SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES







Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano SAE

2025

VICEPRESIDENCIA CORPORATIVA
DIRECCION DE TALENTO HUMANO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 5
2. MARCO NORMATIVO 5
3. MARCO CONCEPTUAL 9
4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 13
4.1 Misión: 14
4.2 Visión: 14
4.3 Funciones: 14
4.4 Valores: 14
5. PROCESOS DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO 15
5.1 Objetivo: 16
5.2 Alcance: 16
5.3 Seguimiento: 16
5.4 Políticas de Gestión de Talento Humano 16
5.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: 16
5.4.2 Política de Desconexión Laboral: 16
5.4.3 Política de prevención de consumos de sustancias psicoactivas, hábitos de fumar y medidas sancionatorias: 17
5.4.4 Política de Prevención de Acoso Laboral: 17
5.5 Planes de Gestión de Talento Humano: 17
6. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 18
6.1. Definición 19
6.2 Diagnóstico 19
6.3 Planeación Estratégica 21
6.3.1. Objetivos 21
6.4 Desarrollo Del Plan 21
6.5 Ejecución 23
6.6 Seguimiento y Control 23
6.7 Análisis de Resultados 23
7. Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos 24
7.1 Definición 25
7.2. Diagnóstico 25
7.3. Planeación Estratégica 25
7.3.1. Objetivo 25
7.3.2. Objetivos Específicos 25
7.3.3. Ejes y Temáticas 25
7.4 Ejecución 27

7.5 Seguimiento y Control 28
7.6 Análisis de Resultados 28
8. Plan Integral de Capacitación y Formación 29
8.1 Definición 30
8.2 Diagnostico 30
8.3 Planeación Estratégica 31
8.3.1 Objetivos 31
8.3.2 Alcance 31
8.4 Ejecución 31
8.5 Cronograma 33
8.6 Seguimiento y Control 33
8.7 Análisis de Resultados 33
9. Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 34
9.1 Definición 35
9.2 Diagnostico del SGSST 35
9.2.1. Análisis del Diagnóstico del SGSST 36
9.3 Planeación 36
9.4. Ejecución 37
9.4.1. Teletrabajo 37
9.5 Seguimiento y Control 39
9.6. Análisis de Resultados 40

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1	Marco Normativo	06
Tabla No. 2	Numero de cargos por nivel de la planta de personal aprobada	19
Tabla No. 3	Número total de cargos por nivel de la planta de personal aprobada	20
Tabla No. 4	Tipos de discapacidad	23
Tabla No. 5	Cronograma provisión de vacantes 2025	23
Tabla No. 6	Indicador provisión de vacantes	23
Tabla No. 7	Cronograma 2025 Plan de Bienestar, Calidad de Vida, auxilios e incentivos	27
Tabla No. 8	Cronograma Capacitación y Formación 2025	33
Tabla No. 9	Plan de acción Integrado SST 2024 – Fuente Propia	35
Tabla No. 10	Cronograma SGSST 2025	38

INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1	Procesos que se desarrollan durante la vinculación	5
Figura No. 2	Código de Integridad y Buen Gobierno	14
Figura No. 3	Componentes Plan Estratégico de Talento Humano	17
Figura No. 4	Línea de tiempo aprobaciones de la Junta Directiva respecto a la Planta 2016 - 2021	20
Figura No. 5	Línea de tiempo aprobaciones de la Junta Directiva respecto a la Planta 2022 - 2024	21
Figura No. 6	Ejes del Programa de Bienestar	26
Figura No. 7	Insumos diagnósticos de necesidades de formación	30
Figura No. 8	Ejes Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de Función Pública	31
Figura No. 9	Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA	35
Figura No. 10	PHVA Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA	36
Figura No. 11	Plan de Trabajo Anual SGSST 2025 – Fuente Propia	36
Figura No. 12	Política Seguridad y Salud en el Trabajo – Fuente Propia	39
Figura No. 13	Objetivos Estratégicos del SGSST – Fuente Propia	39

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 612 de 2018, la Dirección de Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales- SAE, diseña y formula el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano conforme a la normatividad vigente, la planeación estratégica y la cultura organizacional durante la vigencia 2025.

Teniendo en cuenta lo anterior, fue formulado teniendo en cuenta las siguientes fases:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados

El Plan Estratégico de Talento Humano está vinculado al Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", el cual establece directrices y principios orientados a la promoción del bienestar y el desarrollo integral de los ciudadanos. En este sentido, el Plan Estratégico de la dirección se presenta como una herramienta fundamental para fortalecer el compromiso de la entidad con el bienestar de sus trabajadoras y trabajadores, generando impacto en su calidad de vida y entorno laboral; estos procesos se desarrollan durante el ciclo de vida del trabajador con la entidad:

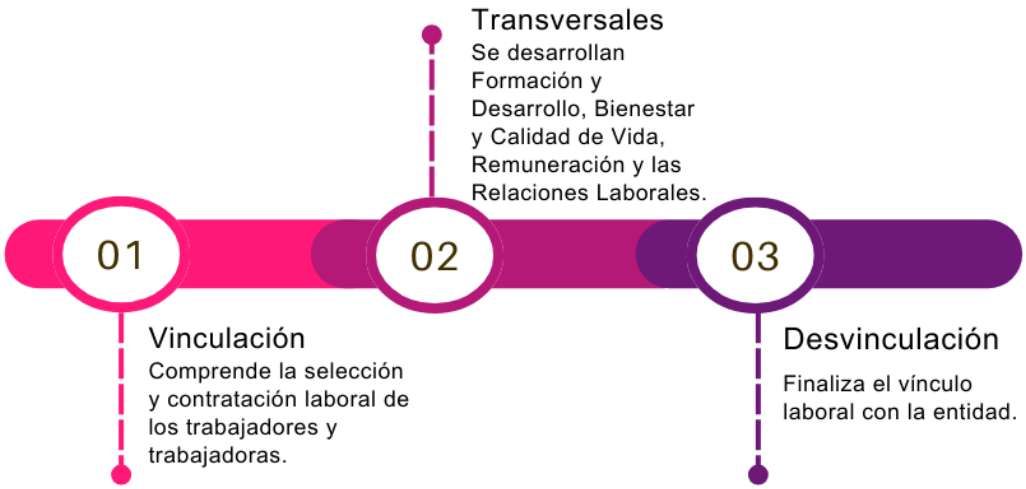


Figura No. 1: Procesos que se desarrollan durante la vinculación – Fuente Propia DTH

En resumen, el Plan Estratégico de Talento Humano se diseña para optimizar la gestión para transformar y fortalecer la gestión de la dirección, promoviendo un entorno laboral que favorezca el bienestar, la calidad de vida, la productividad y el desarrollo integral de los trabajadoras y trabajadores, en sintonía con los objetivos estratégicos, alineándose con los valores institucionales y contribuyendo al cumplimiento las metas de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona el marco normativo que establece los lineamientos transversales de los procesos de la Dirección de Talento Humano.

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Resolución 2013 de 06 de junio 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	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Congreso de la República	Ley 50 del 28 de diciembre de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano - Plan Integral de Capacitación y Formación
Asamblea Nacional Constituyente	Constitución Política de la República de Colombia - 06 de julio de 1991	Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".	Plan Integral de capacitación y Formación
Congreso de la República	Ley 87 de 29 de noviembre de 1993	"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la República	Ley 100 de 23 de diciembre de 1993	"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la republica	Ley 15 de 08 de febrero de 1994	Por la cual se expide la Ley General de la Educación	Plan Integral de capacitación y Formación
Ministerio de gobierno de la república de Colombia	Decreto 1295 de 22 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ministerio de Educación	Ley 0181 de enero 18 de 1995	"Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte"	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Congreso de la República	Ley 489 de 29 de diciembre 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 de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la República	Ley 581 de 31 de mayo de 2000	"Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución"	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Decreto 1227 de 21 de abril de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos	Plan Integral de capacitación y Formación
Congreso de la republica	Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Congreso de la republica	Ley 1064 de 26 de julio de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación	Plan Integral de capacitación y Formación

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
Ministerio de la protección social	Resolución 2646 de 17 de julio 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 psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Departamento Administrativo de la Función Pública	Ley 1361 de 03 de diciembre de 2009	"Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" que tiene por objeto básicamente fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Presidencia de la República	Decreto 2782 de 05 de agosto de 2010	"Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004".	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la republica	Ley 1562 de 01 de julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ministerio del trabajo	Resolución 652 de 30 de abril de 2012	Por la cualquier se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Congreso de la República	Ley 1581 de 17 de octubre de 2012	"Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales."	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Decreto 1377 de 27 de junio de 2013	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012 "(Protección de Datos Personales)	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Decreto 2852 de 06 de diciembre de 2013	Por la cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y establece la obligatoriedad del registro de vacantes en él.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la republica	Ley 1708 de 20 de enero de 2014	Por medio de la cual se expide el Código de Extinción de Dominio	Plan Integral de capacitación y Formación
Ministerio de Trabajo	Decreto 1443 de 31 de julio de 2014	"Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Ley 1072 de 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Plan Integral de Capacitación y Formación.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto 1083 de 26 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano - Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Ministerio de Salud y Protección Social	Decreto 2353 de 03 de diciembre de 2015	Por el cual se unifican y actualizan las reglas de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se crea el Sistema de Afiliación Transaccional y se definen los instrumentos para garantizar la continuidad en la afiliación y el goce efectivo del derecho a la salud.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la República	Ley 1780 de 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones. (Programa Estado Joven)	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
Congreso de la República	Ley 1811 de 21 de octubre de 2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Congreso de la República	Ley 1857 de 26 de julio 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"	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Presidencia de la República	Decreto 2011 de 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Plan Integral de Capacitación y Formación - Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
Presidencia de la República	Decreto 815 de 08 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Resolución 667 de 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Ministerio del trabajo	Resolución 0312 de 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SS	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Presidencia de la República	Ley 1955 de 25 de mayo de 2019	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Presidencia de la República	Decreto 2365 de 26 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Ministerio de Trabajo	Resolución No. 623 de 03 de marzo de 2020	Por la cual regula las prácticas laborales contempladas en el Parágrafo 1 del artículo 13, 15, 16 y 17 de la Ley 1780 de 2016 y el artículo 192 de la Ley 1955 de 2019	Plan Integral de capacitación y Formación
Congreso de la República	Ley 2039 de 27 de julio de 2020	Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto 959 de 19 de agosto de 2021	Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano.
Congreso de la República	Ley 2191 de 06 de enero de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"	Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos

Tabla No. 1: Marco Normativo

3. MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Artículo 3. Ley 1562 de 2012)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Aprendiz: Es toda persona que reciba formación. En el SENA se reconoce con el perfil de libre pensador, con capacidad crítica, solidario, emprendedor creativo y líder.

