



**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL –
PROSPERIDAD SOCIAL**

PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANO 2022

SECRETARIA GENERAL
Subdirección de Talento Humano

Subdirección de Talento Humano



INTRODUCCIÓN.

Plan Estratégico de Recursos Humanos.

La Subdirección de Talento Humano del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social formula el Plan Estratégico de Recursos Humano 2022 con base en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y teniendo en cuenta el concepto de empleo público determinada en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, así como la visión del empleo por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) determina como la principal dimensión, el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; por consiguiente, Prosperidad Social se enfoca en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad, ya que son estos quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas con el fin de la satisfacción de la ciudadanía.

El Plan Estratégico reconoce la gestión del capital humano como uno de los pilares estratégicos; desde el punto de vista de la dirección, se debe propender por servidores visionarios y transparentes, con capacidad de liderar y enfrentar constructivamente los cambios, así como de articular e integrar las competencias de sus equipos de trabajo para el logro de las metas institucionales; líderes analíticos, con capacidad de decisiones oportunas y eficaces en situaciones de ambigüedad, actores proactivos en los procesos de concertación y negociación tanto al interior de la entidad, como en sus relaciones con organizaciones sociales.

Desde el punto de vista de la gestión se deberá propender por servidores con sólida capacidad técnica; informados amplia y suficientemente sobre su entorno, con miras a la comprensión adecuada de los complejos problemas de la sociedad; interlocutores respetuosos de los ciudadanos con los que interactúan con capacidad de trabajar en equipo, creativos, honestos y con manejo adecuado de los procesos de planeación.



La equidad
es de todos

Prosperidad
Social

Para lograr lo anterior Prosperidad Social deberá propender por un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Así como fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC.



1. MARCO NORMATIVO

A continuación se relacionan las normas que implementan los procedimientos y las actividades que desarrolla la Subdirección de Talento Humano.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
--------------	------	----------------------------------



Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación



Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 2011 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	Vinculación Discapacidad

2. OBJETIVO GENERAL SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de la formulación y desarrollo de programas que generen un ambiente de trabajo positivo, que permita el posicionamiento de la Subdirección de Talento Humano y el fortalecimiento de la gestión y articulación interna en PROSPERIDAD SOCIAL.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Promover el buen clima organizacional y el sentido de pertenencia con la Entidad a través de la construcción de planes y programas de bienestar e incentivos, que estimulen el interés por el trabajo.
2. Generar mecanismos de interacción de los funcionarios, a través de jornadas de participación que contribuyan con la socialización y/o cumplimiento de los objetivos institucionales, a través de los programas de inducción y reinducción.
3. Contribuir con el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potencializar el quehacer de los funcionarios y hacer visibles las apuestas, logros y metas de la Entidad.
4. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Departamento.



6. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores públicos.
7. Hacer efectivos los procesos de gestión administrativa de la Subdirección de Talento Humano, reduciendo los tiempos de respuesta y generando canales que faciliten la resolución de los requerimientos de los funcionarios.

4. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

5. DIAGNOSTICO

Como antecedente de la planta de personal tenemos que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social en el año 2014, desarrolló la Convocatoria No. 320 de 2014 -DPS, mediante Acuerdo el 524 de 2014, en la que ofertó novecientos noventa y cuatro (994) cargos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, proceso que dio inicio el 16 de agosto de 2016. De los novecientos noventa y cuatro (994) empleos ofertados, cuarenta y cuatro (44) cargos fueron declarados desiertos, por lo que el número total de empleos a proveer dentro de la convocatoria fue de novecientos cuarenta y seis (946) cargos que en su totalidad ya fueron nombrados en periodo de prueba.

Para diciembre de 2021 el Gobierno nacional expidió el Decreto No. 1663 del 06 de diciembre de 2021, “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo para la



Prosperidad Social -Prosperidad Social” y el Decreto No. 1664 del 06 de diciembre de 2021, “Por el cual se modifica la planta de personal del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -Prosperidad Social”

Con la expedición del decreto de modificación de planta, se crearon 140 nuevos empleos en la planta de personal global de Prosperidad Social, por consiguiente actualmente la Entidad cuenta con una planta total de 1459 cargos.

