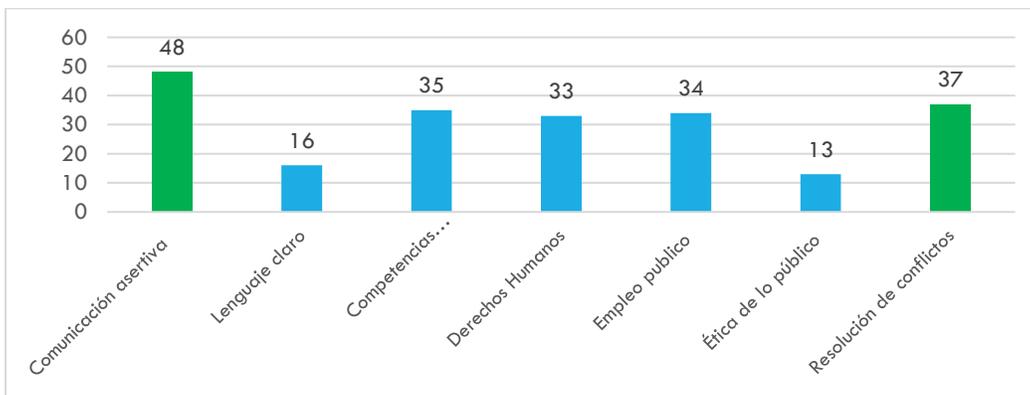


1.3.1.3. Del eje correspondiente a Transformación Digital, seleccione un tema en el cual le gustaría fortalecer su conocimiento.



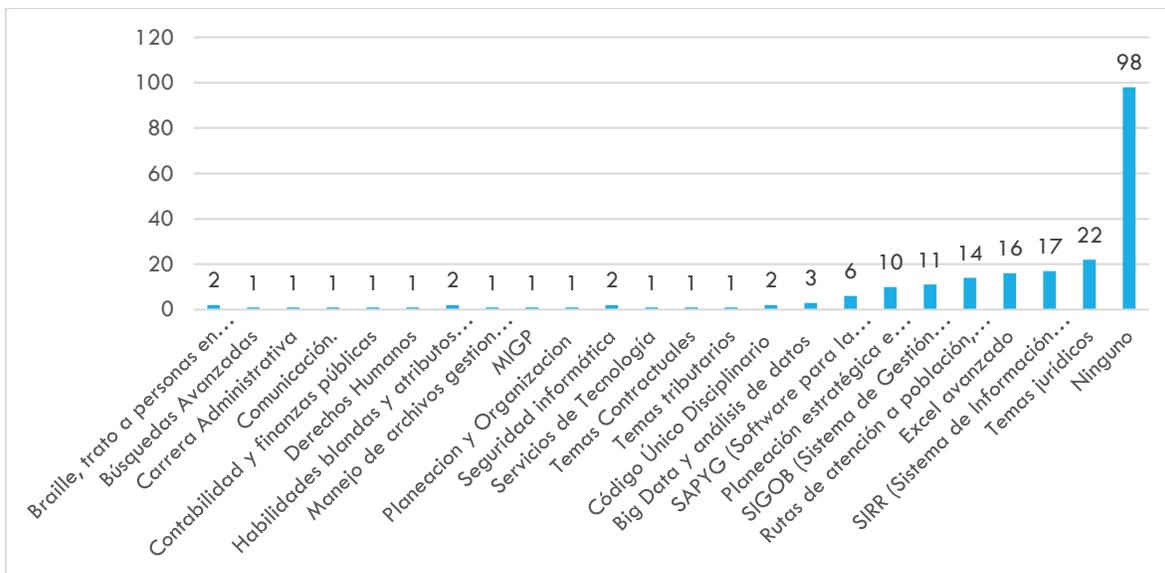


1.3.1.4. Del eje correspondiente a Probidad y Ética de lo público, seleccione un tema en el cual le gustaría fortalecer su conocimiento.



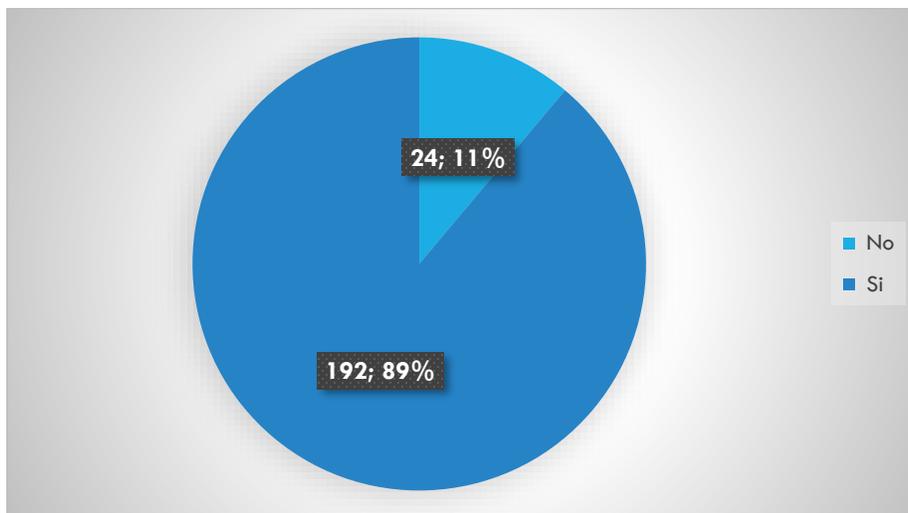
De las gráficas anteriores se tuvieron en cuenta los temas identificados por los empleados en las barras color verde, las cuales serán incluidas en el PIC 2023.

1.3.1.5. Mencione en qué temática considera usted tiene habilidades o capacidad para actuar como instructor/ multiplicador o liderar algún proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta su formación y experiencia.



