PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO

GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO

Bogotá, febrero 2021

Juan Carlos Zambrano Arciniegas
Director General de la Agencia de Renovación del Territorio

Marcela Castro Macías
Secretaria General

Ofir Mercedes Duque Bravo
Coordinadora G.I.T Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL 6
2. Alcance 8
3. Objetivo General 8
4. Objetivos Específicos 9
5. Previo a la Planeación 9
5.1 Disposición de Información 9
5.2 Caracterización de Servidores 10
5.3 Caracterización de los Empleados 10
5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores 11
5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH 11
5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI 12
5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional 13
5.4.4 Resultados de la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 14
6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano 15
6.1 Estrategias de Talento Humano 2021 18
6.2 Estrategia de Vinculación 19
6.3 Estrategia del Programa de Bienestar 20
6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 25
6.4 Plan de Incentivos 29
6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación 30
6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño 34
6.7 Estrategia de Administración de Nómina 35

6.8 Estrategia Gestión de la Información 35
6.9 Archivo de Historias Laborales 36
6.10 Estrategia Situaciones Administrativas 36
6.11 Estrategia Conflicto de Intereses 37
6.12 Estrategias en el Procedimiento de Retiro 38
6.13 Estrategia, más Jóvenes en el Estado 39
7. Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan ... 40
8. Cumplimiento Política De Integridad 40
9. Innovación en la Gestión del Talento Humano 41
10. Ausentismo 41

INTRODUCCIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo sistema de gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

En este sentido, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano, para fortalecer el talento humano, agilizar operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la principal dimensión que se contempla en el MIPG es el Talento Humano, como eje central, permite que sea relevante dentro del sistema implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, debido a que son los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad logrando un cambio cultural.

Así mismo, la política de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son: 1) El mérito, como criterio esencial de la vinculación y permanencia en el servicio público.2) competencias, como eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano. 3) Desarrollo y crecimiento, como elemento básico para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sienta participes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente al resultado. 5) Gestión del Cambio.6) Integridad, como los valores que debe contar todo servidor público, y 7) el diálogo y concertación.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención de riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

En consecuencia, la aplicación de este Plan corresponde al cumplimento de los lineamientos dados por el DAFP a través de la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, en el cual dan las orientaciones desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Conforme a lo anteriormente expuesto, la Agencia de Renovación del Territorio enfocará sus esfuerzos en fortalecer las líneas estrategias de Talento Humano con el propósito de apropiar las buenas prácticas administrativas y mejorar la cultura organizacional, generando un entorno de confianza entre todos los servidores públicos para el cumplimiento de resultados.

1. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona el marco legal que hace parte del Grupo Interno de Trabajo de talento Humano, que proporciona las bases sobre las que se implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Artículo 53 - Constitución Política de Colombia	Garantía de la capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998 Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Resolución 000092 del 12 de marzo de 2018	Plan de Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos
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	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Ley 1955 de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"	Plan Institucional de Capacitación
Ley 734 de 2002	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 909 de 2004 Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Plan de Bienestar e Incentivos

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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.	Ministerio de la Protección social
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Plan de Bienestar e Incentivos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	SG-SST
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 2097 de 2016	Establece la Planta de la Agencia de Renovación del Territorio	Talento Humano
Artículo 53 - Constitución Política de Colombia	Garantía de la capacitación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Plan de Bienestar e Incentivos
Acuerdo 006 de 2017	Prima Técnica	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	SG-SST
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Código de Integridad del Servidor Público 2017, creado por el DAFP	Talento Humano
Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022	Pacto por Colombia, Pacto por la equidad	Plan de Bienestar e Incentivos
Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018	Implementación de Teletrabajo	Talento Humano
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ministerio de Trabajo
Resolución 2409 de 2019	Por la cual se adopta la batería de riesgo psicosocial	Ministerio de Trabajo
Decreto 2365 de 2019	Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de	DAFP

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
	Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes' al servicio público	
Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Dirección de Empleo Público DAFP	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17 expediente RDL - 027	PROFESIONALIZACION DEL SERVIDOR PUBLICO- Igualdad de acceso a capacitación, entrenamiento y a programas de bienestar.	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
Consulta Consejo de Estado con radicado 2455	Concepto 2455 de 2020	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.
CONPES 3992 de 20220	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.	Plan de Bienestar e Incentivos
Circular 64 de 2020	Estrategias mínimas para la intervención de factores psicosociales promoción de salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el COVID 19	Ministerio del trabajo
Decreto 1224 del 4 de septiembre del año 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia de Renovación del Territorio.	Presidencia
Decreto 1223 del 4 de septiembre de 2020.	Decreto por el cual se modifica la estructura de la Agencia de Renovación del territorio	Presidencia
Acuerdo 0354 de 2020	Convocatoria concurso de merito	CNSC

Fuente: Elaboración GIT de Talento Humano

2. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio inicia con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos de la entidad (Carrera Administrativa, Provisionales, Libre Nombramiento y Remoción y Contratistas), conforme a la normatividad establecida.

3. Objetivo General

Para el año 2021 se continua con el desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Agencia de Renovación del Territorio, mediante el fortalecimiento del clima organizacional, innovación, gestión del conocimiento, fortalecimiento familiar, con el propósito de aumentar la confianza para la creación del valor público orientado siempre al cumplimiento de las metas institucionales, de igual manera se realizará la evaluación de los riesgos relacionados con el talento humano.

4. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como de preparación para el retiro de la entidad por pensión.

- Definir e implementar pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

- Generar al interior de la entidad el valor público, para el logro de las metas establecidas por la Agencia de Renovación del Territorio.

- Mantener la planta óptima, que requiere la Agencia de Renovación del Territorio para el cumplimiento de su misión y que permita garantizar la prestación del servicio,

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del proceso de Gestión del Talento Humano.

5. Previo a la Planeación

5.1 Disposición de Información

Conforme al MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano debe contar con insumos confiables para desarrollar la gestión para que tenga impacto en el desempeño de los servidores públicos y en consecuencia la atención a los usuarios internos y externos de la entidad.

En este sentido, para el fortalecimiento de la Dimensión del Talento Humano se dispuso en la página web de la entidad, el banner de Gestión de Talento Humano, con el fin de mantener la información actualizada para todos los servidores públicos.

5.2 Caracterización de Servidores

A través de la matriz de caracterización de los servidores públicos de la entidad, se mantiene actualizada la información relacionada con:

- Antigüedad
- Nivel Educativo
- Edad
- Género
- Tipo de Vinculación
- Experiencia laboral

5.3 Caracterización de los Empleados

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se relaciona a continuación:

NIVELES DE LOS EMPLEOS DE LA ENTIDAD				
NIVELES	PLANTA GLOBAL	CARRERA	LNR	PROVISIONALES
Directivo	15	0	15	0
Asesor	31	0	30	1
Profesional	227	5	2	220
Técnico	44	0	2	42
Asistencial	0	0	0	0
TOTAL	317	5	49	263

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2021

PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL FRENTE AL TOTAL DE LA PLANTA DE PERSONAL										
Niveles	**No de Cargos**	**Mujeres**	**% Mujeres NIVEL**	**% Mujeres TOTAL**	**Hombres**	**% Hombres NIVEL**	**% Hombres TOTAL**	**Vacantes**	**% Vacantes NIVEL**	**% Vacantes TOTAL**
Directivo	15	4	26,67%	1,26%	11	73,33%	3,47%	0	0,00%	0,00%
Asesor	31	15	48,39%	4,73%	16	51,61%	5,05%	0	0,00%	0,00%
Profesional	227	105	46,26%	33,12%	115	50,66%	36,28%	7	3,08%	2,21%
Técnico	44	29	65,91%	9,15%	14	31,82%	4,42%	1	2,27%	0,32%
Asistencial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**317**	**153**		**48,26%**	**156**		**49,21%**	**8**		**2,52%**

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano. Corte: enero de 2021

De acuerdo con la Medición del Riesgo Psicosocial, batería que fue aplicada en el segundo semestre del año 2020, se pudo evidenciar los datos sociodemográficos de la población trabajadora de la ART discriminando las siguientes variables:

1) sexo, 2) edad, 3) antigüedad en la empresa, 4) estado civil, 5) estrato económico, 6) Nivel académico, 7) tipo de vivienda.