Así mismo para el desarrollo de la gestión de personal se cuenta con otros actores que inciden en su manejo, es así como el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, se encuentran conformados los siguientes sindicatos: Sindicato de Trabajadores del Sector de la Inclusión Social –**SINTRASOCIAL** y Sindicato de Empleados del Sector Social –**SIESSOCIAL**.

Prosperidad Social suscribió con la organización sindical de la entidad SIESSOCIAL el acta final de la negociación sindical vigencia 2021, suscrita el 28 de mayo de 2021, adoptada mediante Resolución No. 01345 del 25 de junio de 2021 *“Por la se adopta el Acuerdo Colectivo de la negociación del pliego de solicitudes presentado por el sindicato SIESSOCIAL para la vigencia 2021.”*

5.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

A través de la Matriz Planta de Personal, Prosperidad Social mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano.

5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

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



Niveles	Total Número de Cargos	Número de Cargos Planta Global	Número de Cargos Planta Estructural
Directivo	53	50	3
Asesor	22	3	19
Profesional	956	956	0
Técnico	238	236	2
Asistencial	190	183	7
Total	1459	1428	31

* Composición Planta de Personal Prosperidad Social a 01 enero 2022.

La Subdirección de Talento Humano cuenta para el control y seguimiento de la información, con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

5.2.1 RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen su estrategia corporativa, gestión del conocimiento, seguridad y salud en el trabajo, relacionamiento, dirección y gestión del cambio, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo en casa generada como consecuencia de la pandemia. La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 801 entre servidores públicos.

Fuente: La Resultados de medición de Clima Organizacional 2021, fue aplicada por gestión por caja de compensación CAFAM.

Se muestra a continuación su descripción de la medición:

1- Datos Sociodemograficos



Dependencia donde labora



Dirección de transferencias monetarias condicionadas	117
Dirección de infraestructura social y hábitat	76
Dirección de inclusión productiva	52
Oficina asesora jurídica	45
Subdirección financiera	40
Subdirección de operaciones	38
Secretaría general	34
Subdirección de talento humano	24
Oficina asesora de planeación	22
Dirección de acompañamiento familiar y comunitario	18
Dirección regional Antioquia	15
Oficina de tecnologías de información	15
Subdirección de contratación	15
Dirección de gestión y articulación de la oferta social	14
Subdirección general de programas y proyectos	14
Dirección regional Risaralda	12
Dirección regional Bolívar	11
Dirección regional Cauca	11
Dirección regional Cesar	11
Dirección regional meta	11
Dirección regional Nariño	11
Dirección regional norte de Santander	11
Oficina asesora de comunicaciones	11
Dirección regional Bogotá	10
Dirección regional chocó	10
Dirección regional sucre	10
Dirección regional Arauca	9

Dirección regional caldas	9
Dirección regional Santander	9
Dirección regional valle del cauca	8
Dirección regional huila	7
Dirección regional magdalena	7
Dirección regional Quindío	7
Subdirección general para la superación de la pobreza	7
Despacho del director del departamento	6
Dirección regional amazonas	6
Dirección regional Boyacá	6
Dirección regional córdoba	6
Oficina de control interno	6
Dirección regional Caquetá	5
Dirección regional Casanare	5
Dirección regional Urabá	5
Dirección regional Cundinamarca	4
Dirección regional Guaviare	4
Dirección regional putumayo	4
Dirección regional atlántico	3
Dirección regional la guajira	3
Dirección regional magdalena medio	3
Dirección regional Tolima	3
Dirección regional Vaupés	3
Dirección regional vichada	3
Oficina de gestión regional	3
Dirección regional Guainía	1
No responde	1

Población

Femenino
56%



Masculino
44%



Tipo Vinculación

Planta	704 - 88%
Contratista	92 - 11%
No responden	5 - 1%



Generación

- Baby Boomers (más de 54 años) 19%
- Centennials (18-23 años) 1%
- Generación X (38-53 años) 56%
- Millennials (24-37 años) 24%

Nivel Jerárquico



- Profesional 58%
- Técnico 15%
- Asistencial 13%
- Contratista 10%
- Directivo 2%
- Asesor 1%
- No responde 1%