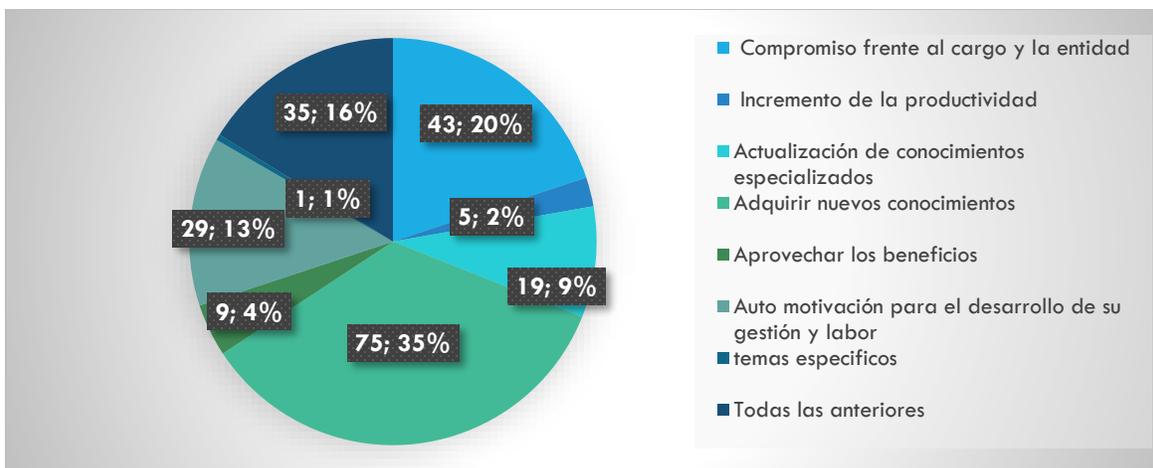


1.3.1.6. Las capacitaciones en las que participó en la vigencia 2022 le aportaron para el desarrollo de sus funciones laborales.



El 89% de los empleados consideran que las capacitaciones realizadas durante la vigencia 2022 aportaron al desarrollo de sus funciones.

1.3.1.7. Participa en las actividades de Capacitación por el siguiente motivo.

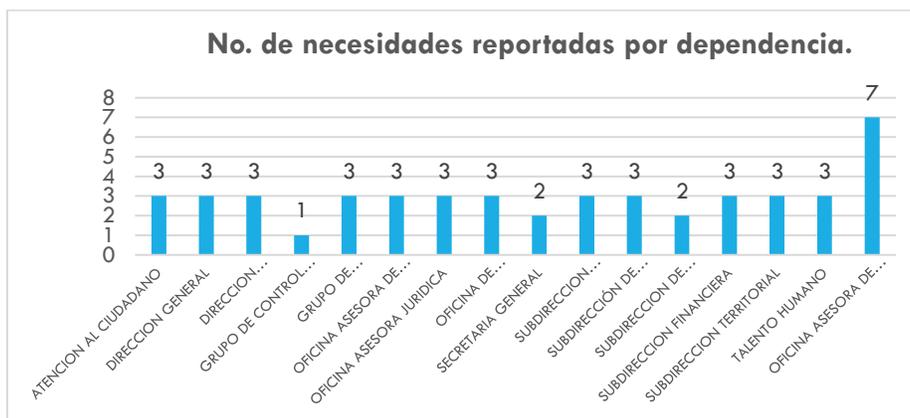


El 35% de los empleados participa en las actividades de capacitación para adquirir nuevos conocimientos mientras que un 20% lo hace como compromiso frente al cargo y la Entidad.

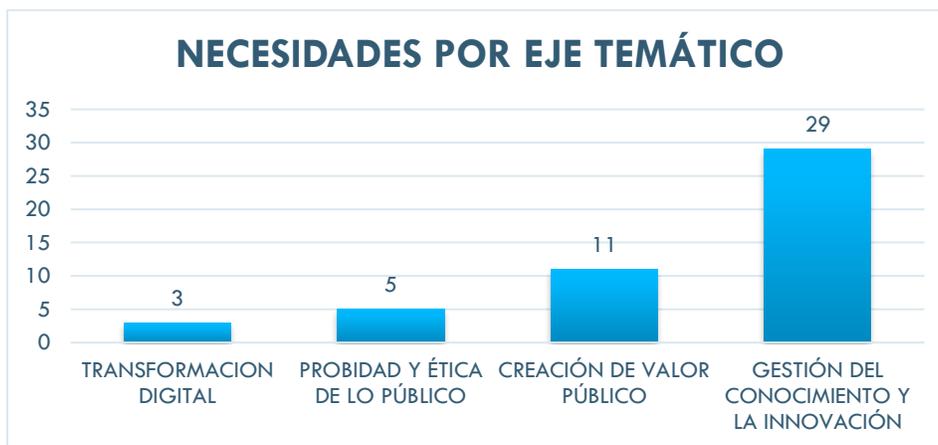


1.3.2. **Diagnóstico por dependencias:** Con el fin de contar con los insumos necesarios para la planeación 2023 en materia de capacitación, el día 12 de diciembre de 2022, Talento Humano remitió a los jefes de las dependencias de la ARN, el formato de diagnóstico de necesidades por dependencias, mediante el cual pudieron indicar, los principales requerimientos en dicha materia, para los equipos a su cargo.

Una vez consolidada la información, se evidencia una participación del 100% de las dependencias de la entidad, teniendo en cuenta la siguiente relación, en la que se indican un total de 48 necesidades, las cuales se muestran a continuación:



De las 48 necesidades remitidas, una vez agrupadas dentro de los 4 ejes temáticos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) para la formulación del PIC de la vigencia 2023, se encuentran los siguientes resultados:



Con base en lo informado por cada una de las dependencias en el diagnóstico, Talento Humano incluirá en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2023, al menos una de las necesidades reportadas por cada una de las dependencias.

De las 48 necesidades reportadas, se incluyen 29 temáticas (celdas sombreadas en verde), las cuales incluyen lo mencionado anteriormente y algunas temáticas que concuerdan con lo identificado en el punto 3.1. Diagnóstico de necesidades individual, tal y como se muestra a continuación.