Aprendizaje: Se entiende como un "(…) proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Auxiliar jurídico Ad Honórem: Estudiante de la carrera de derecho proveniente de cualquier Institución de Educación Superior oficialmente reconocida, que presta voluntariamente sus servicios de apoyo en la entidad.

Auxilio Económico para actualización en el Registro Abierto de Avaluadores – RAA: Auxilio económico correspondiente al 100 % del valor de la actualización en el Registro Abierto de Avaluadores - RAA, para los trabajadores de la planta de SAE, que de acuerdo con el empleo lo requieran para el ejercicio de sus funciones. (Ley 1673 de 2013 "Por la cual se reglamenta la actividad del Avaluador y se dictan otras disposiciones (Acta de Junta Directiva SAE 29/03/2023).

Auxilio Económico para el Fomento de la Educación Formal Superior: Auxilio económico otorgado a los trabajadores de SAE con el propósito de fomentar la educación formal superior, (niveles técnicos a maestría) en los núcleos de conocimiento que guarden directa relación con las funciones del cargo, de modo que se profesionalice la planta y se aumenten los niveles de eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función que le corresponde a la Sociedad (Acta de Junta Directiva SAE 29/03/2023).

Auxilio por Excelencia: Reconocimiento otorgado a los tres (3) trabajadores de SAE que se postulen al auxilio económico, que inicien programas de postgrado (especialización y maestría) y elaboren u proyecto que apunte al mejoramiento de los procesos y procedimientos de su área y del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial: Está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores psicosocial, intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Ministerio de Trabajo Resolución 2404, 2019).

Beneficio en Tiempo: Son estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, las cuales se reflejan en la motivación, el sentido de pertenencia y el aumento de la productividad organizacional. (Universidad de los Llanos. Villavicencio (Colombia), 2020).

Bienestar Laboral: Los programas de bienestar social son 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; con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y pertenencia del empleado con la empresa.

Caja de Compensación Familiar: Son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley. Las obras y programas sociales que emprendan las Cajas de Compensación con el fin de atender el pago del subsidio en servicios o especie se realizarán exclusivamente en los campos y en el orden de prioridades como Vivienda, Salud, Educación integral y continuada; capacitación y servicios de biblioteca, Recreación Social, entre otros (Ley 21 de 1982).

Calidad de Vida Laboral: Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante generación de conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, incrementando la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Ley 1064 de 2006)

Ciclo Académico: El sistema de distribución racional del tiempo destinado a la planeación, organización, ejecución y evaluación de actividades curriculares en los establecimientos educativos de educación preescolar, básica y media. El calendario académico debe determinar las fechas precisas de iniciación y finalización de las actividades (Ministerio de Educación Nacional 2024).

Ciclo PHVA: Modelo de mejora continua en cuyo propósito es la consecución de unos mejores índices de calidad y eficiencia

Planificar: Establecer los objetivos para la elaboración del plan a través del cual se alcanzarán; ideas para solucionar los problemas que actualmente se presentan.
Hacer: Iniciar las acciones de conformidad con el plan elaborado.
Verificar: Revisar las acciones implementadas para la medición de los resultados.
Actuar: Implementación de las acciones de mejora de mejora de conformidad con los resultados verificados

Clima Organizacional o Laboral: El conjunto de percepciones compartidas que los trabajadores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007)

Competencias laborales: Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada. (SENA 2022)

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Convenios: Son aquellos acuerdos de voluntades mediante los cuales las partes establecen compromisos e intenciones generales o específicas de cooperación mutua, para desarrollar en forma planificada actividades de interés y beneficio común. Los convenios podrán materializarse mediante acuerdos, memorandos, actas o cartas de entendimiento.

Cultura Organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo

se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

Diagnóstico de necesidades: Identificar los requerimientos de formación y capacitación de los trabajadores, para cumplir con su misión, mejorando el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Encuesta de Diagnóstico de necesidades: Tiene como objetivo recolectar información sobre cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral y cómo este entorno influye en su salud, satisfacción y motivación. Con los resultados obtenidos, se pueden implementar estrategias o políticas que contribuyan a mejorar el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la satisfacción general.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Articulo 4. Ley 1562 de 2012)

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Etapa Productiva: Período en el cual el Aprendiz aplica y afina las competencias desarrolladas en su proceso de formación, ya sea por la vía del contrato de aprendizaje o las pasantías, cuando la empresa es partícipe de la acción formativa del Aprendiz; o cuando el aprendiz desarrolla durante su proceso de aprendizaje proyectos productivos (SENA-empresa, SENA proveedor SENA, o producción de Centros); o cuando crea su propia unidad productiva. Esto incluye el conocimiento de hechos y procesos, la comprensión de los principios y las teorías y las maneras de utilizar y aplicar sus competencias en situaciones cotidianas o nuevas.

Evaluación del Rendimiento: Es una herramienta de gestión basada en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales y de los empleados, desde el desempeño laboral en sus respectivos cargos; buscando valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio. Comprende las etapas de comunicación de funciones; definición de metas en términos de producto; seguimiento sistemático y evaluación que corresponde al resultado de la calificación en un periodo determinado.

Evaluación: Se entiende como un proceso permanente que incluye instancias de planeación, ejecución, análisis y seguimiento institucional, y como un medio para comprender y promover el aprendizaje. (Ministerio de Educación Nacional, 2008)

Evaluaciones de competencias: La evaluación de las competencias laborales es el proceso por medio del cual un evaluador recoge evidencias de desempeño, producto y conocimiento de una persona con el fin de determinar su nivel de competencia (básico, intermedio o avanzado), para desempeñar una función productiva, centrándose en el desempeño real de las personas y con base en un referente que es la Norma de Competencia Laboral y/o el esquema de certificación. (SENA 2024)

Formación: Es el proceso de adquirir conocimientos, habilidades y competencias a través de la educación, aprendizaje o experiencia.

Identificación del peligro: El proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Incentivo pecuniario: Son los reconocimientos económicos teniendo en cuenta los recursos disponibles en la entidad.

Incentivos: Los incentivos son considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los trabajadores y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Incidente: Sucesos que surgen del trabajo o en el transcurso del trabajo que podrían tener o tienen como resultado lesiones y/o deterioro de la salud.

Inducción: Una inducción laboral se refiere al proceso de ayudar a un nuevo colaborador a familiarizarse con los demás miembros del equipo, ayudándolo a instalarse y brindándoles la información y herramientas necesarias. (Nivelat, 2022)

Lesión y/o deterioro de la salud: Efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.

Lugar de trabajo: Lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o a donde necesita ir por razones de trabajo.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la entidad acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad económica.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y salud en el trabajo (SST) de la organización.

Pasantía o Practica Académica: Es un programa desarrollado coordinadamente entre las instituciones académicas y las entidades, orientado a complementar la formación de los estudiantes a partir de una experiencia laboral fuera del aula de clase por medio de la participación en la dinámica de las entidades públicas o privadas.
Peligro: Fuente con un potencial para causar lesión y/o deterioro de la salud.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Programa de reinducción: Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2015).

Programas de inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Requisitos legales y otros requisitos: Requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa relacionado con el trabajo y la severidad de la lesión y/o deterioro de la salud que puede causar el evento o exposición.

Sede de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).(Artículo 2.2.4.6.4. Decreto 1072 de 2015)

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios." (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Sociedad de Activos Especiales S.A.S, en adelante SAE S.A.S., es una sociedad por acciones simplificada, comercial, de economía mixta de orden nacional, de naturaleza única vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, sujeta en la celebración de todos sus actos y contratos al régimen de derecho privado, por consiguiente, hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional como sociedad de economía mixta. [1]

De conformidad con las disposiciones del artículo 90 de la Ley 1708 del 20 de enero de 2014, (Republica)[2] la SAE S.A.S. administra del Fondo para la Rehabilitación, Inversión Social y Lucha contra el Crimen Organizado – FRISCO.

[1] Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 - Capitulo X Articulo 38 - Congreso de la Republica
[2] Ley 1708 del 20 de enero de 2014 – Congreso de la Republica

La orientación estratégica para el periodo 2022 – 2026 de la entidad, se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Nacional. (Nacional)[3] En el 2023 se inició el estudio para la restructuración organizacional de la entidad, implementándola en el 2024.

4.1 Misión:

Somos una sociedad de economía mixta vinculada al Ministerio de Hacienda que administra, gestiona y democratiza activos provenientes de actividades ilícitas; buscando la creación de valor público, social y ambiental para el tránsito de las economías rentistas y economías ilícitas a un sistema económico productivo, distributivo y participativo que sea sostenible e integral y aporte a la Paz Total del territorio colombiano.

4.2 Visión:

En el 2026 la SAE es reconocida a nivel local, nacional e internacional como una sociedad transparente y efectiva en la administración, gestión y democratización de activos provenientes de economías ilícitas; implementando un modelo sostenible e integral que crea valor público, social y ambiental y contribuye a la reparación y a la Paz total de los territorios.