El 51 % de la población pertenece al sexo Masculino; y el 49% restante corresponde al sexo Femenino.

El grupo etario preponderante en la entidad se encuentra en edades adultas de más de 35 años. El 39% entre 36 y 45, otro 39% de más de 46 años, un 21% entre 26 y 35 años y solo un 2% entre 18 y 25 años.

El estado civil con mayor porcentaje es: casado, con un 36%, seguido de estado civil soltero, con un 32%, un 20% en unión libre y un 12% divorciado.

Un 43% reporta tener vivienda propia, el 34% arrendado y el 23% vivienda familiar

El 33% pertenece al estrato 3, el 30% pertenece al estrato 4, el 17% estrato 2, el 10% estrato1.

El 30% tiene una antigüedad en la entidad del 1 a 2 años, el 27% tiene una antigüedad de 3 a 5 años, el 21% tiene una antigüedad de 6 a 10 años, el 20% tiene una antigüedad de menos de un año.

El 69% entre funcionarios y contratistas se encuentra en un nivel educativo post grado completo, el 21 % tiene postgrado en proceso, el 20% se encuentran en nivel profesional, el 9% se encuentra cursando el nivel profesional, el 21 se encuentra nivel técnico/ tecnológico, el 4% está cursando en nivel técnico /tecnológico y el 2% se encuentra en nivel de estudio bachiller.

5.4 Resultados de Mediciones Adelantadas Años Anteriores

5.4.1 Diagnóstico de Gestión Estratégica – Matriz GETH

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Este modelo con sus respectivas herramientas constituye el

referente para desarrollar las diferentes prácticas en materia de gestión del talento humano y administrativas está diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano.

Analizar estos resultados permite identificar las fortalezas y oportunidad de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se muestra en el siguiente gráfico, donde se relacionan los datos del año 2019, año en que se inició la implementación.

Es por ello que en el 2020 el GIT de Talento Humano en concordancia con el plan estratégico y el plan de sostenibilidad implementó acciones a través de la política del modelo integrado de planeación y gestión, enfocó sus esfuerzos para el cumplimiento de los objetivos institucionales con 32 actividades correspondientes a la política de talento humano y 19 actividades para la política de integridad que en promedio tienen un avance del 88% con corte al 31 de diciembre cuyos resultados fueron los siguientes:

No. De actividades programadas para la vigencia 2020	51
No. De actividades ejecutadas para la vigencia 2020	45
No. De actividades en ejecución	6
Desempeño	88%

Una vez analizados los resultados se identifican las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica de Talento Humano en el año 2021.

5.4.2 La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI

"La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI – es una operación estadística dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales trabajan, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional del país. La recolección de información se realizó durante los meses de octubre a diciembre de 2019. Participaron 25.082 servidores pertenecientes a 201 organizaciones estatales del nivel central".

Para la encuesta de 2019 se ampliaron los temas relacionados con el ambiente laboral en las organizaciones públicas, centrando la atención en temas relacionados con la visión de los servidores(as) frente a las motivaciones y expectativas en el servicio público. Igualmente, se incluyeron preguntas relacionadas con el uso de tecnologías de la información y datos en el ejercicio de las funciones públicas." (Texto tomado de tps://www.dane.gov.co/files/EDI_nal/2019/Boletin-tecnico-edi-nacional-2019.).

Los resultados de medición realizada a la Agencia de Renovación del Territorio, en relación con el entorno laboral es la siguiente:

	Durante los últimos doce meses...	Sí		NO	
		Total	%	Total	%
C13A	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	86	62,5	52	37,5
	cve%	3,3	3,3	5,6	5,6
	ic(+)	5,7	4,1	5,7	4,1
C13B	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	30	21,5	108	78,5
	cve%	8,6	8,6	2,3	2,3
	ic(+)	5,0	3,6	5,0	3,6
C13C	Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad.	124	89,6	14	10,4
	cve%	1,5	1,5	12,7	12,7
	ic(+)	3,6	2,6	3,6	2,6
C13D	Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	60	43,6	78	56,4
	cve%	4,8	4,8	3,7	3,7
	ic(+)	5,6	4,1	5,6	4,1
C13E	Realizó alguna forma de teletrabajo en su entidad	13	9,4	125	90,6
	cve%	14,0	14,0	1,5	1,5
	ic(+)	3,6	2,6	3,6	2,6

Fuente:DANE, EDI 2019

5.4.3 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El objetivo de la medición del Clima Organizacional es "obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben a la Agencia de Renovación del Territorio". Los resultados del 2019 fueron los siguientes:

RESULTADOS CLIMA LABORAL		
Variables	2019	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Funcionamiento	87,4	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos.
Participación	85,9	

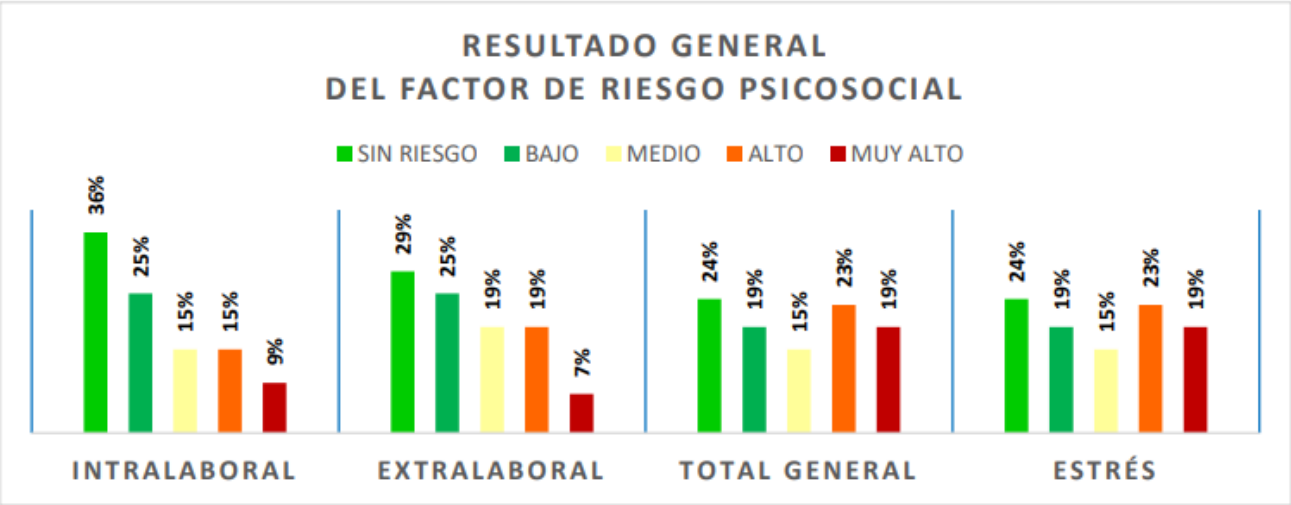
RESULTADOS CLIMA LABORAL		
Variables	2019	Estrategia relacionada con el Plan Estratégico de TH
Comunicación	85,0	
Relaciones Interpersonales	84,4	
Motivación	84,3	
Solución Problemas	84,3	
Liderazgo Transaccional	83,9	
Trabajo en Equipo	83,8	Estrategia de Plan de Bienestar e Incentivos
Desarrollo Organizacional	80,8	
Liderazgo Transformacional	76,4	
Condiciones de Trabajo	71,5	
Liderazgo Activo	67,7	
Índice de Clima Organizacional	82,5%	

*Fuente: Elaboración propia del GIT de Talento Humano.