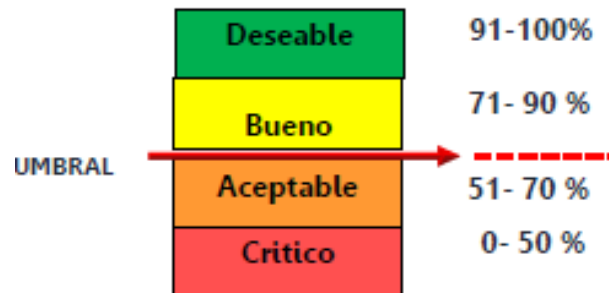
Antigüedad en la Compañía

- Menos de 1 año 6%
- Entre 1 y 3 años 20%
- Más de 3 años 73%
- No responde 1%

2- Resultados de encuesta de Clima Organizacional por ejes:



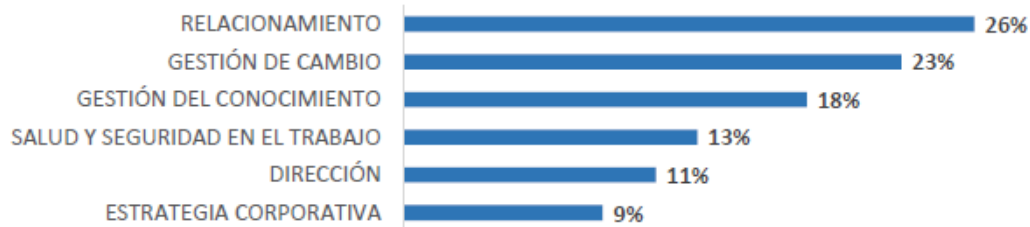
NIVELES DE INTERVENCIÓN



ESTRATEGIA CORPORATIVA	87%	BUENO
Misión y Visión	87%	
Apropiación de la estrategia	87%	
Valores Corporativos	82%	
Sentido de pertenencia	91%	
Compromiso	89%	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	81%	BUENO
Protocolos de bioseguridad	84%	
Autocuidado	84%	
Herramientas de trabajo	81%	
Trabajo Remoto	75%	
DIRECCIÓN	79%	BUENO
Liderazgo	79%	
Desarrollo de equipo	74%	
Comunicación	83%	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	76%	BUENO
Desarrollo Individual	73%	
Capacitación	89%	
Empleabilidad	75%	
Reconocimiento	71%	
RELACIONAMIENTO	80%	BUENO
Empatía	88%	
Trabajo Corporativo	79%	
Integración	88%	
GESTIÓN DEL CAMBIO	77%	BUENO
Disposición para el Cambio	93%	

Innovación en la entidad	72%
Adhesión del Cambio	67%

3- Temas que se deben intervenir con prioridad en Prosperidad Social



5.2.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Para la vigencia 2020, el resultado del desempeño institucional de PROSPERIDAD SOCIAL, se midió a través del formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG (herramienta en línea de reporte de avances de la gestión), por parte del Departamento administrativo de la Función Pública – DAFP. Respecto de los resultados del Índice de Gestión y Desempeño de la dimensión del Talento Humano, es importante mencionar que este ha venido aumentando desde hace años atrás, pasando de 73,6 en la vigencia 2018 a 82,5 en la vigencia 2020; lo que demuestra que los objetivos estratégicos y metas planteadas para el cumplimiento de la gestión, se han venido logrando. Adicionalmente, en cuanto a los índices de las Políticas de Gestión y Desempeño, la Gestión Estratégica del Talento Humano, con sus lineamientos que orientan a la Entidad hacia el mejoramiento de su gestión, cooperó con el cumplimiento de los objetivos institucionales, mediante la ejecución de cada uno de los planes, programas y estrategias establecidos y desarrollados, los cuales están enfocados al ciclo de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad. Estos se plantearon con el objetivo de fortalecer y desarrollar las competencias y capacidades, buscar el mejoramiento de la calidad de vida, y contribuir con el cumplimiento de la misión de PROSPERIDAD SOCIAL. El indicador de las Políticas de Gestión y Desempeño – Talento Humano, para la vigencia 2020, fue de 85,7.