No.	DEPENDENCIA	NECESIDAD DE APRENDIZAJE	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN	DE ACUERDO CON QUE ALGUIEN DE LA AGENCIA DICTE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO
1	DIRECCION GENERAL	REDACCION DE DOCUMENTOS	MEDIO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
2	DIRECCION GENERAL	PROCESOS DE PAZ A NIVEL MUNDIAL	MEDIO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
3	DIRECCION GENERAL	CONFIGURACIÓN DEL ESTADO	MEDIO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
4	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	POWER BI - PHYTON	MEDIO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
5	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	ANALÍTICA DE DATOS - MACHINE LEARNING	MEDIO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
6	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	INNOVACIÓN PÚBLICA	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
7	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	ACCIONES PARA EVITAR O MITIGAR LA FUGA DE CONOCIMIENTO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
8	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA AL CONOCIMIENTO DIRIGIDO A DIRECTIVOS, ASESORES Y COORDINADORES	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
9	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	CULTURA ORGANIZACIONAL ORIENTADA AL CONOCIMIENTO DIRIGIDO A GESTORES DE CONOCIMIENTO, EMPLEADOS PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA ARN.	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
10	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
11	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN EN ITIL4	BASICO	NO	TRANSFORMACION DIGITAL
12	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	MICROSOFT AZURE DEVOPS	AVANZADO	NO	TRANSFORMACION DIGITAL
13	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	METODOLOGÍAS DE GESTIÓN DE PROYECTOS	MEDIO	NO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
14	GRUPO DE CORRESPONSABILIDAD	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	AVANZADO	NO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO



No.	DEPENDENCIA	NECESIDAD DE APRENDIZAJE	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN	DE ACUERDO CON QUE ALGUIEN DE LA AGENCIA DICTE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO
15	GRUPO DE CORRESPONSABILIDAD	SEGUIMIENTO A PROYECTOS	MEDIO	NO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
16	GRUPO DE CORRESPONSABILIDAD	EXCEL	BASICO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
17	GRUPO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	ACTUALIZACIÓN NORMAS ISO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
18	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	DIPLOMADO - REDACCIÓN PUBLICITARIA	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
19	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	PERIODISMO O NARRATIVAS DIGITALES	AVANZADO	NO	TRANSFORMACION DIGITAL
20	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	BRANDING - DISEÑO DE MARCA	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
21	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROTECCIÓN DE DATOS - INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN	AVANZADO	NO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
22	OFICINA ASESORA JURIDICA	PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
23	OFICINA ASESORA JURIDICA	DERECHO DISCIPLINARIO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
24	DIRECCION PROGRAMATICA DE REINTEGRACION	GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS	AVANZADO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
25	DIRECCION PROGRAMATICA DE REINTEGRACION	FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN	AVANZADO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
26	DIRECCION PROGRAMATICA DE REINTEGRACION	APROPIACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE ÉTNICO EN LA ATENCIÓN, PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y EJERCICIO MISIONAL	AVANZADO	SI	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
27	SUBDIRECCION DE SEGUIMIENTO	DOMINIO DEL CRM	AVANZADO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
28	SUBDIRECCION DE SEGUIMIENTO	PROCESAMIENTO DE DATOS	AVANZADO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
29	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN LEGAL DEL PROCESO DE REINTEGRACION	JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



No.	DEPENDENCIA	NECESIDAD DE APRENDIZAJE	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN	DE ACUERDO CON QUE ALGUIEN DE LA AGENCIA DICTE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO
30	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN LEGAL DEL PROCESO DE REINTEGRACION	SOMETIMIENTO A LA JUSTICIA INDIVIDUAL Y COLECTIVO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
31	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN LEGAL DEL PROCESO DE REINTEGRACION	ACTUALIZACIÓN EN PROCESO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	MEDIO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
32	SECRETARIA GENERAL	ACTUALIZACIÓN CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
33	SECRETARIA GENERAL	ACTUALIZACIÓN CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
34	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	CERTIFICACIÓN MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
35	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO AMBIENTAL EN LA ENTIDAD, MANEJO INDICADORES Y SEGUIMIENTO	AVANZADO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
36	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	BASICO	SI	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
37	SUBDIRECCION FINANCIERA	CONGRESO PRESUPUESTAL	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
38	SUBDIRECCION FINANCIERA	CONTRATACIÓN ESTATAL Y EVALUACIÓN FINANCIERA	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
39	SUBDIRECCION FINANCIERA	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	AVANZADO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
40	TALENTO HUMANO	REDACCIÓN DE TEXTOS	MEDIO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
41	TALENTO HUMANO	EXCEL INTERMEDIO	MEDIO	NO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
42	TALENTO HUMANO	ACTUALIZACIONES NORMATIVAS EN TALENTO HUMANO	AVANZADO	NO	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
43	ATENCION AL CIUDADANO	CULTURA DEL SERVICIO, HABILIDADES, MANEJO CLIENTE DIFICIL	MEDIO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
44	ATENCION AL CIUDADANO	NORMATIVIDAD EN SERVICIO Y PQRS	AVANZADO	SI	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
45	ATENCION AL CIUDADANO	ATENCIÓN DIFERENCIAL Y LENGUAJE INCLUYENTE	AVANZADO	SI	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO



No.	DEPENDENCIA	NECESIDAD DE APRENDIZAJE	NIVEL DE PROFUNDIZACIÓN	DE ACUERDO CON QUE ALGUIEN DE LA AGENCIA DICTE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO
46	SUBDIRECCIÓN TERRITORIAL	ACUERDO DE PAZ Y POLÍTICA DE PAZ TOTAL	AVANZADO	NO	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO
47	SUBDIRECCIÓN TERRITORIAL	FACILITACIÓN PARA ESPACIOS DE CAPACITACIÓN (HABILIDADES)	AVANZADO	NO	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
48	SUBDIRECCIÓN TERRITORIAL	GESTIÓN PÚBLICA	AVANZADO	NO	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Fuente: Elaboración propia.