5.4.4 Resultados de la Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial

Durante el año 2021 se identificaron las principales condiciones de Riesgos Psico-laborales, propias de Agencia De Renovación Del Territorio, a través del conocimiento y evaluación de relación individuo-organización, (aspectos intralaborales, extralaborales, personales y estrés), con el fin de plantear estrategias de intervención para prevenir y aminorar el impacto de estos sobre los trabajadores arrojando los siguientes resultados de manera agregada:

Resultado de la evaluación de riesgo general 2020



5.4.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Dado que los resultados de la vigencia 2020 son reportados en el mes de febrero de 2021, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2019, los cuales arrojaron como resultado de la evaluación a través del FURAG que la Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo 87.6 puntos, demostrando una mejora significativa gracias a las acciones propuestas como la formulación e implementación del plan estratégico, el desarrollo de bienestar, la evaluación de los servidores y el plan de previsión del talento humano, lo que conllevó a continuar con dichas actividades en el año 2020.

6. Desarrollo del Plan Estratégico De Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la Agencia de Renovación del Territorio, se desarrolla a través del ciclo de vida el servidor público, ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del segundo semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano de la Agencia de Renovación del Territorio, se enmarca en las agrupaciones de “Rutas de Creación de Valor” denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las seis (6) dimensiones restantes, así:

CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados

D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2	SG-SST	Servidores y Contratistas
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo sobre SGSST	D2	Capacitación	Servidores
	Equilibrio de vida	Programar actividades de Bienestar	D2	Bienestar	Servidores y Contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D3	Capacitación	Servidores
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes	D2	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos – Pausas activas	D2	Bienestar/SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	Capacitación	Servidores
		Implementar el Sistema Propio de Evaluación	D2, D4		Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual	D2, D4		Servidores
		Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores
	Bienestar del talento	Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Retiro	Servidores
	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	D4	Vinculación	Servidores
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación	D2	Capacitación	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras Dimensiones Asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al Ciudadano, derecho de acceso a la información.			
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	Capacitación	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2, D5,D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación	Servidores
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	Servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación / Nómina	Servidores

6.1 Estrategias de Talento Humano 2021

A partir del año 2020 la Agencia de Renovación del Territorio consideró el Talento Humano como un proceso estratégico, razón por la cual se dispuso la actualización del mapa de procesos de la entidad. A raíz de este cambio se dispone para el año 2021 el fortalecimiento del clima organizacional, el trabajo coordinado para la creación de la confianza orientada al valor público, orientado al cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos de la ART, así como intervenir todos los riegos que se evidenciaron en las mediciones de clima y batería de riesgo psicosocial y las auditorías internas realizadas en la dicha vigencia.

Lo anterior en el marco de los principios y valores adoptados por la ART, enfocados al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano, garantizando asi los pilares del empleo público.

Mapa de procesos

6.2 Estrategia de Vinculación

El GIT de Talento Humano velará por la vinculación de personal calificado, mediante herramientas de selección que permitan identificar los candidatos con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación [establece las directrices para la vinculación de personal competente para desarrollar las funciones de la entidad, (…), en cumplimiento de la normatividad vigente], por lo tanto, permitirá actuar con fundamento en la transparencia, legalidad y prontitud de sus procesos y procedimientos, garantizando la vinculación de personal competente que aporte al cumplimiento de los objetivos estratégicos y la consecución de las metas, en las diferentes dependencias.

Igualmente, la articulación del procedimiento de vinculación junto con la gestión adecuada de la información del servidor público fortalecerá la matriz de caracterización de los servidores públicos, constituyéndose en una herramienta de toma de decisiones y de gestión y desarrollo del talento humano. Así mismo, la matriz de caracterización será un instrumento estratégico para incentivar el crecimiento laboral (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados),

conforme a las dinámicas de perfilamiento laboral y realización académica, propiciando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Es importante resaltar que la ART, realizó el reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el portal de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) cargado en la plataforma SIMO doscientos sesenta y tres (263) empleos para suplir mediante Concurso de Méritos, la CNSC ha dado inicio al proceso de selección de la ART por medio de la publicación en su portal web del Acuerdo No. 0354 de 2020: "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la AGENCIA DE RENOVACIÓN DEL TERRITORIO –ART identificado como Proceso de Selección No. 1498 de 2020 - Nación 3". Proceso que se desarrollara durante la vigencia del año 2021 en los plazos y condiciones establecidas por la CNSC.

6.3 Estrategia del Programa de Bienestar

El programa de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (…) "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

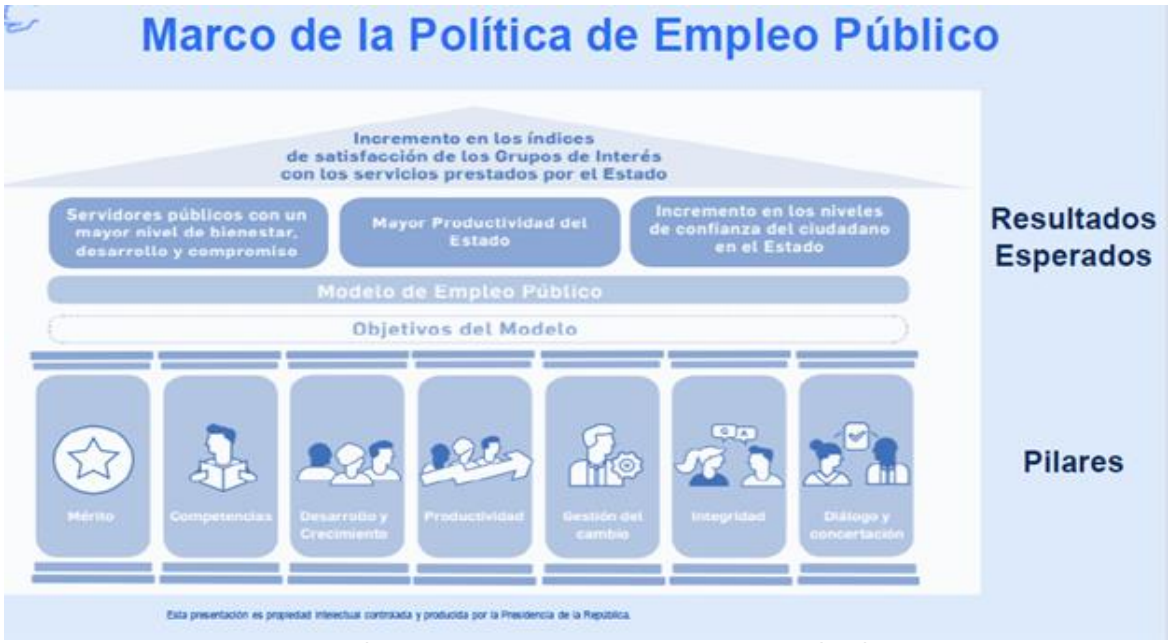
Concepto que ha tenido un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (…) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Para este 2021 se trabajará la formulación del Programa de Bienestar laboral e incentivos con base en El Programa Nacional de Bienestar, Servidores Saludables Entidades Sostenibles de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo para la Función Pública, documento que se encuentra articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Nacional de Bienestar.