4.3 Funciones:

- Elaborar y mantener actualizado el inventario de los bienes afectados con medida cautelares y con extinción de dominio.
- Velar por la correcta administración y disposición de los bienes afectados con medidas cautelares y con extinción de dominio, a través de los mecanismos definidos por la ley 1708 de 2014.
- Supervisar la utilización de los bienes por parte de los destinatarios provisionales o depositarios provisionales.
- Colaborar con las autoridades judiciales en el cumplimiento de las órdenes de devolución o de destinación definitiva de los bienes.
- La enajenación temprana de bienes con medidas cautelares ya sean muebles sujetos a registro, de género, fungibles consumibles, perecederos, los semovientes, los que amenacen ruina, pérdida, deterioro medioambiental, o los que sean materia de expropiación por utilidad pública, o servidumbre, o aquellos que de acuerdo con un análisis de costo - beneficio se concluya que su administración o custodia ocasionan perjuicios o gastos desproporcionados, previa autorización del fiscal de conocimiento o juez de extinción de dominio.

4.4 Valores:

Estos definen las conductas de ser y de actuar de los trabajadores de la entidad, que se consideran apropiadas en cuanto posibilitan el alcance de los fines misionales de la Entidad en un marco de integridad pública. Los siguientes valores rigen las actuaciones de toda persona natural o jurídica que tenga vinculación con la SAE S.A.S según lo estipulado en el ámbito de aplicación de este Código de Integridad y Buen Gobierno.



Figura No. 2. Código de Integridad y Buen Gobierno

[3] Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 – Departamento de Planeación Nacional

Transparencia
Todas las actuaciones adelantadas por la SAE y la información derivada se presumen pública, por lo tanto, se proporciona y facilita el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que establezca la ley para el efecto, excluyendo sólo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales.

Confiabilidad
Todos los trabajadores, directivos, destinatarios provisionales y finales, depositarios, gerentes, depositarios y gerentes populares y de la SAE deben ser personas que correspondan a las funciones asignadas, puntuales con los compromisos, responsables y transparentes en la comunicación; deben mantener la confidencialidad de la información sensible, trabajar en equipo y en general cumplir con la normativa vigente.

Equidad
SAE brinda las mismas oportunidades y condiciones para todas las personas con las que se relaciona sin distinción alguna. En cada acción que adelanta la SAE S.A.S, propende por tener en cuenta acciones concretas para subsanar desventajas y que todas las personas partan de una posición igualitaria.

Justicia social y ambiental
De conformidad con la Constitución Política de Colombia, la SAE S.A.S asume el compromiso en materia de justicia social y ambiental promoviendo una cultura de respeto por el medio ambiente y direccionamiento de sus esfuerzos institucionales para la superación de las brechas de desigualdad en el país, considerando las limitaciones y posibilidades de su misionalidad.

Solidaridad
Los trabajadores de la SAE deben ayudarse unos a otros en momentos de dificultad o necesidad, compartir sus habilidades y conocimientos, en pro del logro de los objetivos de la Entidad de manera desinteresada y promover la igualdad de oportunidades y condiciones.

Compromiso
Los trabajadores de SAE deben estar comprometidas con la Entidad en el logro de sus propósitos, compromiso que asumen de manera íntegra, responsable y transparente, contribuyendo con la creación de una cultura del valor y respeto por lo público.

Efectividad
La SAE y sus trabajadores deben cumplir cabalmente con las responsabilidades a cargo, en los tiempos establecidos y con los recursos presupuestados.

5. PROCESOS DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Los procesos que desarrolla la Dirección de Talento Humano de la SAE propenden por el bienestar de los trabajadores y trabajadoras vinculados a la entidad mediante contrato laboral, dentro de estos esta la Selección, Vinculación, Formación, Evaluación, Remuneración, Relaciones Laborales y Desvinculación.

Así mismo la Dirección desarrolla el Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte de los Sistema de Gestión de la entidad. La formalización de los procesos hace parte del mapa de procesos de la entidad para conocimiento y orientación de los trabajadores y trabajadoras. La planeación de la Gestión del Talento Humano se articula con la ejecución del Plan de Acción Institucional para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el propósito de la entidad, siendo una herramienta estratégica de la alta dirección.

5.1 Objetivo:

Diseñar y formular las políticas de gestión del talento humano, acordes con las necesidades de la SAE y el bienestar de los trabajadores, cumpliendo con la normatividad laboral vigente y asegurando el respeto de los derechos humanos

5.2 Alcance:

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Sociedad de Activos Especiales- SAE, nace a partir de la identificación del contexto, necesidades; para materializarse en la ejecución de planes y programas dirigidos a los trabadores y trabajadoras de la entidad vinculados, a través de contrato de trabajo.

5.3 Seguimiento:

El seguimiento de la ejecución y efectividad de los programas contenidos en este Plan Estratégico se realiza mediante la evaluación de los indicadores periódicos definidos.

5.4 Políticas de Gestión de Talento Humano

5.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La SAE S.A.S., es una entidad que administra, gestiona y democratiza activos provenientes de actividades ilícitas; buscando la creación de valor público, social y ambiental eficiente. Por ello, consciente de la importancia de promover ambientes de trabajo sanos y seguros que garanticen la calidad de vida laboral, ha adoptado los compromisos que se relacionan a continuación:

- Diseñar, implementar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acorde con la naturaleza, misión y las operaciones de la Entidad.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los(as) trabajadores(as).
- Establecer objetivos estratégicos acordes con el plan de trabajo anual del SG-SST.
- Asignar los recursos necesarios (financieros, técnicos y de personal), en calidad y oportunidad suficiente para el desarrollo del SG-SST.
- Proteger la seguridad y salud de todos los(as) trabajadores(as) con vinculación directa independientemente de la modalidad de trabajo, contratistas, subcontratistas, proveedores y demás grupos de interés en todas las sedes de la Entidad.
- Cumplir la legislación nacional vigente, los requisitos normativos y de otra índole aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la participación y consulta del SG-SST de los(as) trabajadores, y de los representantes que se designen.

5.4.2 Política de Desconexión Laboral:

La presente Política aplica a todas las personas vinculadas a SAE S.A.S. en calidad de trabajadores, trabajadoras, practicantes, aprendices y judicantes, sin importar su lugar de trabajo, sede, dependencia, modalidad de teletrabajo, trabajo en casa u horario flexible. El cumplimiento de esta Política se ajustará a la naturaleza y características del cargo desempeñado, considerando el nivel de responsabilidad y jerarquía de cada persona. Quedan excluidos de su aplicación los trabajadores de nivel directivo de manejo y confianza, así como los contratistas. Asimismo, se contempla la posibilidad de que, en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, se requiera colaboración adicional para asegurar la continuidad del servicio o resolver urgencias operativas, siempre que no exista una alternativa viable.

5.4.3 Política de prevención de consumos de sustancias psicoactivas, hábitos de fumar y medidas sancionatorias:

La SAE S.A.S., buscando generar y mantener un ambiente de trabajo sano, seguro, saludable y promover la calidad de vida laboral, reconoce que el uso de alcohol, tabaco y drogas producen efectos adversos para la salud integral, el desempeño y la productividad de sus colaboradores en concordancia con el artículo 16 de la Ley 30 de 1986, artículos 3 y 4 de la Resolución 1956 del 2008 y Ley Antitabaco 1335 del 17 junio de 2009

5.4.4 Política de Prevención de Acoso Laboral:

La SAE S.A.S. es consciente de la importancia de promover ambientes de trabajo sanos donde la comunicación, el respeto y la toleración son las bases de la convivencia laboral, así como también la promoción del trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la honra y salud mental de sus trabajadores y la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral, sustenta la política de acuerdo con la ley 1010 de 2006 y la resolución 2646 de 2008.

5.5 Planes de Gestión de Talento Humano:

A continuación, se presentan los planes que componen el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano.



Figura No. 3. Componentes Plan Estratégico de Talento Humano





6. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos

6.1. Definición

Los objetivos de desarrollo sostenible y megatendencias actuales, que buscan la erradicación de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente y reducción de las desigualdades entre otras, hacen parte también, del plan de gobierno, así mismo, aplicable para el plan estratégico del 2025, siendo una parte esencial para poder llegar a ser una empresa (Unidas, s.f.) sostenible en los tres campos principales: ambiental, económico, social y en su aplicación organizacional.

Es así, que la SAE S.A.S. en adelante SAE S.A.S., no es ajena a esas nuevas megatendencias y al apoyo de los objetivos estratégicos del gobierno en el Plan de Desarrollo 2022-2026, por lo cual, alinea bajo estos parámetros su plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos, buscando esa eliminación de desigualdades que impiden a los colombianos acceder a un trabajo digno por méritos, demostrando la idoneidad, experticia y conocimiento.

6.2 Diagnóstico

La Dirección Talento Humano de la SAE, actualmente realiza la mejora de los procesos y procedimientos relacionados a la selección y preselección de talento idóneo que cumplan las competencias, estudios y experiencia relacionada para cada cargo, acorde con la gestión de cambio que dio inicio en el año 2022, con el nuevo gobierno y así cumplir el objetivo de ser una entidad de "mayor valor público, social y ambiental" (SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES, s.f.) como lo expresa la misión de la entidad, y convertirse en la entidad nacional e internacional, transparente y efectiva en la administración, gestión y democratización de los activos hasta llegar a la Paz Total. Además de esto, los nuevos lineamientos y objetivos propuestos para los siguientes años, por parte de la presidencia de la entidad, fortalecerá su plan de vacantes para cumplir esos objetivos, por lo que se hace necesario para su cumplimiento atraer talento idóneo, que cumpla con las competencias técnicas (conocimiento y experiencia), y las del ser, para todos los niveles de cargo en la entidad, desde aprendices, practicantes, judicantes, auxiliares hasta cargos directivos.

De igual forma, este plan continua y se complementa, desde el campo social, en la generación de conciencia y mitigación de barreras, en la vinculación de Personas con Discapacidad, (en adelante PcD), la inclusión de personas diversas, generaciones y creencias diversas, que con sus competencias aporten a la estrategia organizacional y a los objetivos de desarrollo sostenible, brindando oportunidades de empleo digno, para jóvenes, personas mayores, mujeres, hombres, PcD, y de la comunidad LGTBIQ+. (ONU, s.f.)[4]. En ese orden, el plan de provisión de vacantes de la SAE S.A.S. está enfocado en la cobertura y provisión de mil cincuenta y cuatro (1.054) cargos, aprobados en Sesión Ordinaria de la Junta Directiva No. 272 del 25 de junio de 2024, al haberse incrementado la planta en ciento veintisiete (127) cargos que están administrados desde la Dirección de Talento Humano de la SAE S.A.S.