6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

El plan Estratégico de Talento Humano de Prosperidad Social está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.

Por lo anterior, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Subdirección de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	97
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	94
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	84	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93



7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022.

7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

De conformidad con lo establecido en el Literal b del numeral 2 de artículo 15, y el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, hacen parte integral de la planeación de los recursos humanos, tema liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Por lo anterior, Prosperidad Social, al 01 de enero de 2022 referencia las siguientes vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa:

Tabla 1 Vacantes Definitivas a 01 enero de 2022

Total de empleos por norma	Total de Vacantes Definitivas en empleos de Carrera Nivel Asistencial			Total de Vacantes Definitivas en empleos de Carrera Nivel Técnico			Total de Vacantes Definitivas en empleos de Carrera Nivel Profesional			Total de Vacantes Definitivas en empleos de Carrera Nivel Asesor		
	Provisional	Encargos	Sin proveer	Provisional	Encargos	Sin proveer	Provisional	Encargos	Sin proveer	Provisional	Encargos	Sin proveer
	1459	31	15	13	14	29	20	145	76	180	0	0

Fuente: Subdirección de Talento Humano

Para un total de 523 vacantes a 01 de enero de 2022.

Tabla 2 Composición Planta de Personal Prosperidad Social a 01 enero 2022

PLANTA TOTAL	NIVEL NACIONAL	DIRECCIONES REGIONALES	VACANTES	TOTAL PROVISTOS	TOTAL PLANTA
Tipo de vinculación					
Libre Nombramiento y Remoción	46	32	7	78	85
Directivos	15	32	6	47	53
Asesores	20	0	1	20	21
Profesionales Especializados	2	0	0	2	2
Profesionales Universitarios	0	0	0	0	0
Asistenciales	7	0	0	7	7
Técnicos	2	0	0	2	2
Carrera Administrativa	444	379	350	823	1173
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	1	0	0	1	1
Profesionales Especializados	279	177	149	456	605



PLANTA TOTAL	NIVEL NACIONAL	DIRECCIONES REGIONALES	VACANTES	TOTAL PROVISTOS	TOTAL PLANTA
Profesionales Universitarios	36	58	104	94	198
Asistenciales	55	58	35	113	148
Técnicos	73	86	62	159	221
Nombramiento provisional	156	45	0	201	201
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	115	24	0	0	139
Profesionales Universitarios	8	4	0	0	12
Asistenciales	18	17	0	0	35
Técnicos	15	0	0	0	15
Período de prueba	0	0	0	0	0
Directivos	0	0	0	0	0
Asesores	0	0	0	0	0
Profesionales Especializados	0	0	0	0	0
Profesionales Universitarios	0	0	0	0	0
Asistenciales	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	0
Total	646	456	357	1102	1459

Fuente: Subdirección de Talento Humano

7.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La planta de personal actual de Prosperidad Social registra una provisión del 75.53%. La siguiente relación muestra la composición conforme con el tipo de vinculación y cargos, tanto a nivel central como Regional.

Tabla 3 Planta de Personal con Cargos provistos y Vacantes

DENOMINACIÓN DE CARGO	TOTAL CARGOS PLANTA	PROVISTOS	CARGOS VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	53	47	6
NIVEL ASESOR	22	21	1
NIVEL PROFESIONAL	956	703	253
NIVEL TECNICO	238	176	62



NIVEL ASISTENCIAL	190	155	35
Total Servidores Públicos	1.459	1.102	357

Fuente: Subdirección de Talento Humano

De conformidad con lo anterior, **el Plan de Previsión de Recursos Humanos** del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, establece la situación administrativa de cada uno de los empleos de la planta de personal de la Entidad, señaladas en la Ley 909 y de acuerdo con la naturaleza del empleo.