Fuente: Presidencia de la República- Departamento Administrativo de la Función Pública

<u>Pilares establecidos bajo el Marco de la Política de Empleo Público:</u>

1. Merito
2. Competencias
3. Desarrollo y crecimiento
4. Productividad
5. Gestión del Cambio
6. Integridad
7. Diálogo y Concertación



Fuente: Presidencia de la República- Departamento Administrativo de la Función Pública

El objetivo del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, es generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

El Modelo establecido para el Programa Nacional de Bienestar se basa en 5 ejes Temáticos:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial: Relacionado con la calidad de vida laboral, aspectos psicosociales y la vida laboral y Familiar.

Eje 2. Salud- Mental: Actividades relacionadas con prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia y actividades para la salud mental.

Eje 3. Convivencia Social: Sus actividades están relacionadas con el fomento de inclusión, diversidad, y representatividad, y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales: sus actividades están relacionadas con la coordinación interinstitucional, por medio de convenios y alianzas público privadas, entre otras.

Eje 5. Transformación Digital: Es un eje transversal que implica la creación de una cultura digital para el Bienestar, de una apropiación en la protección de datos enfocados en el bienestar y por último una creación de la creación de ecosistemas digitales.

En el programa de Bienestar laboral y el programa de capacitación 2021 se incluirán temas de educación no formal y apoyos para la educación formal, para todos los empleados, sin considerar el tipo de vinculación laboral. La limitación de los recursos dará lugar a que se priorice el derecho de los empleados de carrera administrativa.

Para este 2021 se continuará con la ejecución de las actividades de forma virtual, teniendo en cuenta que se mantiene el periodo de aislamiento a nivel nacional, es por esto que dentro de las estrategias a implementar para este año, está la de promover la comunicación interna, en la cual los equipos de trabajo deben estar cada vez más conectados, difusión de mensajes por parte de los jefes comunicando resultados, conversaciones informales, implementación de charlas informativas, son algunas de las actividades que nos permitirán mejorar nuestro clima laboral durante la cuarentena.

Es una prioridad cuidar la salud de los funcionarios en tiempo de pandemia, por ello se implementarán estrategias orientadas a la disminución del estrés y la ansiedad en los equipos de trabajo, siempre tratando de encontrar un equilibrio entre la vida profesional y familiar, es así como dentro de las actividades a ejecutar se contemplan espacios de participación e interacción con la familia.

Para lo cual se implementará programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de conciencia de los riesgos de no

practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Con el fin de Promover un ambiente de armonía, mejorar el desempeño y el sentimiento de pertenencia en los trabajadores, más aún en época de crisis como la que se vive actualmente, se llevará a cabo la medición de clima laboral 2021, de igual manera se cuenta con :

- Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución 000057 del 19 de febrero 2018, por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ART de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

- Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución 00089 del 12 de marzo de 2018, por medio de la cual se dictan lineamientos y establece el plan de acción para implementar el Teletrabajo de la Agencia de Renovación del Territorio y se crea el comité de teletrabajo, la Entidad se compromete con las políticas y prácticas que exige la modalidad, (Ver proceso de talento humano de teletrabajo de la Entidad).

- Trabajo Remoto: Esta Modalidad de trabajo creada por el Ministerio del Trabajo mediante Circular 21 del 17 de marzo de 2020, diferente al teletrabajo y que no exige el cumplimiento de los requisitos establecidos, tomada como una medida temporal, de prestar los servicios, adicionalmente, se ató su vigencia a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional.

Ante la evolución de la pandemia del Covid-19, trabajar de manera remota nos ha traído nuevos retos por lo que debemos promover una cultura de trabajo inclusiva a pesar de la distancia física, las reuniones remotas ayudan a los grupos de trabajo a seguir conectados, es importante buscar que todos se sientan cómodos, empoderados y escuchados.

Realizar capacitaciones o sensibilizaciones relacionadas con tics de trabajo en casa, encuestas que nos permitan conocer las necesidades o dificultades que se presentan con el trabajo en casa, esto con el fin de mejorar y hacer óptimo el proceso.

Llegar a cada una de las casas con las diferentes actividades que se realizan con el fin de garantizar el bienestar de los funcionarios y mantener su salud mental.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás.

6.3.1 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia se compromete a dar cumplimiento a este fin, en el marco de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promocionando altos niveles de bienestar, salud, seguridad y calidad de vida laboral para sus funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.

La ART, ha generado mecanismos, procedimientos y canales para generar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el propósito de dar cumplimiento a la política establecida en esta materia en la entidad y su organización, por lo tanto, manifiesta su compromiso en la realización del trabajo en forma segura y en el cumplimiento de las normas y reglas de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ART, fija los siguientes objetivos particulares para el cumplimiento de su Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en El Trabajo SG-SST, así:

1. Promocionar, por intermedio de los designados como responsables del SG-SST, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y el Grupo de Talento Humano, la calidad de vida laboral, mediante la permanente identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que puedan generar incidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2. Suministrar los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para el establecimiento de los controles que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales vigentes aplicables en seguridad y salud en el trabajo.

3. Realizar evaluaciones médicas ocupacionales y complementarias o paraclínicas para los trabajadores, tendientes a identificar tempranamente posibles efectos sobre la salud derivados del trabajo que ejecutan, así mismo efectuar el seguimiento a las condiciones de salud del Talento Humano de la ART.

4. Preservar la seguridad y proteger la salud de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y partes interesadas que signifiquen el menor nivel de exposición al

peligro y riesgo para el Talento Humano de la ART mediante la mejora continua del SG-SST.

5. Garantizar la participación del Talento Humano, funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la ART en el cumplimiento de los requisitos del SG-SST.

6. Dar cumplimiento a la normatividad vigente del Sistema de Seguridad Social Integral SSSI y del Sistema de General de Riesgos Laborales SGRL frente a los derechos y deberes de los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés.

7. Promover la cultura del autocuidado y autogestión a través de un programa de capacitación, formación y entrenamiento permanente basado en los peligros y riesgos identificados a los que pueden estar expuestos los funcionarios, contratistas, subcontratistas y demás grupos de interés de la entidad.