NUEVOS CARGOS	TOTAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO III	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	13
PROFESIONAL III	42
PROFESIONAL II	7
PROFESIONAL I	10
TECNICO II	29
TECNICO I	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	3
TOTAL GENERAL	**127**

Tabla No. 2. Numero de cargos por nivel de la planta de personal aprobada - Fuente Propia DTH

[4] Directiva Presidencial No 05 del 2023, Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible

La planta actualmente provista en la SAE S.A.S., esta distribuida en las siguientes denominaciones por cargo que fueron aprobadas en la Sesión Ordinaria de la Junta Directiva No.272 del 25 de junio de 2024, siendo dos de ellos cargos de funcionarios públicos, los cuales son el de presidencia y la jefatura de la oficina de control interno.

DENOMINACIÓN CARGOS	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	50
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	25
CONDUCTOR	23
CONTADOR	1
DIRECTOR	19
GERENTE	5
JEFE DE OFICINA	5
PRESIDENTE DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO I	63
PROFESIONAL ESPECIALIZADO II	28
PROFESIONAL ESPECIALIZADO III	55
PROFESIONAL ESPECIALIZADO VI	8
PROFESIONAL I	228
PROFESIONAL II	137
PROFESIONAL III	125
TECNICO I	97
TECNICO II	160
TESORERO	1
VICEPRESIDENTE	4
TOTAL	**1054**

Tabla No. 3. Número total de cargos por nivel de la planta de personal aprobada - Fuente Propia DTH

A continuación, se relacionan las aprobaciones de la Junta Directiva respecto a la Planta de la SAE S.A.S.:



Figura No. 4: Línea de tiempo aprobaciones de la Junta Directiva respecto a la Planta 2016 - 2021

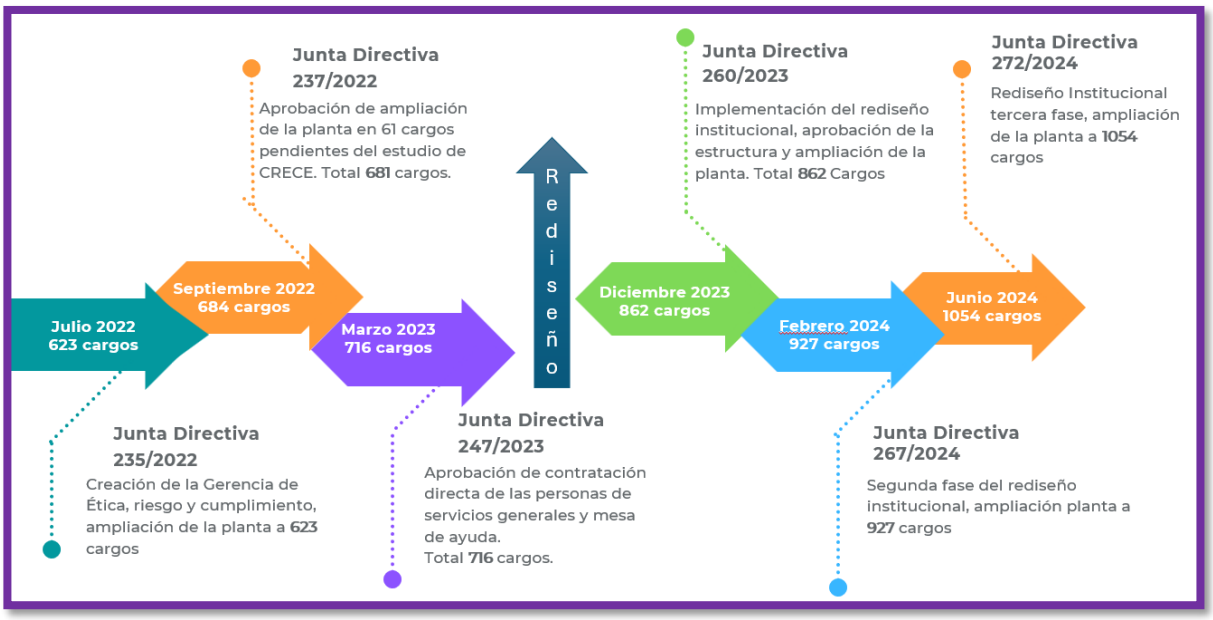


Figura No. 05: Línea de tiempo aprobaciones de la Junta Directiva respecto a la Planta 2022 - 2024

6.3 Planeación Estratégica

6.3.1. Objetivos

- Proveer las vacantes y mantener cubiertos la totalidad de los cargos dimensionados en la planta, para el cumplimiento de los objetivos y la estrategia organizacional de la SAE S.A.S.
- Planificar y gestionar las actividades necesarias, para proveer las vacantes que se autoricen para promoción interna.
- Planificar y gestionar las actividades necesarias, para proveer las vacantes por convocatoria externa, favoreciendo la inclusión, y que permita la vinculación de personal idóneo, y competente, con el fin de lograr el desarrollo de los objetivos organizacionales.
- Cumplir con la cuota de aprendices del Sena asignada para la entidad, por medio de resolución.
- Vincular judicantes y practicantes para el apoyo necesario en las áreas.
- Proveer nuevas vacantes de la SAE S.A.S., motivando el empleo joven y jóvenes en el estado, por medio de semilleros, estudiantes que brindaron su servicio en la SAE S.A.S. y así, brindar la oportunidad a las nuevas generaciones de tener un trabajo digno.

6.4 Desarrollo Del Plan

Provisión de las vacantes

El desarrollo del plan se llevará a cabo desde la ejecución del procedimiento actual que está en proceso de actualización, siendo este el "P-GT1-010 Procedimiento Selección de Talento Humano", con la publicación de la vacante por medios Internos y Externos, revisión documental, entrevista, aplicación de pruebas, estudios de seguridad y finalmente la selección de la persona a proveer el cargo. De igual forma, los cargos autorizados serán provistos a través de la promoción interna buscando la pertinencia y compromiso de los trabajadores.

La vinculación de practicantes y aprendices se realizará basado en procedimiento referenciado en párrafo anterior y del Instructivo "Ingreso de pasantes o practicantes, judicantes y Aprendices Sena".

Atracción, Selección y Vinculación Aprendices SENA

La vinculación se realizará conforme a lo establecido en el procedimiento "P-GT1-010 Procedimiento Selección de Talento Humano" de la SAE S.A.S., y bajo las condiciones establecidas por el portal de Caprendizaje, es decir, que la publicación, citación, y gestión de dicha vacante se realizará por esta plataforma hasta el registro del contrato del aprendiz, dando

cumplimiento al Decreto 620 de 2005 y a la cuota de aprendices establecida en la Resolución 11-02081 del 4 de abril de 2024, asignando una cuota de treinta y un (31) aprendices para la Entidad.

Atracción Selección y Vinculación de Practicantes Técnicos, Tecnólogos Judicantes y Practicantes Universitarios

Las vinculaciones de prácticas se realizarán de acuerdo con los convenios generados interinstitucionalmente, las políticas internas de la SAE S.A.S. y de las políticas de las universidades, con el fin de generar los apoyos en asuntos directamente relacionados con las actividades establecidas en el programa académico que curse el estudiante y de las funciones legales de la Entidad.

Semillas Activas SAE

Una de las estrategias relacionadas a la previsión del talento humano, es la atracción con un enfoque sostenible, es decir, que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y que cada uno de los posibles talentos vinculados a la entidad contribuirán al crecimiento y se comprometerán, así mismo, con los objetivos y misión de la entidad.

Por tanto, se espera generar desde el PROGRAMA SEMILLAS ACTIVAS DE SAE, la vinculación de talento potencial, que en algunas ocasiones viene de estratos 1, 2 y 3, y son los estudiantes del SENA, practicantes y judicantes que durante su etapa práctica han demostrado los méritos suficientes para continuar con la misión de la SAE S.A.S., manteniendo la curva de aprendizaje y cumpliendo así, con la vinculación de jóvenes, de diferentes culturas, y conocimientos que apuntan a los objetivos de desarrollo sostenible, como trabajo digno para jóvenes, los cuales se espera hagan parte de la planta de trabajadores y trabajadoras de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S.

Inclusión y Trabajo Joven - SAE más incluyente y socialmente responsable

Colombia a partir de la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta 100-05 de 2018, ha venido incentivando a las organizaciones a ser empresas incluyentes y ha dejado claro que todas las Personas con Discapacidad, en adelante PcD, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a las demás.

Trabajar con las PcD requiere un gran esfuerzo de directivos y de toda la población involucrada en este proceso, en el que se requiere la inversión de recursos económicos para encaminar a la Entidad a realizar cambios culturales que impacten directamente el clima laboral, trabajando los valores personales e institucionales, al reconocer al otro como una persona capaz y con talentos excepcionales (manual de inclusión INCI).

La SAE S.A.S. con el fin de promover la inclusión y el trabajo joven, continua con la vinculación de Personas con Discapacidad (PcD) para cumplir con la meta de contar en su planta con el 3% de PcD para el año 2023 y con una proyección para el 31 de diciembre de 2027 del 4%, por lo que es importante empezar a incrementar con mayor conciencia organizacional las PcD, y realizar los ajustes necesarios y las capacitaciones internas que permitan la disminución de barreras en todo el proceso hasta la vinculación y seguimiento de adaptación.

Conceptos de los tipos de discapacidad

Tipos De Discapacidad	Definición
Discapacidad Física	Implica una disminución de la movilidad total o parcial de uno o más miembros del cuerpo (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).
Discapacidad Mental O Psicosocial	Afectación moderada o severa del funcionamiento personal, laboral, social y familiar. Produce limitaciones funcionales en actividades importantes de la vida (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2009).
Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo	Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, manifestada en habilidades prácticas, sociales y conceptuales (Luckasson et al., 2002, citado en Verdugo, 2003).