1.4. Respuesta a las preguntas de administración de talento humano

1.4.1. **Con el fin de mejorar la gestión de los procesos del Grupo de Administración del Talento Humano, en temas relacionados con la Evaluación del Desempeño Laboral, le agradecemos nos dé sus sugerencias, describa brevemente observaciones que considere pueden mejorar el proceso.**

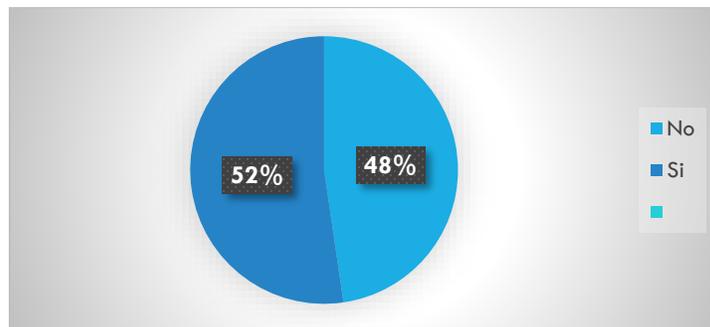
Del 100% de los empleados que respondieron la encuesta, el 13% manifestaron no tener observaciones al proceso de evaluación del desempeño laboral, los demás describieron sus recomendaciones. Para determinar los aspectos relevantes que permitirán realizar un fortalecimiento al proceso, se agruparon respuestas iguales o similares obteniendo el siguiente consolidado:

ITEM	OBSERVACION
1	Cambio de modelo de evaluación - usar modelo en línea de la CNSC
2	Evaluar el modelo de calificación verificando el 10% correspondiente a Control Interno de Gestión que se asigna a cada dependencia y que influye en la evaluación final del empleado
3	Solicitud felicitación pública por parte de Talento Humano a los funcionarios con mejor calificación por Sede
4	Solicitud capacitación EDL y Carrera Administrativa, para evaluadores y evaluados, especialmente a los empleados nuevos.
5	El formato de EDL no es fácil de manejar, fortalecer el proceso de diligenciamiento de evaluación periódica y final
6	La asesoría que brinda TH en apoyo al diligenciamiento del formato EDL es oportuna
7	Retroalimentación de los evaluadores con respecto a las calificaciones que asignan a los evaluados

1.4.2. **Con el fin de mejorar la gestión de los procesos del Grupo de Administración del Talento Humano, en temas relacionados con el procedimiento de encargos de funcionarios de carrera administrativa:**

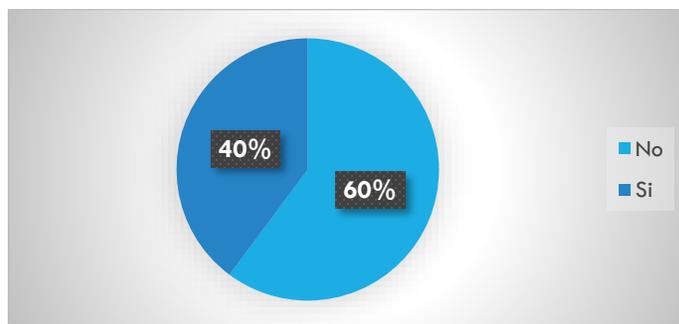


a. ¿Considera que el procedimiento de encargos es claro?



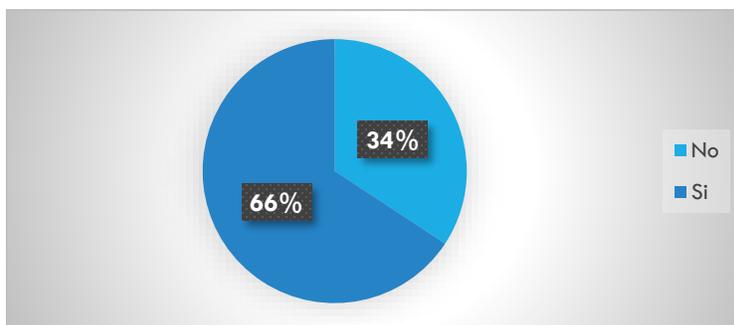
De acuerdo con el total de respuestas se evidencia que el 52% de los empleados encuestados considera que el procedimiento de encargos es claro y el 48% piensa que no lo es.

b. ¿Ha participado en los procesos de encargos realizados por la ARN?



En esta pregunta el 60% de los empleados contestaron que no han participado en los procesos de encargo realizados por al ARN, por el contrario, el 40% si ha participado.

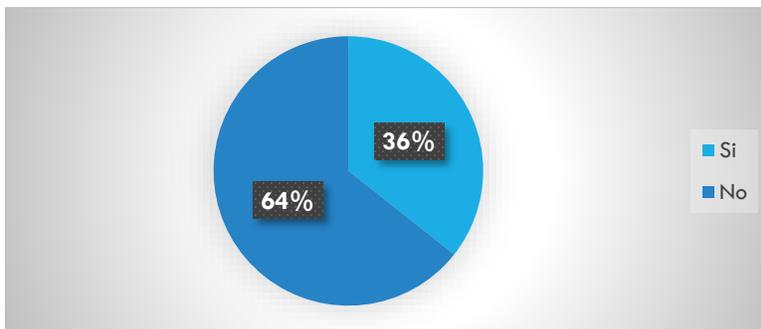
c. ¿Conoce el procedimiento?



En la gráfica se evidencia que la mayor parte de los empleados que respondieron la encuesta, es decir el 66% conoce el procedimiento, quedando un 34% como población objeto de capacitación.



1.4.3. ¿Tiene alguna observación al procedimiento?