El Gobierno nacional expidió los Decretos mediante los cuales se modifica la estructura y la planta de personal de Prosperidad Social, así:

- Decreto No. 1663 del 06 de diciembre de 2021, “Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -Prosperidad Social”
- Decreto No. 1664 del 06 de diciembre de 2021, “Por el cual se modifica la planta de personal del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social -Prosperidad Social”

Con la expedición del decreto de modificación de planta, se crearon 140 nuevos empleos en la planta de personal global de Prosperidad Social, para lo cual se determinó lo siguiente:

- La creación de 113 empleos, 111 empleos de carrera administrativa y 2 del nivel directivo.
- La supresión de 61 empleos, de los cuales 9 empleos tenían naturaleza de libre nombramiento y remoción, y 52 empleos de naturaleza de carrera administrativa.
- La distribución de 27 empleos de carrera administrativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad cuenta con una planta total de **1459** cargos, y según el tipo de vinculación actualmente se encuentra provista a diciembre 31 de 2021, de la siguiente manera:

Cargos de Carrera Administrativa:

Cargos de Libre Nombramiento y Remoción:

Provisionalidad	201
Carrera administrativa	823
Vacantes	350
TOTAL	1374

Provistos	78
Vacantes	7
TOTAL	85



La provisión de las vacantes se realiza atendiendo las necesidades del servicio, y dando aplicación a la normatividad vigente que regula la materia, mediante concurso público de méritos para la provisión definitiva, convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC. Así mismo, para la provisión temporal, mediante el proceso de encargos con el personal de carrera administrativa de Prosperidad y finalizado éste, mediante nombramiento provisionales.

Para la provisión de los empleos vacantes pertenecientes a carrera administrativa se efectuará de la siguiente manera:

- Quinientos veinticuatro (524) empleos para proveer mediante concurso de méritos. Registro en SIMO 4.0
- Derecho Preferencial a Encargo, ochocientos cuarenta y nueve (849) servidores con derechos de carrera.

La provisión de las vacantes se realizará atendiendo las necesidades del servicio, y dando aplicación a la normatividad vigente que regule la materia. Así mismo, y con el fin de optimizar la prestación del servicio en las dependencias de la Entidad, se realizan capacitaciones, reubicaciones funcionales y transferencia del conocimiento, entre otros.

El Plan de Previsión de la Entidad debe contemplar las medidas externas supeditadas a las directrices que el Gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto.

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal conformada por 1459 cargos provistos es de \$ 129.104.170 millones.

Proceso de Méritos

Actualmente se encuentra registrados en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO de la CNSC los cargos en vacancia definitiva correspondientes a **524 empleos**. No obstante, se efectuará la actualización de la información registrada en el SIMO, con los cargos que se encuentren vacantes a la fecha y los nuevos empleos creados, producto del rediseño institucional.

Proceso de Encargos

En Prosperidad Social el proceso de encargo se realiza de conformidad con lo establecido en el “Manual de Encargo de Empleos de Carrera Administrativa, código: M-TH-5, versión 6”. a diciembre 2021, se encuentran en curso **342 empleos** para encargos, los cuales se encuentran en proceso de revisión de cumplimiento de requisitos



7.3 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La labor primordial del plan de Bienestar Social Laboral debe girar más allá de la organización y ejecución de eventos bajo parámetros definidos, sino preocuparse por la situación integral de los servidores públicos y colaboradores de Prosperidad Social y de allí planear procesos de bienestar de forma articulada con el Plan Estratégico de Talento Humano y las demás dependencias de la entidad, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas de los servidores y colaboradores, como una consecuencia de observar los diagnósticos aplicados para dar respuesta cabal a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social para la vigencia 2022, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público, por lo que se formula de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, desarrollado a nivel nacional y regional en el mes de diciembre de 2021, con una participación del **47%** de la población total de la entidad.

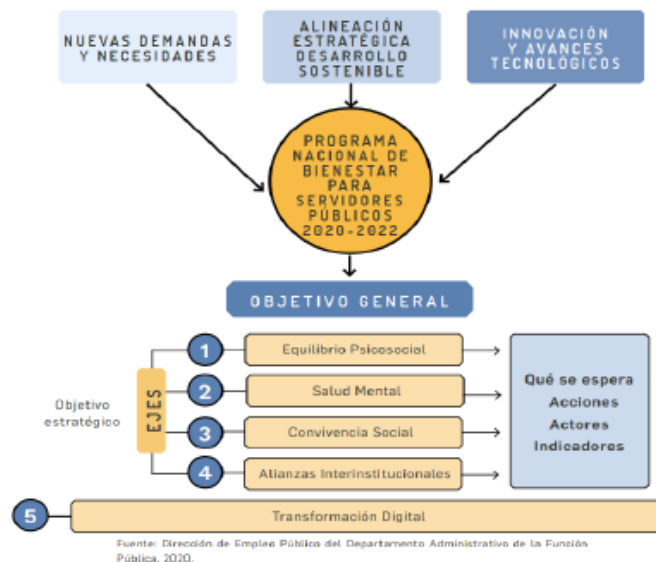
Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de Prosperidad Social, tiene como objetivo principal Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y cuidado de la salud, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