Discapacidad Sensorial	• Incluye la discapacidad visual y auditiva. • Discapacidad visual. Se manifiesta por una disminución total o parcial de la visión. • Discapacidad auditiva. Se manifiesta por la pérdida o disminución de la capacidad de oír (Adecco RSE y Cilsa ONG por la integración, s.f.).
Múltiple	Más de una limitación relacionada con las limitaciones anteriormente definidas; por tanto, incluye descripciones relativas a dos o más limitaciones.

Tabla No. 4: Tipos de discapacidad

6.5 Ejecución

De acuerdo con la provisión de vacantes en la SAE S.A.S., a continuación, se relaciona el cronograma de actividades que se realizarán durante todos los meses del año:

CRONOGRAMA 2025													
PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
SELECCIÓN	Selección y provición vacantes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Tabla No. 5: Cronograma provisión de vacantes 2025

6.6 Seguimiento y Control

Con el fin de realizar el seguimiento para la provisión de vacantes de la SAE S.A.S. y así cumplir los objetivos estratégicos de la Entidad, se utilizará como herramienta la medición el indicador de rotación, el cual será:

Fórmula para medir el indicador
(No ingresos de personal/Total vacantes del periodo) * 100%

Tabla No. 6: Indicador provisión de vacantes – Fuente Propia

6.7 Análisis de Resultados

El análisis de los resultados del plan de provisión de vacantes tiene como objetivo la incorporación de nuevos talentos y promover a la planta de trabajadores activos, por medio de la meritocracia, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, incrementando su eficiencia y efectividad en la gestión de sus actividades misionales y transversales.

El plan de provisión de vacantes se enfoca a la cobertura y provisión de mil cincuenta y cuatro (1.054) cargos, con el fin de asegurar que el talento seleccionado esté en sintonía con las metas y la misión organizacional.







7. Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos

7.1 Definición

Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y pertenencia con la empresa.

De la misma manera se busca reconocer el compromiso, servicio y la excelencia en el desempeño individual y grupal de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. La selección y la asignación de incentivos económicos se basarán en instrumentos como la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.

7.2. Diagnóstico

Para elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos, se identificaron las necesidades reales de la entidad, en términos de prioridades coberturas, segmentos poblacionales y presupuesto, teniendo en cuenta para este último ítem, la disponibilidad presupuestal asignada para cada vigencia. El diagnóstico tiene como insumo las mediciones de clima y cultura organizacional, sondeos de intereses, caracterizaciones, mediciones de impacto de las actividades e informe encuesta riesgo psicosocial.

7.3. Planeación Estratégica

7.3.1. Objetivo

La Sociedad de Activos Especiales busca promover iniciativas y estrategias, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, generando espacios de conocimientos, esparcimiento e integración cumpliendo con el cronograma de actividades, promoviendo la identidad y vocación por el servicio público.

7.3.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral los trabajadores y trabajadoras,
- Incentivar al desarrollo de actividades encaminadas a promover en las trabajadores y trabajadoras la identidad, vocación por el buen servicio y sentido de pertenencia.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las trabajadores y trabajadoras
- Implementar mecanismos e instrumentos de Bienestar en el marco de la transformación digital.

7.3.3. Ejes y Temáticas

De acuerdo con los resultados del diagnóstico de necesidades, se establecieron cuatro (4) ejes en el Programa de Bienestar, Calidad de Vida, Incentivos y Reconocimientos que permiten contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la Sociedad de Activos Especiales SAE SAS.

Eje de Equilibrio Psicosocial
Busca brindar herramientas de afrontamiento de las situaciones que inciden directamente en su estabilidad laboral, emocional y física del trabajador (a).
Este Eje está conformado por los componentes:

- Factores Psicosociales (Deporte, Recreación y Arte, Cultura y Vocación) son todas aquellas actividades que apuntan a la buena salud física, mental y social del trabajador
- Equilibrio Vida Personal, Familiar y Laboral (Salario Emocional y Económico) son todas aquellas actividades que buscan fortalecer la dimensión personal y familiar las cuales impactan directamente en el rendimiento laboral del trabajador (a).

Eje de Identidad y vocación por el Servicio Público

Este eje tiene como objetivo promover en los trabajadores de la Sociedad de Activos Especiales SAE S.A.S. el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores institucionales y la misión de la SAE; para esto es importante entender la integralidad del ser humano en su rol de servicio a otros.
Este Eje está conformado por los siguientes componentes:

- Desarrollo personal: son las actividades enfocadas a fortalecer el aporte desde mis competencias a la sociedad.
- Desarrollo profesional: Estas actividades van encaminadas a fortalecer el desarrollo profesional del trabajador (a) que impactan en algún sentido a su entorno.
- Vocación e Identidad por el Servicio Público: estas actividades buscan sensibilizar al trabajador en el significado y el impacto en el desempeño de su labor y la forma como este contribuye a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por la SAE a la sociedad.

Eje de Diversidad e Inclusión

Este eje tiene como fin desarrollar actividades orientadas a la diversidad, inclusión y equidad, que las entidades públicas y la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Este Eje está conformado por los siguientes componentes:

- Fomento, Diversidad, Equidad e Inclusión DEI: son todas esas actividades que están encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral
- Prevención, Atención y medidas de protección: son todas esas actividades enfocadas en la prevención a las diferentes violencias

Eje de transformación Digital

Este eje le apunta al bienestar de los trabajadores (as) a través de las herramientas digitales, con el fin de que la entidad obtenga más información de sus trabajadores y facilitar la comunicación y el impacto en todo lo concerniente a Bienestar y su Calidad de Vida, igualmente agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Este Eje está conformado por el componente de Cultura Digital para el Bienestar, cuyas actividades van enfocadas en la orientación y sensibilización del uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la entidad, en el ámbito de Bienestar, Calidad de vida, Auxilios e Incentivos.

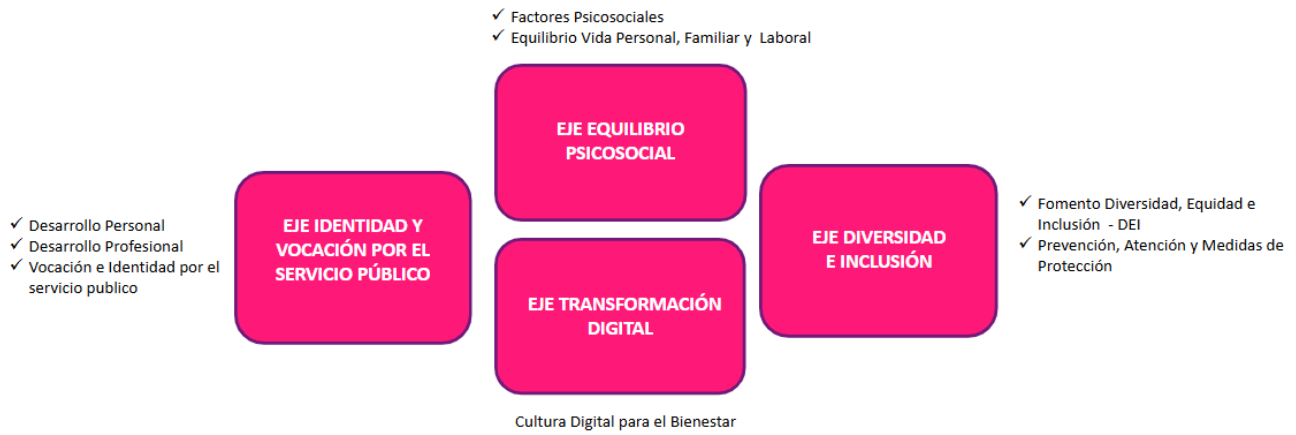


Figura No. 6: Ejes del Programa de Bienestar

7.4 Ejecución

Programación de actividades del desarrollo del Plan de Bienestar, Calidad de Vida, auxilios e incentivos de los trabajadores (as) de la entidad.

EJES	COMPONENTES	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores Psicosociales	Olimpiadas SAE								■				
	Deporte	Ciclopaseo SAE		■										
		Bici SAE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Plan de Entrenamiento Deportivo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Gimnasio SAE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Deportes Alternativos				■								
	Recreación y Esparcimiento	Vacaciones recreativas										■		
		Cumpleaños SAE						■						
		Día de los niños				■								
		Dia de las mascotas										■		
		Día de la familia		■					■					
		Dia Mujer			■									
		Día del Hombre			■									
		Dia de la madre y el padre					■	■						
		Halloween										■		
		Play SAE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Viernes en Familia	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Semana Santa				■								
		Semana Receso Escolar										■		
		Caminatas SAE			■						■			
	Arte, Cultura y Vocación	Tardes Culturales				■								
		Navidad												■
		Cursos					■							
		SAE tiene Talento						■						
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Seguro de Vida y Exequias	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Salario Emocional	Prima extralegal por vacaciones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Cumpleaños trabajadores	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Cumplimiento de Horario	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Permiso por matrimonio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Permiso Personal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Permisos compensados	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Permiso por grado academico	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Licencia Menstrual	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Puente Largo - Carro	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Puente Largo - Parche SAE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Parqueadero vehiculos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Horarios flexibles	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Beneficio Activos de la SAE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Económico	Apoyo a emprendimientos			■				■					
		Ferias de servicios		■						■				
EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Desarrollo Personal	Programa Pre- Pensionados			■	■		■					■	
		Beneficio a Cuidadores				■			■					
	Desarrollo Profesional	building)				■								
		Dia de las Profesiones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Programa Desvinculación laboral				■	■			■			■	
		Liderazgo					■							
		Talleres Resultados Encuesta de		■	■	■	■	■						
		Auxilio Económico para el Fomento de la Educación Formal Superior	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Auxilio por Excelencia			■									
		Auxilio Actualización RAA	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Permiso por Estudio	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Vocación e Identidad por el	Sentido de pertenencia e identificación S						■						
		Beneficio por ser auditor interno del SIGC, miembro del Comité de Convivencia Laboral, COPASST o	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Voluntariados								■				
EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSION	Fomento, Diversidad, Equidad e Inclusión DEI	Actividad Física Adaptada			■			■			■		■	
		Convocatorias Laborales	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
		Dia de la Discapacidad												■
		Inclusión												■
		Talleres inclusión, diversidad y lenguaje		■	■				■					
		Convocatorias				■		■						
		Fechas conmemorativas		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
		Dia de la Raza										■		
	Prevención, Atención y Medidas de Protección	Prevención de violencias, tipos de violencias y género.			■	■	■	■	■	■				
		Campañas de promoción de entornos laborales seguros e incluyentes.			■	■	■	■	■	■	■			
EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Cultura Digital para el Bienestar	Sensibilización			■	■	■	■	■	■	■			
		Orientación				■								

Tabla No. 7: Cronograma 2025 Plan de Bienestar, Calidad de Vida, auxilios e incentivos

7.5 Seguimiento y Control

Para el seguimiento y control se utilizará como herramienta de medición el Plan de Bienestar Social, Auxilio e Incentivos en el cual se establece en corto y mediano plazo, objetivos acordes con la visión, misión y estrategia operacional de la entidad. Estos objetivos se establecen por cada una de las dimensiones estratégicas y deben ser diseñados contemplando que éstos puedan ser medidos.