El 64% de los empleados encuestados manifiestan no tener observaciones al procedimiento, mientras el 36% si, por lo tanto, se realiza una agrupación de respuestas iguales o similares obteniendo el siguiente consolidado:

ITEM	OBSERVACION
1	Oportunidad de encargo para provisionales
2	Tener en cuenta la experiencia de los empleados que llevan mucho tiempo en la Entidad
3	Solicitud de capacitación sobre el procedimiento de encargos
4	optimizar los tiempos del proceso para cubrir las vacantes existentes.
5	Aumentar los niveles de publicidad y comunicación del procedimiento

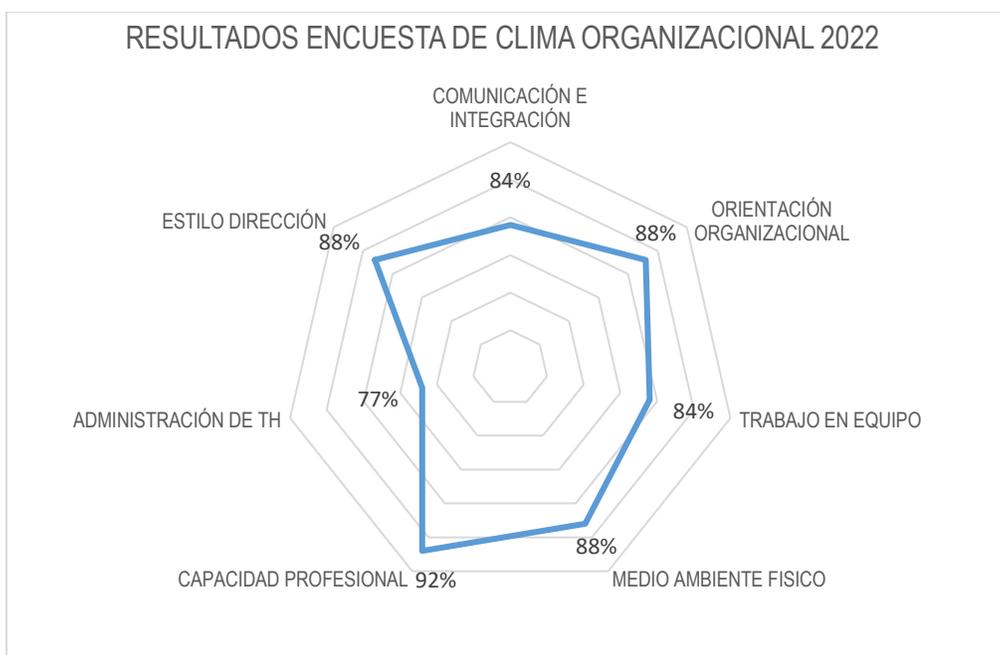
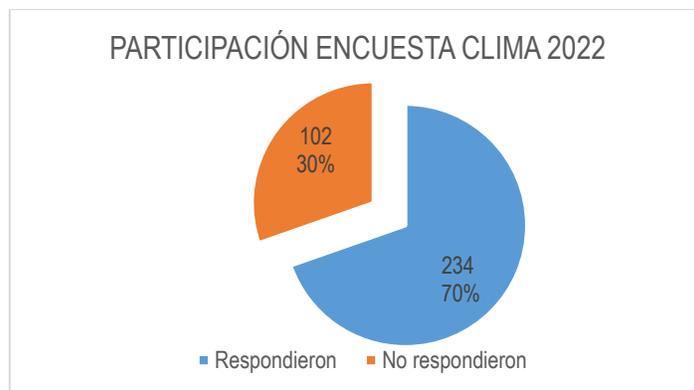
1.5. Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La Medición de Clima y Cultura Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2022:

1. Objetivo:	Evaluar el grado de satisfacción de las personas de la entidad, donde exponen sus opiniones y sus condiciones de trabajo en la Agencia.
2. Método de recolección:	Encuesta virtual – Herramienta forms –Escala Likert.
3. Composición:	Consta de 7 Dimensiones evaluadas- Total de 49 preguntas.
4. Fecha de inicio y termino de la medición:	17 de Noviembre al 24-29 de Noviembre de 2022.



Se presenta un 86% de satisfacción de los empleados públicos, frente a las dimensiones evaluadas, a lo que se pretenden realizar acciones de mejora continua para el fortalecimiento de las variables a impactar. Se recomienda contemplar acciones en el plan anual de bienestar 2023 con el fin del fortalecimiento de este.

1.6. Variables Sociodemográficas

La población de empleados públicos por situación de género es la siguiente:

SEXO	CANTIDAD DE EMPLEADOS
FEMENINO	172
MASCULINO	172



Participación del género por nivel del cargo

NIVEL DEL CARGO	FEMENINO	MASCULINO
Asesor	10	7
Asistencial	5	6
Directivo	2	5
Profesional	110	85
Técnico	45	69
Total general	172	172

Participación del género por ciudad sede

CIUDAD	FEMENINO	MASCULINO
APARTADO	3	3
ARAUCA	3	1
BARRANCABERMEJA	1	1
BARRANQUILLA	2	3
BOGOTÁ	118	122
BUCARAMANGA	0	6
CALI	3	4
CARTAGENA	1	2
CUCUTA	3	3
FLORENCIA	2	1
IBAGUE	4	1
MEDELLÍN	5	7
MONTERIA	2	1
NEIVA	1	3
PASTO	1	3
PEREIRA	4	2
POPAYAN	4	2
PUTUMAYO	2	2
RIOHACHA	0	1
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE	1	2
SINCELEJO	3	1
SOACHA	0	1
VALLEDUPAR	4	3
VILLAVICENCIO	3	6
YOPAL	2	1
Total general	172	172



2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad. Mediante Decreto No. 4975 de 2011 se estableció la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Armados – ACR con un total de cuatrocientos veintisiete (427) cargos. Posteriormente y de acuerdo con las necesidades a nivel nacional en los grupos territoriales, mediante el Decreto No. 2413 de 2012 se suprimieron de la planta global veintitrés (23) cargos de nivel profesional y estos mismos empleos fueron creados en el Despacho del Director General bajo la naturaleza Libre Nombramiento y Remoción.