Si bien es una obligación de la entidad destinar los recursos de las especialidades están claramente interrelacionadas con el objetivo final de mejorar la Seguridad y la Salud de los colaboradores, cada una tiene un objetivo propio definido:

• Seguridad: Prevenir y evitar los accidentes de trabajo.
• Higiene Industrial: Prevenir las enfermedades derivadas del trabajo.
• Medicina preventiva y del trabajo: Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos materiales como organizativos y sociales. (SVE Biomecánico y SVE psicosocial):

Los principios sobre la prevención de riesgos laborales dentro de la Entidad han impulsado la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, se ha considerado al recurso humano como el elemento más importante dentro de todo el sistema, dotándose de los medios materiales y humanos necesarios para lograrlo.

La entidad, verifica por un entorno laboral seguro y saludable, entendiendo la calidad total como la suma de calidades en todas las etapas de la actividad que se desarrollan y esto sólo es posible si se asume también la satisfacción del colaborador y el respeto por el ambiente.

El desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de carácter obligatorio por parte de la Agencia, por lo que se hace indispensable planificar su desarrollo de manera anual los cuales se evidencian en el plan de

trabajo del SG-SST 2021 para intervención, control de los peligros identificados y priorización de riesgos.

Por otra parte, y teniendo en cuenta ampliación de la batería de riesgo psicosocial realizada durante el año 2019 y 2020 la cual consistió en tomar los elementos que brinda la teoría; para observar, evaluar y analizar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, con el fin de proponer un plan de trabajo con un enfoque de prevención e intervención en casos en los que se identifique la necesidad de seguimiento, identificándose aspectos a mejorar en la organización del trabajo y plantearse acciones para con sus trabajadores con el fin de realizar acciones de mejora y de igual forma iniciar el seguimiento a través de su sistema de vigilancia epidemiológica a nivel de riesgo psicosocial en los casos en que se amerite.

Se contará con un subprograma de medicina del trabajo con los diagnósticos de condiciones de salud establecido por la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y la aplicación de la herramienta de riesgo psicosocial a los funcionarios y contratistas de la entidad.

Al igual que, con el subprograma de higiene y seguridad industrial con los diagnósticos de condiciones de trabajo por el levantamiento de la matriz identificación de peligros valoración de riesgos en las diferentes sedes y centros de trabajo de la entidad.

Estrategias para intervención para el peligro y riesgo biológico por la pandemia CORONAVIRUS COVID 19:

a) Realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo remoto o trabajo en casa por la pandemia coronavirus Covid 19 y de persistir esta situación se considerará determinar las necesidades con el contrato de suministro de equipos de cómputo a los servidores públicos.

b) Se determina que las jornadas de trabajo se deben reglamentar según los horarios de trabajo establecidos en la entidad y reglamento de higiene y seguridad en el trabajo y prohibir el uso de canales de comunicación institucional de la entidad, en el horario de 7 p.m. a 7 a.m. y fines de semana y festivos espacio básico extralaboral y exclusivo para compartir con la familia de los servidores públicos.

c) Se establecerá un sistema de monitoreo para el ciclo PHVA del SG-SST.

d) La entidad establecerá un programa de hábitos de vida saludable que son de vital importancia para contar con iniciativas y programas que impulsen un bienestar integral, que vayan encaminados a la disminución del sedentarismo y hábitos poco saludables, teniendo como objetivo principal la disminución y eliminación a mediano y largo plazo de enfermedades crónicas y la disminución del riesgo psicosocial a través de acciones concretas de promoción y prevención, enfocadas a mejorar la productividad y calidad de vida en el trabajo.

e) Diseñar un programa de acondicionamiento físico para intervención del peligro por sedentarismo con relación a los índices de morbilidad y accidentabilidad de las condiciones favorables o desfavorables para la salud integral y física de los servidores públicos.

f) Realizar un análisis al sistema de seguridad y salud en el trabajo para identificar las diversas falencias que se presentan de acuerdo a los resultados de la interacción de las direcciones técnicas, jefaturas y grupos internos donde se ha podido identificar la falta de compromiso por parte de las directivas al no determinar el estatus que le corresponde al SG-SST en la estructura organizacional según la ley, para que se pueda llevar a cabo de manera satisfactoria y cumplir el objetivo de propender por la salud de los servidores públicos según la política SST.

g) Se establecerá una campaña de cultura del reporte de incidentes y accidentes de trabajo como de enfermedad laboral, alineada a los reportes de condiciones de trabajo y de salud.

h) Se planteará una estrategia con una metodología con diagnóstico para asignación de recursos financieros, técnicos y humanos competentes para implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST como lo ordena la ley.

i) Se establecerá un equipo interdisciplinario según los requisitos y requerimientos de la normatividad vigente, en especial para el subprograma de medicina preventiva del trabajo el cual se fortalecerá con un profesional competente y un médico especialista en salud ocupacional que preste sus servicios autónomos de asesoría según la Resolución 1016 de 1989 de la entidad y debido a la necesidad del tema por la Pandemia Mundial, como también complementar el contrato de toma de evaluaciones médicas

ocupacionales para interpretación de los diagnósticos de condiciones de salud.

j) Se establecerá la asesoría de un profesional en fisioterapia en concordancia a los riesgos determinados en la encuesta de morbilidad sentida y diagnósticos de condiciones de salud y de trabajo.

k) Se establecerán mecanismos para la identificación del peligro por acoso laboral buscando la no materialización de este riesgo.

6.4 Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normatividad vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, establece que: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Busca generar compromiso de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.” (…) Por ello; La Agencia de Renovación del Territorio lleva a cabo anualmente el plan de incentivos que busca destacar a los servidores públicos de gerencia pública, de carrera administrativa y de libre nombramiento y Remoción.

6.4.1 Estímulos y Salario Emocional

Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los funcionarios a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”

Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

Celebración de días especiales:

Día Nacional del Servidor Público.
Día de la mujer/hombre
Día de la secretaria.
Día de la madre/padre
Día del conductor.
Halloween, actividad de integración de las dependencias.
Cierre de Gestión.

Reconocimiento valor Integridad:

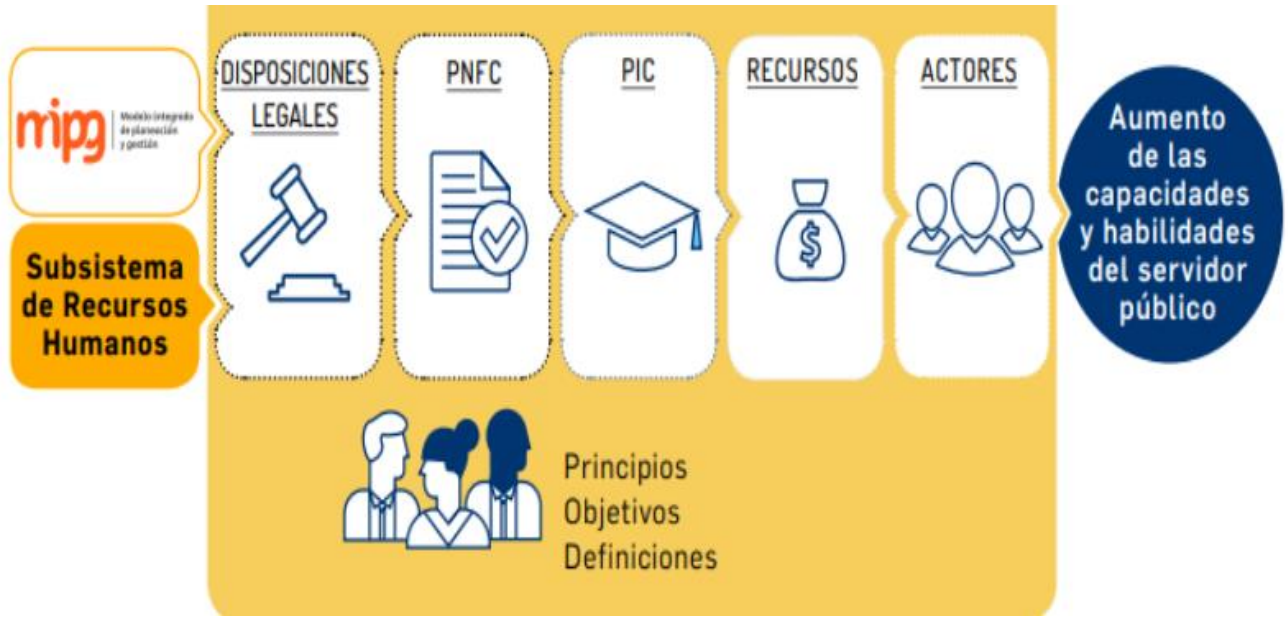
Esta actividad busca reconocer en los funcionarios de la entidad la representación de los valores que hacen parte del código de integridad, exaltar su labor y contribución de valor público y cumplimiento de objetivos institucionales de la entidad. Mediante el reconocimiento público.