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilio e Incentivos son los siguientes:

Eficacia: Actividades ejecutadas del Plan de Bienestar y Calidad de Vida/ Actividades programadas del Programa de Bienestar y Calidad de Vida * 100%

7.6 Análisis de Resultados

El análisis de los resultados de la ejecución del Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilio e Incentivos tiene como finalidad evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, el impacto en el desempeño organizacional, por cuanto un resultado satisfactorio implica el aumento de los niveles de satisfacción y productividad, fortaleciendo así la dimensión del talento humano fundamentada en el modelo integrado de planeación y gestión.







8. Plan Integral de Capacitación y Formación

8.1 Definición

El Plan Integral de Capacitación y Formación se estructura atendiendo las directrices dadas por la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PIC diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y alineándose con el Plan Nacional de Desarrollo para el periodo 2022 – 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida, siendo la entidad uno de los actores principales de su gestión y cumpliendo lo dispuesto en el Código Ley 50 de 1990 (Trabajo)[5].

Por tanto, la SAE ha atendido lo definido por el Decreto 1083 de 2015 (Capacitación)[6] organizando anualmente la planeación de su proceso de capacitación para lo que adopta el concepto de formación, como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y logro de los objetivos trazados.

La capacitación y formación organizacional es una herramienta que permite fortalecer conocimientos, desarrollar competencias, comportamientos, habilidades, facilitar ciertas actitudes, orientándolos hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Debe diseñarse teniendo en cuenta metodologías de aprendizaje para adultos bajo las condiciones y retos que representa hoy en día, buscando que este proceso de aprendizaje sea efectivo y asertivo en los trabajadores y trabajadores.

8.2 Diagnostico

El Plan Integral de Capacitación y Formación se diseña y ejecuta anualmente. Este plan es resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación anual, los cuales responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico de la entidad. Estas necesidades se determinan de acuerdo con lo establecido en el Procedimiento se estructura, teniendo en cuenta la información institucional así:

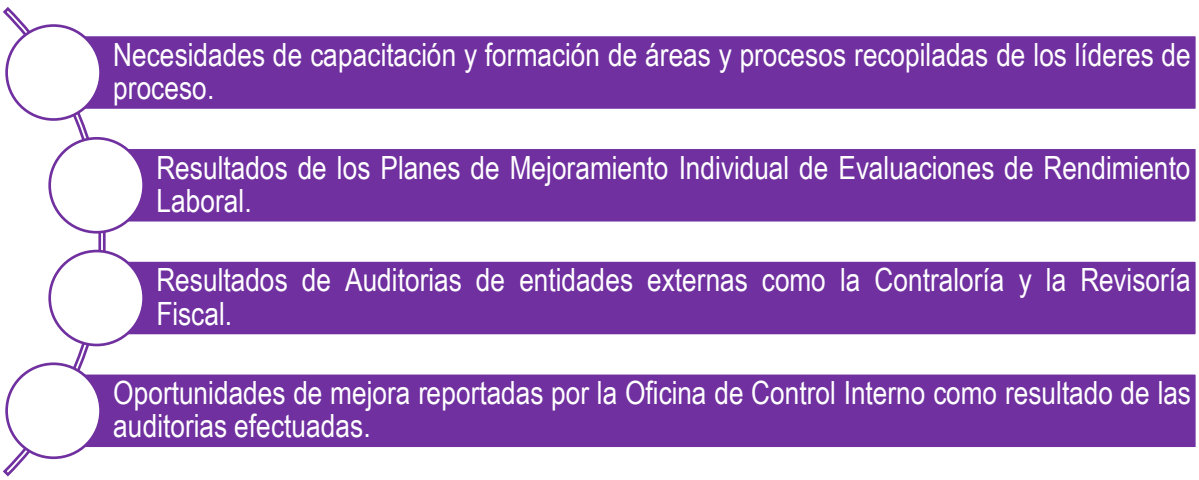


Figura No. 7: Insumos diagnóstico de necesidades de formación – Fuente Propia

Para la realización del diagnóstico del plan desde el mes noviembre se remitió a los directivos de todas las dependencias por medio de correo electrónico, el formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Formación Internas y Externas SAE 2025, con el objetivo de poder recolectar sus necesidades formativas. Durante este proceso se incluyeron las 33 dependencias.

Con la información recolectada se evidencia que existen temas relacionados con las necesidades de formación de procesos internos, así como de contratación con entidades externas, teniendo en cuenta lo anterior se realizó un proceso de priorización, este proceso permitió optimizar los recursos y maximizar el impacto de las capacitaciones, asegurando una formación efectiva y acorde a las demandas del entorno organizacional.

[5] Ley 50 del 28 de diciembre de 1990 - Congreso de Colombia – Se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo
[6] Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 - Presidencia de la Republica - Titulo 9 Capacitación

8.3 Planeación Estratégica

8.3.1 Objetivos

Transmitir y fortalecer conocimientos, desarrollar competencias, comportamientos y habilidades de los trabajadores y trabajadoras, enfocadas al cumplimiento del plan de acción de la entidad.

- Gestionar el conocimiento organizacional permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- Aportar en el desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- Elaborar y desarrollar el Plan Integral de Capacitación de la entidad basado en las necesidades evidencias de las áreas aliándolo con el Plan Nacional de Desarrollo.
- Dar herramientas que permitan a los trabajadores y trabajadoras mejorar su desempeño aportando al resultado del área y entidad.
- Generar sentido de pertenencia de los trabajadores y trabajadoras

8.3.2 Alcance

El impacto y beneficio del desarrollo del Plan Integral de Capacitación y Formación se enfocará en los trabajadores y trabajadoras vinculados con contrato laboral con la entidad.

Plan Integral de Capacitación y Formación: Constituye un instrumento de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto y el ambiente laboral.

8.4 Ejecución

El Plan Integral de Capacitación y Formación (PICF) de la Sociedad de Activos Especiales para el año 2025, aporta estratégicamente al cumplimiento de metas institucionales y es un accionar sobre la cultura organizacional, con la organización y realización de actividades de formación y capacitación de los trabajadores de la entidad.

La ejecución y diseño del PICF se realiza de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), que se centrara en los siguientes ejes temáticos dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 (Pública)[7] de Función Pública:



Figura No. 8: Ejes Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de Función Pública

[7] Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de Función Pública

De igual manera se establece una metodología de manera cíclica en el procedimiento interno de la gestión de procesos de la entidad.

- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de trabajadores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos
- **Territorio, Vida y Ambiente:** Está eje está dirigido a servidoras y trabajadores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
- **Mujeres, inclusión y diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.
- **Transformación digital y cibercultura:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
- **Probidad, ética e identidad de lo público:** identidad de lo público El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.
- **Habilidades y competencias:** La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.

De igual forma se desarrolla bajo tres ejes que apalancarán los temas identificados en las necesidades identificadas con las áreas, estos tres ejes son:

Inducción y Reinducción:
La Inducción es el proceso de formación y capacitación dirigido a la integración de los nuevos trabajadores a la cultura de la entidad, dándoles la bienvenida y facilitando la comprensión de la misión, visión, valores y objetivos estratégicos. Se hace una contextualización general del funcionamiento de la entidad y sus procesos internos, y permitiendo la integración de manera positiva en la entidad. En esta formación se deben incluir la presentación de temas transversales que son parte de la gestión como los administrativos, uso de aplicativos y elementos tecnológicos, deberes y responsabilidades.

Se complementa con el entrenamiento del puesto de trabajo estableciendo una línea de comunicación entre los líderes y sus subordinados, presentando los procesos inherentes de su área y responsabilidad. Ayuda a aclarar la incertidumbre que tienen los nuevos trabajadores y les motiva a invertir su tiempo y dedicación en sus funciones y responsabilidades.

La Reinducción es la herramienta dirigida a los trabajadores antiguos de la entidad, que brinda la actualización de procesos, procedimientos, normatividad e información, permitiéndoles la comprensión de los cambios necesarios para desempeñar mejor su trabajo.

Gestión del Conocimiento:
Es la transferencia y socialización de los procesos desarrollados en la entidad por los trabajadores de las diferentes áreas desde su SABER-HACER buscando fortalecer el conocimiento en buscar de mejorar la gestión de la entidad, transfiriendo la información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno mismo de la entidad.

Aporta en el desarrollo de las funciones del cargo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación:
Son las estrategias de capacitación que llevan a cabo las organizaciones con el objetivo de que sus colaboradores adquieran habilidades y conocimientos que les permitan implementarlos en su campo de trabajo, innovando y

desempeñando las funciones de una mejor forma. Estos programas de formación técnica o comportamental se realizan de manera interna o externa, con entidades de educación superior o especialistas en temas que requiera la entidad.