De acuerdo a las necesidades y el desarrollo de la Política de Reintegración en la Agencia, se realizó el rediseño institucional la Entidad, por lo cual mediante Decreto No. 2254 de 2015 se modificó la planta de personal quedando conformada por cuatrocientos veintiséis (426) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla No. 1. Distribución de empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

LIBRE NOMBRAMIENTO	
Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	27
Asistencial	4
TOTAL	60
TOTAL	426

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

Tabla No. 2. Distribución de empleos de Carrera Administrativa:

CARRERA ADMINISTRATIVA	
Nivel	Cantidad
Profesional	210
Técnico	149
Asistencial	7
TOTAL	366
TOTAL	426

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano

Tabla No. 3. Distribución de empleos por Nivel Jerárquico:

TOTAL PLANTA DE PERSONAL	
Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	20
Profesional	237
Técnico	149
Asistencial	11
TOTAL	426

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano



Para el inicio de la vigencia del año 2023, se encuentran ocupados trescientos cuarenta y tres (343) empleos, de los cuales doscientos noventa y siete (297) corresponden a cargos de carrera administrativa, cuarenta y seis (46) con nombramiento ordinario, y según el detalle que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla No. 4. Distribución de empleos ocupados por Naturaleza y estado de ocupación:

Naturaleza del Empleo	ESTADO (Ocupado)	Total
Libre Nombramiento y Remoción	Nombramiento Ordinario	46
Total Libre Nombramiento y Remoción		46
Carrera Administrativa	Periodo de Prueba	1
	Titular – Carrera Administrativa	176
	Encargo – En empleos en Vacancias Definitivas	32
	Encargo - En empleos en Vacancias Temporales	23
	Provisional - En empleos en Vacancias Definitivas	54
	Provisional - En empleos en Vacancias Temporales	11
Total Carrera Administrativa		297
Total general		343

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2022

2.1. CARGOS A PROVEER

Los cargos de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización que se encuentran en proceso para provisión corresponden a los siguientes:

Tabla No. 5. Distribución de empleos vacantes por Naturaleza y tipo de vacante:

Naturaleza del Empleo	Tipo	Total
Libre Nombramiento y Remoción	Vacante Definitiva	14
Total Libre Nombramiento y Remoción		14
Carrera Administrativa	Vacante Temporal	35
	Vacante Definitiva	34
Total Carrera Administrativa		69
Total general		83

Fuente: Base de datos Grupo Administración del Talento Humano con corte 31 de diciembre de 2022

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

3.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia está enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Agencia, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además, la construcción anual de este plan tiene como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

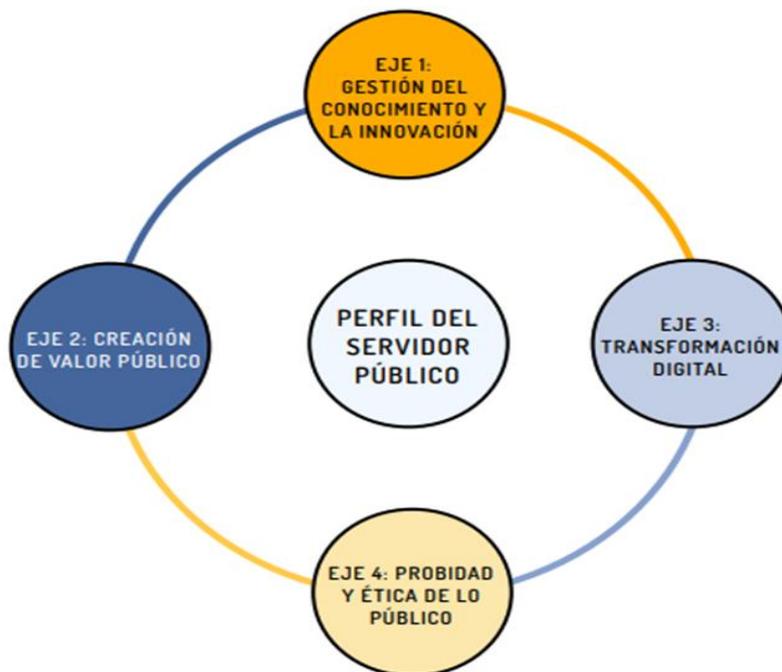
Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC) 2023 de la ARN, elaborado en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la demás normatividad vigente, busca ser 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.

3.1.1. 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.

3.1.2. 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

3.1.2.1. 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:

- ✓ Redacción de textos.
- ✓ Análisis y procesamiento de datos con Power BI y/o Python.
- ✓ Big data.
- ✓ 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 Talento Humano.
- ✓ Herramientas ofimáticas (Excel).
- ✓ Innovación Pública y Social.
- ✓ Acciones para evitar o mitigar la fuga de conocimiento.



- ✓ *Cultura organizacional orientada al conocimiento.*
- ✓ *Apropiación del conocimiento.*
- ✓ *Normas ISO.*
- ✓ *Gestión del riesgo.*
- ✓ *Gestión Documental.*
- ✓ *Estructuración y supervisión de contratos.*

3.1.2.2. 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:

- ✓ *Gerencia de proyectos.*
- ✓ *Políticas públicas.*
- ✓ *Servicio al ciudadano – Atención a personas con discapacidad.*
- ✓ *Enfoques diferenciales.*
- ✓ *Política de Paz Total.*
- ✓ *MIPG.*

3.1.2.3. 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:

- ✓ *Seguridad digital.*
- ✓ *Creatividad e innovación tecnológica.*

3.1.2.4. 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:

- ✓ *Comunicación asertiva.*
- ✓ *Resolución de conflictos.*
- ✓ *Formación de directivos públicos.*
- ✓ *Capacitación afiliados a Organización sindical.*



- ✓ *Conflicto de intereses.*
- ✓ *Código de integridad.*
- ✓ *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.*
- ✓ *Marco Estratégico (Plan Estratégico – Plan de acción 2022-2026).*
- ✓ *Inducción / Reinducción.*

3.1.3. Cronograma de actividades.

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 51 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Primer trimestre: 6 actividades.
Segundo trimestre: 18 actividades.
Tercer trimestre: 24 actividades.
Cuarto trimestre: 3 actividades.