6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

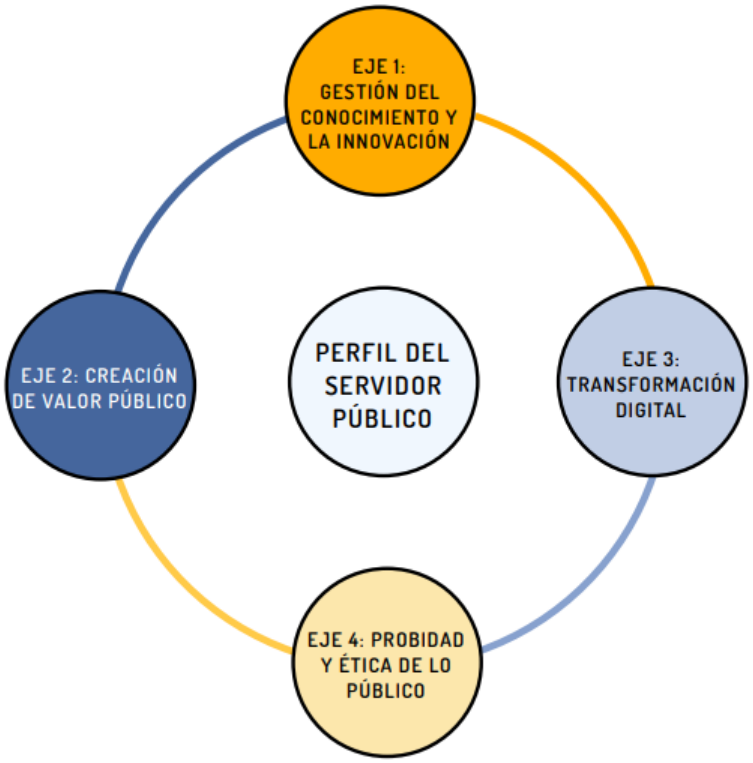
El Plan Institucional de Capacitación se formula con los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) cuyo objeto es: *"Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva*".

En este sentido, a partir de una visión sistémica para su diseño se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0 tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país.

De igual manera, el diagnóstico de necesidades se realiza con base en el siguiente ciclo de diseño instruccional establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP:



Con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

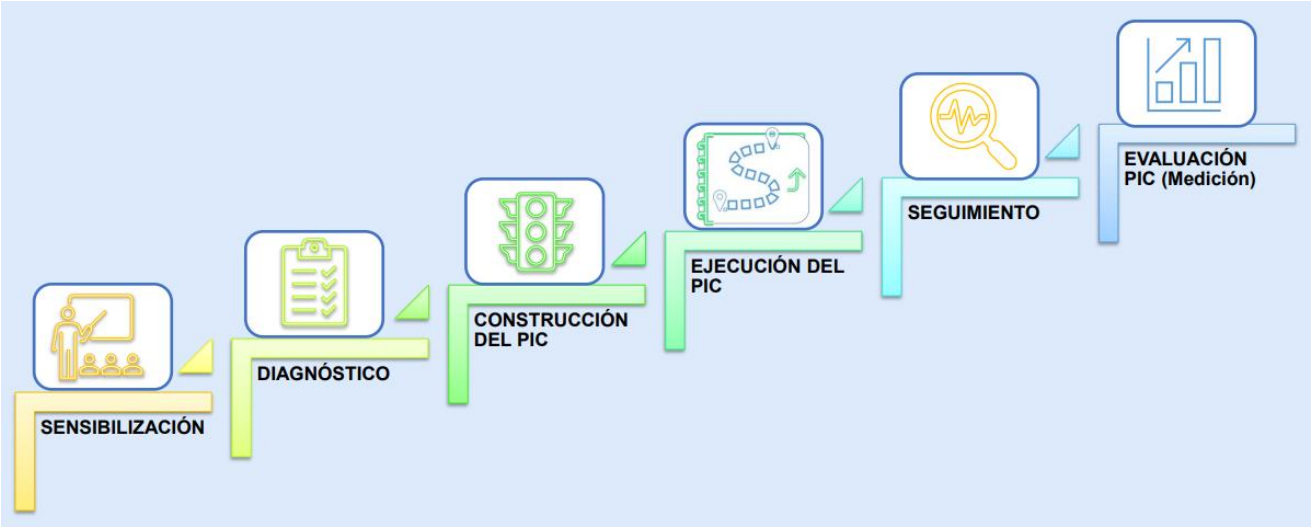


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Dado lo anterior y debido a los cambios en la estructura de la Agencia de Renovación del Territorio (ART) mediante Decreto 1223 de 2020, se hace necesario formular nuevamente el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, con el propósito de dar cumplimiento a las directrices del gobierno en la materia y atender las necesidades de formación y capacitación de la entidad conforme al nuevo modelo de operación.

El nuevo modelo del Plan Institucional de Capacitación busca la profesionalización de sus servidores públicos para que puedan responder a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el Estado colombiano, tales como, estar conectado con la nueva dinámica de la industria 4.0 y el concepto de servidor 4.0; así mismo, que los servidores establezcan aquellos ejes con los que se identifican y requieren fortalecer sus habilidades y competencias para minimizar brechas en el ejercicio de sus funciones.

Conforme a lo anterior, la entidad formulará el Plan Institucional de Capacitación agotando las siguientes fases:



Fuente: Presidencia de la República- Departamento Administrativo de la Función Pública

La **sensibilización** se realizará a través mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente por correo electrónico institucional. Con esto, se busca generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC.

El **Diagnóstico** se hará a través del diseño de un instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por cada servidor para determinar sus necesidades, adicionalmente se tendrán en cuenta las manifestadas por equipo de trabajo, como también la evaluación resultada de las auditorías internas del Grupo de Control Interno y los resultados de las evaluaciones de desempeño de acuerdo con los objetivos estratégicos de la Entidad entre otras.

La **Construcción del PIC** una vez se identifican brechas existentes entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, las cuales son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y también las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones, se elaborar una oferta de capacitación.

La **Ejecución del PIC,** consiste en ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).