8.5 Cronograma

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Integral de Capacitación y Formación 2025, diseñado de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Necesidades. En este diagnóstico se evidencio la necesidad de trabajar en la Gestión del Conocimiento de SAE. La ejecución de las actividades de formación relacionadas en el cronograma PICF 2025 están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

CRONOGRAMA PLAN INTEGRAL DE CAPACITACION Y FORMACION 2025																
EJES	TEMAS DE FORMACION	Docente Externa	Docencia Interna	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Inducción	Inducción - Reinducción SAE														
Gestión del Conocimiento	Formación SAE														
Transformación Digital y Ciberseguridad	Manejo Herramientas Ofimáticas e Información Digital														
Probidad, Etica e Identidad de lo Publico	Gestión del Riesgo														
	Formación Servicio Público														
Mujeres, inclusión y Diversidad	Prevención y Atención de las Violencias basadas en Género														
Habiliades y Competencias	Habilidades Comportamentales														
	Habilidades Técnicas														
	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo														
Territorio, Vida y Ambiente	Sistema de Gestión Ambiental														
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Formación Interinstitucional														

Tabla No. 8: Cronograma Capacitación y Formación 2025

8.6 Seguimiento y Control

Para el seguimiento y control se utilizará como herramienta de medición el Plan de Acción el cual establece en corto y mediano plazo, objetivos en el marco la visión, misión y estrategia operacional de la entidad. Estos objetivos se establecen por cada una de las dimensiones estratégicas y deben ser diseñados contemplando que éstos puedan ser medidos, que sean específicos. Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Eficacia: No. de capacitaciones del plan realizadas / No. de capacitaciones programadas*100
Eficiencia: (Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado) *100

8.7 Análisis de Resultados

El análisis de los resultados del plan de capacitación institucional tiene como objetivo evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos, el impacto en el desempeño organizacional y las lecciones aprendidas para optimizar el proceso. Un resultado satisfactorio indicaría que la capacitación fue efectiva tanto en la adquisición de habilidades como en la mejora de los procesos de la Entidad. Las lecciones aprendidas servirán como base para ajustar contenidos, métodos y estrategias en futuros programas, garantizando una mejora continua alineada con las necesidades y los objetivos estratégicos a largo plazo.





9. Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

9.1 Definición

El plan de trabajo anual se enmarca en el desarrollo del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, generados por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

9.2 Diagnostico del SGSST

De acuerdo con lo establecido en el decreto 1072 de 2015, el SGSST de la SAE SAS, se ha basado en el ciclo PHVA (PLANEAR, HACER, VERIFICAR, ACTUAR), buscando prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, bajo la premisa de la mejora continua. Teniendo en cuenta lo anterior uno de los objetivos estratégicos fue alcanzar un cumplimiento mínimo de ejecución de actividades del 93% de las actividades planteadas, las cuales de acuerdo con esa misma vigencia las actividades que se programaron fueron 406 distribuidas en los programas de gestión y de vigilancia epidemiológica propuestos en el SGSST, al igual que en actividades propuestas de cumplimiento legal y organizacional.

PLANEAR	RECURSOS	PROGRAMAS DE GESTION	IPEVR
	EPP	LIDERAZGO	CONTROL DE RIESGO
	GESTION DOCUMENTAL	CONCIENCIA	APOYO A SUPERVISION DE CONTRATOS
HACER	CONCIENCIA	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	PROGRAMAS DE GESTION PARA LA
	PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	TELETRABAJO	COPASST
	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	HIGIENE INDUSTRIAL	BIENESTAR
	PLAN DE EMERGENCIAS	INSPECCIÓN	REQUERIMIENTO LEGALES
VERIFICAR	DIAGNOSTICOS INICIALES	OBJETIVOS DEL SGSST	ISO 45001:2018
	PROGRAMAS DE GESTION	ESTANDARES MINIMOS	
ACTUAR	ESTANDARES MINIMOS DEL SGSST	ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA	

Tabla No. 9: Plan de acción Integrado SST 2024 – Fuente Propia

Al finalizar esta vigencia se ejecutaron 382 actividades, alcanzando un cumplimiento del 94.1%, alcanzando la meta planteada.

De igual manera culminando la vigencia 2024, de acuerdo a la resolución 0312 de 2019 la SAE SAS realizo su autoevaluación de estándares mínimos del SGSST teniendo en cuenta el capítulo 3 “CAPÍTULO III- ESTÁNDARES MÍNIMOS PARA EMPRESAS DE MÁS DE CINCUENTA (50) TRABAJADORES CLASIFICADAS CON RIESGO I, II, III, IV ó V Y DE CINCUENTA (50) ó MENOS TRABAJADORES CON RIESGO IV ó V”[8], utilizando para ello la plataforma ALISSTA, la cual es una herramienta que pone a disposición la ARL POSITIVA, a la cual se encuentra afiliada la entidad. De acuerdo con esta autoevaluación se alcanza un porcentaje de implementación de 97%, lo cual demuestra que su implementación es aceptable de acuerdo con los criterios definidos en esta resolución.



Figura No. 9: Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA

[8] Resolución 0312 de 2019, Capitulo III

ESTANDAR		RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO	PORCENTAJE DEL ESTANDAR EVALUADO
PLANEAR	1 RECURSOS (10%)	10,00%	10,00%	100%
	2 GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)	15,00%	14,00%	93,33%
HACER	3 GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	20,00%	18,00%	90%
	4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	30,00%	30,00%	100%
	5 GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	10,00%	10,00%	100%
VERIFICAR	6 VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	5,00%	5,00%	100%
ACTUAR	7 MEJORAMIENTO (10%)	10,00%	10,00%	100%
			TOTAL	**97,00%**

Figura No. 10: PHVA Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA

9.2.1. Análisis del Diagnóstico del SGSST

La información descrita en el diagnostico, demuestra que cada año el SGSST debe proponer acciones que permitan mejorar continuamente la implementación de acciones que permitan, prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y mantener la integridad en la salud de los trabajadores (as) de la SAE. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos al finalizar la vigencia 2024, se considera que es importante consolidar estrategias que permitan mejorar la cobertura en el control de la implementación de acciones de prevención a través de la descentralización del SGSST a través de propuestas de comunicación y participación. Fortaleciendo de esta manera la eficiencia de las acciones que se establezcan en el plan de trabajo anual.

9.3 Planeación

El Plan de trabajo anual se estructura y desarrolla dentro del marco del ciclo PHVA, en el cual se integran actividades de requerimiento ORGANIZACIONAL, LEGAL y TECNICO, entre las cuales se encuentra:



Figura No. 11: Plan de Trabajo Anual SGSST 2025 – Fuente Propia

9.4. Ejecución

Durante la vigencia 2025 las actividades se desarrollan teniendo en cuenta un cronograma anual, en la cual se distribuyen las actividades estableciendo unos responsables y los recursos técnico y tecnológicos mínimos requeridos para su ejecución. Es importante mencionar que la actividad se puede repetir durante el año, la cual se establece para ejecutar de acuerdo con el mes planteado.

Es importante mencionar que, dentro de las actividades del plan de trabajo anual, se llevaran a cabo actividades que van de la mano de otros procesos como es el caso de bienestar en el cual se encuentran: Actividades de bienestar mental, inspecciones a teletrabajadores, instalación de salas de lactancia, capacitaciones, desconexión laboral, trabajo en casa y estilos de vida y hábitos saludables.

9.4.1. Teletrabajo

La SAE SAS, ha firmado el pacto por el teletrabajo por lo cual cuenta con un procedimiento en cual establece dos periodos de postulación en los meses de mayo y diciembre, para que los trabajadores y trabajadores de la entidad tengan acceso a este beneficio, el cual se dará continuidad en la vigencia 2025 con este beneficio el cual se trabajara de la mano con el proceso de bienestar.

ETAPA	TEMA	ACTIVIDAD	RECURSOS (ECONOMICOS, TECNICOS, TECNOLOGICO, HUAMANO)	MESES											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
	CONCIENCIA	Inducción y reinducción del SGSST	Presentación Video Sala de capacitación Plataforma virtual Programa capacitación			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Programación de exámenes periódicos masivos	Correo electrónico												1
		Actualización de esquemas de vacunación de fiebre amarilla y tétano del personal que viaja a diferentes zonas del país y programar jornadas de vacunación.	Base de datos Vacunación Registros de vacunación		1		1		1		1		1		1
		Seguimiento a casos de salud con recomendaciones médicas laborales o comunes.	Base de datos seguimiento de casos con recomendaciones Certificados de aptitud	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Actualización del perfil biomédico	Perfil biomedico, diagnóstico de salud.		1						1				
		Mesa laboral con ARL, para estudio de casos abiertos.	Consolidado de Casos de AT Abiertos Consolidado de casos con recomendaciones			1			1			1			1
		Mesa laboral casos de salud común, para estudio de casos con recomendaciones médicas laborales o comunes abiertos.	Consolidado de Casos de salud Consolidado de casos con recomendaciones			1			1			1		1	
		Mes de la salud a nivel nacional	Participación de entidades que apoyan la gestión de SST para la entidad. Disponibilidad de espacios y personas.										1		
		Identificación y gestión de la corrección visual de la población trabajadora a la que aplica, de acuerdo a conceptos médicos ocupacionales.	Diagnóstico de condiciones de salud Conceptos médicos ocupacionales				1					1			
	PGP PUBLICO	Ejecución de actividades del programa de gestión del peligro locativo, Para la prevención de accidentes de trabajo	Programa de gestión	3	6	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1
	PGP LOCATIVO	Ejecución de actividades del programa de gestión del peligro locativo, Para la prevención de accidentes de trabajo	Programa de gestión	0	1	2	3	2	0	0	0	1	2	0	0
	PVE ACONDICIONAMIENTO	Ejecución de actividades del programa de acondicionamiento para la prevención de AT en olimpiadas	Programa de gestión	2	2	2	2	2	3	4	3	1	1	1	0
	PGP QUIMICO	Ejecución de actividades del programa de gestión del peligro Químico, Para la prevención de accidentes de trabajo	Programa de gestión	0	0	4	2	1	1	0	1	1	0	0	0
	PGP VIAL	Ejecución de actividades del Plan Estratégico de Seguridad vial, Para la prevención de accidentes de trabajo	Programa de gestión	1	2	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1
	PVE DME	Ejecución de actividades del programa de vigilancia epidemiológico , Para la prevención de enfermedades laborales por desórdenes musculoesqueléticos	Programa de gestión	3	4	6	4	3	6	4	5	4	5	4	3
	PVE PECV	Ejecución de actividades del programa de vigilancia epidemiológico , Para la prevención de enfermedades cardiovasculares.	Programa de gestión	0	1	2	1	0	1	2	2	0	4	1	0
	PVE PSICOSOCIAL	Ejecución de actividades del programa de vigilancia epidemiológico, Para la prevención de enfermedades laborales por riesgos psicosociales.	Programa de gestión	0	4	8	10	7	11	8	9	11	7	5	3
	PVE RRR	Seguimiento de casos de reintegro, reubicación o reconvención laboral.	Programa de gestión	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1
	TELETRABAJO	Inspecciones de puestos de trabajo para teletrabajadores	Orfeo Formato de Inspección Formato de Informe de inspección Formato de consentimiento		1						1				