El cronograma se encuentra en el Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023.

El presupuesto asignado para capacitación en la presente vigencia es de **CIENTO OCHENTA Y SEIS MILLONES SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CUATRO PESOS (\$186.679.844)**.

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.

3.1.4. 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.

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



3.2. 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.

3.2.1. 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.

3.2.2. Ejes abordados

La estrategia está orientada a implementar un plan de desarrollo integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la ARN y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

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 2020-2022¹ 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.

3.2.2.1. 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.

3.2.2.1.1. 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:

- ✓ Entrenamientos Deportivos y de acondicionamiento -Zumba , yoga, rumbaterapia que fomenten el uso de kit de Ejercicios, Torneo Deportivo (Bolos, Microfútbol, Voleibol, Ajedrez, tejo, billar, Juegos virtuales, entre otros)/según oferta territorial/ Mindeportes /Juegos de la Función Pública
- ✓ Cocina saludable, clases grupales.
- ✓ Bienestar Artístico fomento a la cultura.
- ✓ Socializa con Talento Humano.
- ✓ Novenas de Aguinaldos/ actividades navideñas.
- ✓ Implementación de Teletrabajo
- ✓ Prepensionados y Desvinculación Asistida
- ✓ Charlas enfocadas al manejo de momentos importantes

¹ Se toma como referencia el Programa Nacional de Bienestar, vigencia 2020-2022, teniendo en cuenta que a la fecha el DAFP no ha generado nuevos lineamientos.



3.2.2.1.1.1. 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
- ✓ Día de la familia / Caminata ecológica, visita museo entre otras.
- ✓ Vacaciones Recreativas
- ✓ Día del abuelo
- ✓ Aniversario ARN 3 de noviembre
- ✓ Análisis, ajuste, seguimiento y divulgación de las Políticas, Puntos y Beneficios para los empleados de la ARN.
- ✓ Actividad - taller para empleados con mascotas

3.2.2.1.1.2. 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
- ✓ Reconocimiento a servidores públicos según su profesión/envío tarjeta virtual
- ✓ Día de la madre
- ✓ Día del padre
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Día Integración niños ARN
- ✓ Reconocimiento individual de cumpleaños de los servidores de la ARN - Correo electrónico
- ✓ Actividades apropiación código de integridad.
- ✓ Sensibilización y acompañamiento al proceso de desvinculación.
- ✓ Fortalecimiento del clima organizacional y trabajo en equipo cierre de Gestión (GT/PA)
- ✓ Análisis, ajuste, seguimiento y divulgación de las Políticas, Puntos y Beneficios ARN



- ✓ Elaborar convenio con el ICETEX para el fomento de la educación formal de los empleados públicos, a través de créditos educativos condonables por prestación de servicio y merito académico.
- ✓ Diseño y divulgación del programa de incentivos para los mejores empleados públicos (por nivel jerárquico) y mejores equipos de trabajo, reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ✓ Implementación de Teletrabajo

3.2.2.2. 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 promuevan el autocuidado de la salud mental, actividades de desarrollo emocional, actividades de pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral, durante la jornada de trabajo.

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 prevención del acoso laboral, violencia de género y acoso sexual en el ámbito laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión, entre otros.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Ejecutar actividades de pausas activas, cognitivas y gimnasia cerebral, durante la jornada de trabajo
- ✓ Talleres de prevención del acoso laboral, violencia de género y acoso sexual en el ámbito laboral
- ✓ Estrategias para mantenimiento de la salud mental

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

3.2.2.2.2.

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
- ✓ Talleres hábitos de vida saludable (nutrición, cocina saludable entre otros)

3.2.2.3. 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.

3.2.2.3.1. 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

- ✓ Talleres para fomentar la cultura inclusiva, transversalización del enfoque de género y representatividad
- ✓ Actividades del código de integridad
- ✓ Socializa con Talento Humano / Reuniones presenciales o virtuales entre funcionarios de TH y las dependencias o grupos de trabajo.

3.2.2.4. 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.

Actividades a desarrollar:

- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos para educación, bienestar y/o salud entre otros.

3.2.2.4.1. 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 /FNA/Colpensiones, entre otros
- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos.
- ✓ Ferias (Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)

3.2.2.5. 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

- ✓ Talleres de aplicaciones tecnológicas / taller fotografías y uso de otras herramientas digitales que facilitan las tareas laborales, Servidor 4.0 entre otros.

3.2.2.6. 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.

Conforme al análisis de los resultados generales (identificados en el numeral 1.5) 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 2023 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 2023 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 Exequibiles/FNA/Colpensiones, entre otros
- ✓ Alianzas/divulgación y nuevos acuerdos
- ✓ Ferias (Educativa, Ahorro, Vivienda, entre otros)



3.2.2.7. 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 2022:-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 reconocerá a más tardar el 30 de noviembre de 2023.
Equipos de Trabajo ARN - 2022	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 reconocerá a más tardar el 30 de noviembre de 2023.

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	\$ 2.500.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Asistencial	\$ 2.000.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Técnico	\$ 2.000.000=
Mejor Empleado de Carrera Administrativa Nivel Profesional	\$ 2.000.000=
Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción	\$ 2.000.000=
TOTAL	\$ 10.500.000,00=



CATEGORÍA EQUIPOS DE TRABAJO	PRESUPUESTO
Primer puesto	\$ 12.500.000=
Segundo puesto	\$ 9.500.000=
Tercer puesto	\$ 6.500.000=
TOTAL	\$ 28.500.000,00=

3.2.2.7.1. 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:

- ✓ Análisis, ajuste, seguimiento y divulgación de las Políticas, Puntos y Beneficios para los empleados de la ARN.
- ✓ Promover la participación y mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar a través de las políticas y beneficios.

3.2.3. 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: 18 actividades.
Segundo trimestre: 29 actividades.
Tercer trimestre: 28 actividades.
Cuarto trimestre: 21 actividades.

El cronograma de actividades se encuentra en el Anexo 2. Cronograma Plan de bienestar e incentivos 2023.