El **Seguimiento** se realizará de manera interdisciplinaria al interior de la entidad, con la intervención del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, Planeación, Control

Interno y la Comisión de Personal a partir de las actividades programadas y el cumplimiento de las mismas de acuerdo a los cronogramas de trabajo establecidos.

La **Evaluación** será el resultado de la ejecución de las actividades programadas, el cumplimiento en términos de eficiencia y eficacia.

Con todo lo anterior, la Agencia de Renovación del Territorio, busca el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, para la mejora del servicio, todo orientado al cumplimiento con eficiencia y eficacia de la misión y visión de la entidad.

Este programa de capacitación recoge igualmente los planes de auditoria y mejora, donde se evidencian las competencias que se deben fortalecer en cada uno de los equipos de trabajo de la ART, para mejorar la gestión institucional y crear valor público.

6.6 Estrategia de Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño laboral es un proceso estratégico dentro de la gestión integral del talento humano, orientado al conocimiento objetivo de los logros, aportes, competencias, potencialidades, y debilidades de los servidores públicos del sector Presidencia de la República, con el objeto de realizar las acciones que fueren necesarias para favorecer la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional del empleado, así como para determinar la permanencia del empleado de carrera administrativa en el servicio, es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional y consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

Se aplican las disposiciones de la Ley 909 de 2004 en el artículo 2 dispone literal “c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;”

Llevando a que la ART considera las evaluaciones, de los acuerdos de gestión, del personal de carrera y la evaluación de los funcionarios nombrados en provisionalidad, como una herramienta de carácter estratégico, la cual se aplica a todo servidor público independiente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñe, pues la responsabilidad acompaña el servicio público en el marco normativo que lo regula, considerando la evaluación procedente dentro de una política institucional de seguimiento a la gestión de la entidad.

Durante la vigencia 2020 se aplicó el sistema de evaluación previsto para la planta de personal provisional lo que nos permitió orientarnos hacia los siguientes aspectos: control de las estrategias misionales y administrativas, registro histórico de las competencias que se deben fortalecer y generar los planes de mejoramiento.

Ahora bien, en el 2020, se adoptó el sistema de evaluación para el nivel asesor y de carrera administrativa, dando cumplimiento a los lineamientos de la cabeza del sector.

Las herramientas empleadas para realizar la evaluación de desempeño están orientadas a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias.

6.7 Estrategia de Administración de Nómina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012, dicho control se realiza cada semestre donde se toma el salario básico menos los aportes de salud, pensión y fondo de solidaridad si es el caso, se divide en 2 y de la nómina se extrae el valor neto del último mes, con ello se verifica que no supere el resultado del cálculo anterior.

De igual manera se ha dispuesto por la DIAN para el año 2021 el impulso de la nómina electrónica como un elemento más de la transformación digital, la Agencia de Renovación del Territorio en cumplimiento de este propósito tendrá el reto de actualizar los sistemas de información de la entidad para generar los soportes con los parámetros que establece el sistema financiero del Estado a través del Ministerio de Hacienda.

6.8 Estrategia Gestión de la Información

Para mayor control de la información del personal de la entidad, se cuenta con un sistema de información de nómina y el sistema de información del empleo público SIGEP, los cuales recogen la información detallada de cada uno de los servidores

vinculados a la ART, de igual manera se cuenta con el expediente laboral actualizado, información que se guarda sobre los preceptos de reserva así:

"*Entiéndase como Historia Laboral, una serie documental de acceso reservado custodiada por parte de los funcionarios de las oficinas de Talento Humano, en donde se conservan todos los documentos de carácter administrativo relacionados con el vínculo laboral que se establece entre un funcionario y la entidad; ésta contiene información personal o reservada que forma parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado. El manejo de esta información debe ser conforme a la ley y los derechos fundamentales*." Tomado del Archivo General de la Nación.

Y, lo dispuesto en Ley 1437 de 2011 en su artículo 24, el cual orienta lo siguiente:

"*ARTICULO 24. Sólo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución o la ley, y en especial: 1. Los protegidos por el secreto comercial o industrial. 2. Los relacionados con la defensa o seguridad nacionales. 3. Los amparados por el secreto profesional. 4. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas…*"

6.9 Archivo de Historias Laborales

Mediante la organización de expedientes laborales, debidamente organizados en orden alfabético y cronológico, cumpliendo con la tabla de retención de documentos y demás herramientas de archivo, de manera que se cumplan los parámetros especificados en la Ley N° 594 de 2000 y las normas reglamentarias y complementarias para realizar las consultas de manera física y digital y realizar la transferencia de expedientes inactivos dentro del plazo previsto.

El gran objetivo a largo plazo por parte del área de Talento Humano para el proceso de organización de las historias laborales es la digitalización total, para que el manejo de estos expedientes, sin dejar de lado la organización física.

6.10 Estrategia Situaciones Administrativas

Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y demás normas complementarias y reglamentarias, las cuales establecen como situaciones administrativas las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando servicio militar

Este tipo de novedades que deben ser reportadas al proceso de talento humano en el formato diseñado para tal propósito, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes e ingresadas al sistema de información de la nómina de la entidad.

Se ha dispuesto que la programación de vacaciones de la respectiva vigencia se reporte por área al inicio de cada periodo con el propósito de organizar el PAC correspondiente a la nómina de la entidad y que las vinculaciones se realicen dentro de los primeros cinco días del mes.

Lo anterior, de conformidad con los parámetros establecidos en la Circular No. 000001 del 9 de febrero de 2017, la cual establece las políticas de operación del proceso de talento humano en lo referente a las principales situaciones administrativas referenciadas.

6.11 Estrategia Conflicto de Intereses

La expedición del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 *"Pacto por Colombia, pacto por la equidad",* contempla el compromiso del Gobierno Nacional en que los distintos sectores de la administración pública implementen estrategias sobre el conflicto de intereses, lo anterior en el marco del pacto de cero tolerancias contra la corrupción, establecido en el PND.

Conforme a lo anterior, es necesaria la implementación de acciones orientadas a la correcta y oportuna gestión de posibles situaciones de conflicto de intereses, que den cuenta del adecuado tratamiento por parte de las entidades destinatarias de este conjunto de iniciativas.

En búsqueda de este propósito, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha puesto herramientas metodológicas y elementos informativos para las principales áreas intervinientes en ser facilitadores de esta estrategia, como lo son: Oficina de Planeación, Grupo de Control Interno, Grupo de Talento Humano,

Oficina de Comunicaciones y la Oficina Jurídica, y en general, en acompañamiento de las diferentes dependencias que desarrollan la misionalidad de la Agencia.

Partiendo del diseño adelantado por el DAFP, se estableció una caja de herramientas que desglosa el marco normativo aplicable, un banco de conceptos y un conjunto de formatos tendientes a: efectuar un autodiagnóstico para la gestión, la formulación de la estrategia de gestión y unos formatos adaptables al componente de procesos y procedimiento de la entidad.

En ese sentido, las etapas que se expresan en los formatos de autodiagnóstico y las actividades de gestión asociadas al diseño estratégico de la gestión de conflictos de intereses permiten vislumbrar frentes de actuación del proceso de Talento Humano:

- Seguimiento y control a la Declaración Anual de Bienes y Rentas (artículo 122 de la Constitución Política, el artículo 13 de la Ley 190 de 1995, Ley 2013 de 2019).
- Seguimiento y control a la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, a los sujetos obligados de conformidad con la Ley 2013 de 2019.
- Participación en la construcción de la formulación de la estrategia para la identificación y declaración de conflictos de intereses.
- Inclusión de contenidos temáticos sobre conflicto de intereses para la capacitación y sensibilización a todos los servidores públicos y contratistas al servicio de la Agencia.