ETAPA	TEMA	ACTIVIDAD	RECURSOS (ECONOMICOS, TECNICOS, TECNOLOGICO, HUMANO)	MESES											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
HACER	COPASST	Reunión COPASST	Plan de trabajo	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
		Establecimiento del COPASST vigencia 2025-2027	Plataforma ALISSTA Formulario de inscripción							1					
		Comunicación de resultados de auditoría del SGSST 2024, Autoevaluación 2024, Revisión por la alta dirección 2024, PDT 2024	Formato de acta	1											
		Planeación de programa de capacitación, Planeación de auditorías, programa de inspecciones, PDT 2025	Formato de acta		1										
		Generación Informe de Cierre de gestión 2025	Plan de trabajo Informe												1
	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Reunión Comité de convivencia laboral	Actas de reunión			1			1			1			1
		Generación Informe de Cierre de gestión 2024	Plan de trabajo Informe												1
	HIGIENE INDUSTRIAL	Medición higiénica de iluminación.(Agencias, DT con adecuaciones)	Puestos de trabajo			1									
	HABITOS DE VIDA SALUDABLE	Divulgación de riesgos y lecciones aprendidas a participantes en olimpiadas	Listado de personas que asisten a olimpiadas								1				
		Visita a instalaciones donde se llevan a cabo las olimpiadas	Pieza comunicativa Diagnostico de condiciones de salud								1				
		Comunicar la importancia de la prevención de la Hipoacusia Neurosensorial Inducida por ruido en el ámbito personal y social	Pieza comunicativa Diagnostico de condiciones de salud										1		
		Comunicar la importancia de la prevención del consumos de alcohol , drogas y sustancias psicoactivas.	Pieza comunicativa Diagnostico de condiciones de salud										1		
	PLAN DE EMERGENCIAS	Actualización de Anexos 1. Por cada sede de trabajo. (Principal, archivo, Direcciones territoriales)	Anexo 1. de cada sede de trabajo			1	1	1	1						
		Estructuración Anexo 1. plan de emergencias para sedes (Agencias, Bodegas)	Anexo 1. de cada sede de trabajo				1	1	1						
		Definición de responsables dentro del SCI por sedes (Principal, Archivo, Direcciones territoriales)	Anexo 1. de cada sede de trabajo			1	1	1	1						
		Convocatoria para Brigadistas a nivel nacional	Anexo 1. de cada sede de trabajo Formularios	1											
		Generación de guion para simulacro de emergencias (Primeros auxilio / Evacuación)								1		1			
		Ejecución de simulacro (Primeros auxilio /Evacuación)	Disponibilidad de personas, recursos y areas.								1		1		
		Generación y actualización de planos de evacuación Territoriales y agencias	Disponibilidad de visita a sedes			1	1	1	1						
		Pistas de entrenamiento para brigadistas	Piezas publicitarias							1					
		Verificación de dotación de brigadistas	Correo electrónico. Chalecos, kit primeros auxilios.		1										
		Inventario de equipos de emergencias a nivel nacional	De acuerdo a inspecciones			1									
	REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES	Relanzamiento de buzón de porte de actos y condiciones inseguras	Buzones de reporte de actos y condiciones		1										
		Seguimiento a matriz de gestión de hallazgos , actos y condiciones inseguras	Matriz de seguimiento de hallazgos, actos y condiciones		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Recolección y consolidación de reporte de actos y condiciones inseguras en buzones físicos o magnéticos	Buzones de reporte de actos y condiciones Base de datos Reporte Magnético			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	REQUERIMIENTO LEGALES	Revisión y actualización de matriz legal	Matriz de requisitos legales Abogado laboral		1		1		1		1		1		1
		Evaluación de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo	Matriz de requisitos legales Abogado laboral ARL											1	

MESES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ACTIVIDAD	20	40	54	47	34	50	34	39	39	39	27	25

Tabla No. 10: Cronograma SGSST 2025

9.5 Seguimiento y Control

Dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo PG-TH-001, se enmarca el establecimiento de objetivos estratégicos que impacten la gestión de la Gerencia de Talento Humano al interior de la entidad. Para la vigencia 2025 se han establecido los siguientes objetivos:

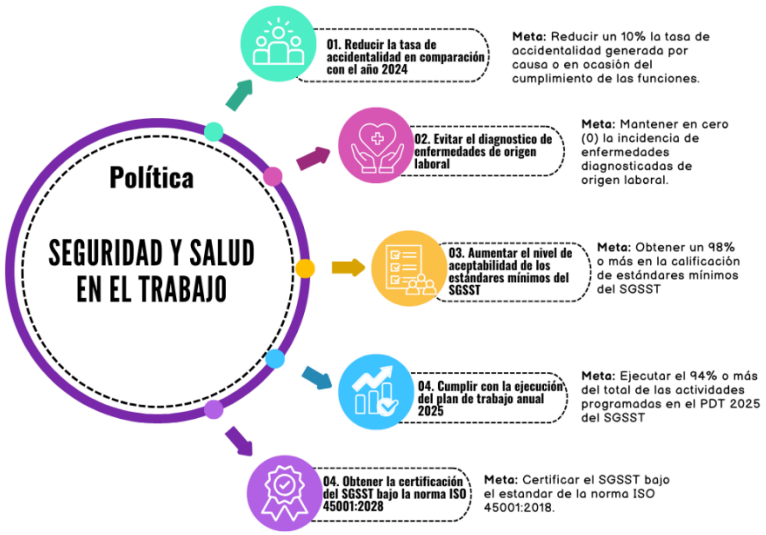


Figura No. 12: Política Seguridad y Salud en el Trabajo – Fuente Propia

Para cada objetivo establece una meta, la cual nos permitirá identificar si el objetivo fue cumplimiento durante el desarrollo de la vigencia. Las metas que se plantean en cada uno de los objetivos se establecieron teniendo en cuenta la mejora continua, y exigencia progresiva en el compromiso de la dirección para el mejoramiento de condiciones de trabajo y de salud de nuestros trabajadores y trabajadoras. Para los objetivos estratégicos del SGSST los indicadores de medición serán los siguientes:

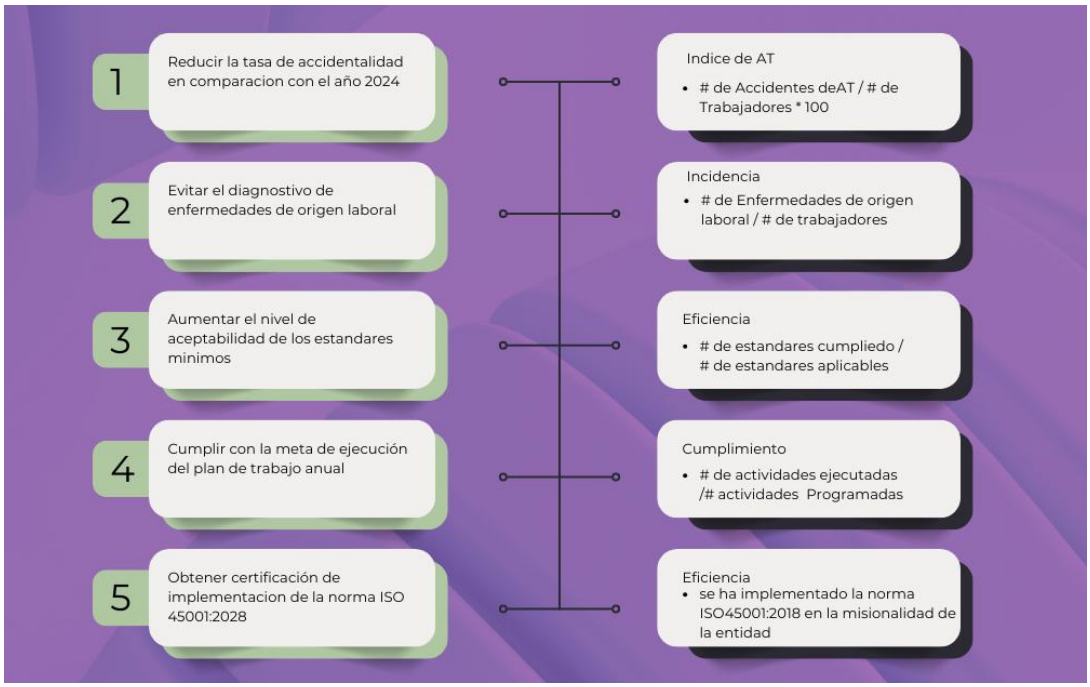


Figura No. 13: Objetivos Estratégicos del SGSST – Fuente Propia

9.6. Análisis de Resultados

Como parte de la mejora continua al término de la vigencia actual, se realiza la evaluación de los resultados obtenidos en los indicadores de cada objetivo con el fin de validar el cumplimiento de la meta. En caso de que la meta se haya cumplido se buscara para la próxima vigencia aumentar la meta propuesta con el fin de mejorar continuamente los procesos.
Cuando no se alcance un objetivo se mantendrá la misma meta para próxima vigencia, estableciendo un plan de mejoramiento con las acciones y responsables, que permitan corregir las causas que no permitieron alcanzar las metas planteadas.