El presupuesto asignado es de **TRESCIENTOS NOVENTA Y SIETE MILLONES CUARENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS (\$397.045.920)**.



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 y Clima: **DOSCIENTOS TREINTA MILLONES SETECIENTOS VEINTISIETE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS (\$230.727.745).**
- ✓ Recursos disponibles para Teletrabajo: **CINCUESTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000)**
- ✓ Convenio con el ICETEX para incentivos educación Formal. **CINCUESTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000).**
- ✓ Diseño y divulgación del programa de incentivos individuales y por equipos de trabajo: **TREINTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS (\$39.000.000)**
- ✓ Contratación espacios para acondicionamiento físico – Gimnasios: **VEINTISIETE MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL CIENTO SETENTA Y CINCO PESOS (27.318.175).**

3.2.4. 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.

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

3.3. 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.

Partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano y con base en los diferentes resultados de la encuesta de necesidades “Multipropósito”, recomendaciones médicas y el trabajo en casa/alternancia, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo: i) la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, ii) caracterización de comorbilidades y iii) la cultura de la prevención.



3.3.1. 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 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 2764 de 2022. 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 3050 de 2022 adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral.



3.3.2. 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.

Así, a través del SG-SST, la Alta Dirección garantiza la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, buscando el mejoramiento continuo de la seguridad y la salud de los empleados públicos, contratistas y partes interesadas, las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en las instalaciones para prevenir incidentes, accidentes, así como enfermedades laborales, la promoción y mantenimiento de su salud. Por esta razón, en la ARN se exige un liderazgo participativo por parte de todos, con una evaluación continua del proceso para identificar las oportunidades de mejora y lograr responder oportunamente a las necesidades del sistema de manera eficaz.

3.3.2.1. 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.
- ✓ Diseño e implementación del programa de estilos de vida y entornos saludables.
- ✓ 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.
- ✓ Diseño e 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).

3.3.2.2. 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 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.

3.3.2.3. 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

3.3.2.4. Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV

El Plan Estratégico de Seguridad Vial contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deberán adoptar las diferentes entidades, organizaciones o empresas del sector público y privado existentes en Colombia, bajo el lineamiento de la Resolución 40595 de 2022. Dichas acciones están encaminadas a entender la seguridad vial como algo inherente al ser humano, reducir la accidentalidad vial de los integrantes de las organizaciones y disminuir los efectos que puedan generar los accidentes de tránsito.

- ✓ Identificar los peligros, valorar y controlar los riesgos a los cuales están expuestos los conductores colaboradores de la agencia en materia de seguridad vial.
- ✓ Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial conforme al tamaño y número de conductores de la Entidad.
- ✓ Realizar capacitaciones en materia de prevención de seguridad vial.

3.3.2.5. Plan de Capacitación SG-SST

El plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo es un instrumento importante que contiene las temáticas y estrategias de capacitación, encaminadas a proporcionar a los empleados públicos, contratistas y partes interesadas los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional, teniendo como resultado trabajadores sensibilizados, dispuestos a aportar con responsabilidad el autocuidado, para prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral inherentes a su actividad.

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 49 capacitaciones en SST para su ejecución, de la siguiente manera: Primer trimestre: 11 actividades, Segundo trimestre: 13 actividades, Tercer trimestre: 19 actividades y Cuarto trimestre: 6 actividades.

El cronograma de actividades se encuentra en el Anexo 3. Cronograma Plan de Trabajo en SST 2023.

3.3.3. Cronograma de actividades

Para la presente vigencia, se han planteado un total de 80 actividades a desarrollar, distribuidas para su ejecución, de la siguiente manera:

Primer trimestre: 12 actividades.
Segundo trimestre: 23 actividades.
Tercer trimestre: 19 actividades.
Cuarto trimestre: 26 actividades.

El cronograma de actividades se encuentra en el Anexo 3. Cronograma Plan de Trabajo en SST 2023.



El presupuesto asignado es de **DOSOCIENTOS CUARENTA Y CINCO MILLONES DIECISEIS MIL TRESCIENTOS CUATRO PESOS (\$245.016.304)**.

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 TRE MILLONES SEISCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS TREINTA Y DOS PESOS (\$63.636.932)
- ✓ Contratación Dotación de Personal: OCHENTA Y NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS (\$89.258.340).
- ✓ Contratación Exámenes Médicos Ocupacionales: SETENTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y DOS MIL PESOS (\$73.542.000).
- ✓ Aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales DIECIOCHO MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y NUEVE MIL TREINTA Y DOS PESOS (\$18.579.032)

3.3.4. 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:

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

3.4. 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.

Anexo 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023



3.5. 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.

Anexo 5. Plan Anual de Vacantes 2023

3.5.1. Evaluación y seguimiento del plan de vacantes y de previsión del recurso humano

$$\text{Provisión Planta de Personal ARN} = \left(\frac{\text{No. de cargos ocupados ARN}}{\text{No. de cargos de la Planta de Personal ARN}} \right) * 100$$

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 2023, de acuerdo con los diagnósticos realizados en los diferentes procesos de Talento Humano.

ALINEACIÓN DEL PLAN CON MIPG

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.

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.



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 2023 *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 Secretaria 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
<p>RUTA DE LA CALIDAD LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN</p>	<p>- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</p>	<p>ADMINISTRACIÓN DEL TH Y BIENESTAR</p>	<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.
	<p>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p>	<p>ADMINISTRACIÓN DEL TH</p>	<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.
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS CONOCIENDO EL TALENTO</p>	<p>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>	<p>ADMINISTRACIÓN DEL TH, CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<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: Mónica Yadira Trujillo Peroza – Profesional Especializado TH
Elaboró: William Ricardo Crespo Moreno – Profesional Especializado TH
Revisó: Juan Fernando Arroyo Romero – Coordinador GTDTH
Revisó: Juan Ricardo Quintero Poveda- Coordinador GATH
Aprobó: Jorge David Cifuentes Villavicencio – Asesor TH