Con base en los elementos anunciados es de importancia recalcar a su vez en materia de prevención del conflicto de intereses, la existencia del Código de Integridad, adoptado mediante Resolución No. 000749 de 25 de octubre de 2019, que en desarrollo de la Política de Integridad (Numeral 9 del presente documento), articula la orientación necesaria para la comprensión y la aplicación de los mecanismos concernientes al conflicto de intereses en la entidad, donde el Grupo de Talento Humano continuará fortaleciendo los contenidos y estrategias de la Política de Integridad en concordancia con la gestión de conflictos de intereses.

6.12 Estrategias en el Procedimiento de Retiro

La Agencia de Renovación del Territorio (ART) establece el proceso de retiro de los funcionarios los cuales responden a los principios de economía, transparencia, publicidad, celeridad, siguiendo la normatividad vigente y reportados dentro del sistema de información de nómina con que cuente la entidad.

El retiro del servicio de los funcionarios quienes estén desempeñando empleos de provisionalidad y de carrera administrativa, se produce en los siguientes casos:

- Declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral.
- Renuncia regularmente aceptada
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Por invalidez absoluta.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.
- Por orden o decisión judicial.
- Por supresión del empleo.
- Por muerte.

El proceso de retiro debe quedar debidamente documentado, mediante el acto administrativo y los formatos correspondientes a la entrega del cargo que dan cuenta de la actividad que realizó el respectivo servidor, así como la respectiva evaluación de desempeño y la encuesta que incluye las razones de su desvinculación.

El área de talento humano diseño y actualizó, el formato de informe de retiro, el cual permite recoger la gestión del servidor que se retira, así como lo principales aspectos relacionados con sus funciones y la documentación relevante para la ART, de esta manera se garantiza la continuidad del procesos y del servicio a cargo de la Agencia.

6.13 Estrategia, más Jóvenes en el Estado

Con el fin de impulsar la vinculación del talento joven al servicio público, el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la Presidencia de la República por medio de la Consejería Presidencial para la Juventud (CPJ), busca con este espacio que los jóvenes entre los 18 y 28 años conozcan cuáles son los mecanismos que tienen para ingresar al servicio público, con el fin de generar oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral.

.

Entidades Aliadas

- Consejería Presidencial para la Juventud
- Departamento de la Presidencia de la República (DAPRE)
- Vicepresidencia de la República

- Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
- Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)
- Colombia Compra Eficiente Administrativo
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

7. Plan De Acción de la Matriz Estratégica De Talento Humano Evaluación De Plan

El plan de acción de Talento Humano de la ART se basa en la matriz MIPG, que recoge la dimensión del talento humano, conformada por dos Políticas, Gestión de Talento Humano e Integridad.

De igual manera se hace seguimiento mensual sobre el plan de acción de talento humano integrado al plan de acción de la secretaria general y plan estratégico institucional.

8. Cumplimiento Política De Integridad

En consonancia con los lineamentos del DAFP para el fomento de entidades íntegras y la construcción colectiva el DNP emprendió, mediante una metodología participativa, el desarrollo de dos valores adicionales a los cinco valores que conforman el *Código de Integridad* del servicio público en Colombia, y también ajustó sus principios de acción con el fin de vincular de manera armónica la cultura institucional, incluyendo un valor propio de la Agencia de Renovación del Territorio, y formalizando un equipo de trabajo que lidere el proceso en cada una de las áreas de trabajo.

Con este propósito, mediante Resolución No. 000749 de 2019 se adoptó el código de integridad para los servidores públicos de la ART, se adiciona el valor de probidad y se conforma el equipo de gestores de integridad el cual está conformado por servidores de diferentes áreas de la entidad.

En el mes de diciembre de 2020, se aplicó la encuesta Valores Código de Integridad, la cual fue comunicada por el correo electrónico de la ART, a todos los funcionarios y contratistas, se obtuvo la siguiente información:

De acuerdo con las respuestas 87 funcionarios consideran que al interior de la entidad si se han apropiado de los valores del código de Integridad y por el contrario 6 funcionarios consideran que no.

Considerando lo anterior para el año 2021 los grandes retos son los siguientes:

1- Fortalecimiento del concepto de los valores mediante la promoción para garantizar mayor apropiación.
2. La realización de talleres con el objetivo de recordar permanentemente los valores
3. Se fomentará los intercambios participativos con todos los servidores y colaboradores
4. Se continuará con la ampliación de los gestores de integridad en donde la Agencia de Renovación del Territorio tiene presencia, con el propósito de fortalecer aún más los valores en nuestra regionales.

9. Innovación en la Gestión del Talento Humano

Desde el modelo integrado de gestión MIPG dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función uno de sus primeros objetivos es el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, colocando en el centro del modelo integrado para todas las entidades públicas, ya que este, no solo afecta la parte administrativa sino también la toma de decisiones orientadas a establecer las estrategias y el desarrollo organizacional.

En este nuevo contexto, la gestión humana entra a jugar un rol clave para consolidar los retos de las entidades públicas, lo que nos orienta a nuevas realidades con continuos cambios, incertidumbres, riesgos y amenazas imprevistas, siendo necesario generar procesos que desarrollen la creatividad, la innovación y nuevos planteamientos, así como capacidades y actitudes.

De igual manera se seguirá trabajando el desarrollo del talento humano desde el fortalecimiento de las competencias articulando el proceso de evaluación, capacitación, bienestar y psicosocial, con el propósito de formar al equipo desde la experiencia en el trabajo y en el entorno.

Por lo expuesto, uno de los puntos en el que se fortalecerán las competencias es en el uso de las herramientas TIC, con el propósito que sean instrumentos de colaboración administrativa y gerencial.

De otro lado, se trabajará en el dominio personal, mediante el reconocimiento de las habilidades y conocimientos existentes los cuales servirán como multiplicadores de estos saberes a toda la entidad.

10. Ausentismo

El propósito principal de intervenir en el ausentismo de funcionarios de la Agencia de Renovación del Territorio es desarrollar un plan de autocuidado relacionado con

factores de riesgo que pueden afectar su desempeño laboral y generan incapacidades por enfermedades generales y / o enfermedades profesionales.

Es importante recordar que el autocuidado es una decisión que los funcionarios deben considerar y tomar en la práctica. El autocuidado es una parte importante de la seguridad en el trabajo preventivo, de esto depende el ambiente laboral, tomar conductas adecuadas para prevenir y promover nuestro propio autocuidado.

Implementar herramientas adecuadas para los funcionarios, como el apoyo psicosocial y la capacitación en manejo del estrés laboral, así como estrategias de autocuidado y prevención y de esta forma mejorar la calidad de vida de los funcionarios lo que a futuro beneficiará enormemente el ambiente laboral.

A través de canales virtuales o presenciales que se encuentran dentro de los planes de prevención y autocuidado se cree también un espacio para el crecimiento de todos los funcionarios, estos contenidos potencian la capacidad de comprensión de conocimientos sobre sus factores de riesgo y las habilidades para mejorar sus condiciones de salud y se estructure unas sesiones y cursos que a su vez sirvan de escenarios de integración entre las personas de diferentes áreas.