- 1- Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
- 2- Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
- 3- Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.



- 4- Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
- 5- Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.



De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada 2021 y el diagnóstico de detección de necesidades realizada en diciembre por la Subdirección de Talento Humano.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por tres ejes o dimensiones: i) Calidad de Vida Laboral, ii) Plan de Incentivos y Estímulos, y iii) Protección y Servicios Sociales, a través de los cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen; de igual manera, se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores, todo lo anterior, de acuerdo al Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022 antes mencionado. A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada dimensión aplicados al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022:



1- **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:** se refiere a la existencia de un ambiente que permite desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad, en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y en el sentido de pertenencia a la entidad.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS / PROGRAMAS	ACTIVIDADES	EJE PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020 -2022
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ESTRATEGIA PARA MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL	Seguimiento se la ejecución del Plan de Intervención de Clima Laboral de Nivel Nacional y Regional	SALUD MENTAL/ Higiene mental
		Acciones de mejoramiento en los resultados generales de la medición del clima laboral a nivel nacional y regional para la vigencia 2021 – 2022, con talleres de la felicidad, de trabajo en equipo, de liderazgo efectivo, de comunicación asertiva y creatividad e innovación, dirigido a grupos internos de trabajo de las dependencias en la ciudad de Bogotá y en cada dirección regional.	
		DINARELA cuyo objetivo es fortalecer las habilidades en solución de conflictos con énfasis en: liderazgo, gestión del conocimiento, trabajo en equipo, comunicación e integración y relaciones interpersonales.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral
	acompañamiento y seguimiento a los servidores públicos y sus familias con estrategias de orientación y fortalecimiento emocional	SALUD MENTAL / Higiene mental	
ACOMPañAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Taller de liderazgo efectivo donde se fortalecerán competencias de los coordinadores de Prosperidad Social, enfoque al logro, trabajo en equipo, innovación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, Estrategias de trabajo bajo presión y creatividad con énfasis en liderazgo situacional.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral	
	Código de Integridad - Acciones Virtuales o presenciales frente al conocimiento de los valores del Servidor Público.		



	ACCIONES DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL	Taller de Preparación a Pre Pensionados para Retiro del Servicio	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / calidad de vida laboral
		Taller de Preparación para Retiro del Servicio en provisionalidad	
	PROGRAMA DISCAPACIDAD	Seguimiento a certificados y registros único de discapacidad para servidores en situación de discapacidad	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral
		Actividades para servidores en situación de discapacidad	
		Apoyo Educativo para servidores públicos con hijos y familiares con discapacidad.	
	PROGRAMA MADRES GESTANTES Y LACTANTES	Seguimiento y caracterización de la servidoras y familiares para implementación del programa	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL /Equilibrio entre la vida laboral y familiar
		Talleres y capacitaciones para las madres lactantes y gestantes	
		Fortalecimiento de espacio para el apoyo en el cuidado de hijos de servidores públicos	
	PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CUIDADOR DE ADULTO MAYOR	Talleres y capacitaciones para servidores de la entidad que cuidan adulto mayor	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL /Equilibrio entre la vida laboral y familiar
	ACTIVIDADES INSTITUCIONALES - FORTALECIMIENTO VIDA FAMILIAR	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público - Decreto 2865 de 2013	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / calidad de vida laboral
Gestión para actividad del Día de la familia			
PRUEBA PILOTO DE TELETRABAJO	inicio de los servidores públicos preseleccionados a teletrabajar (2 en casa y 3 en la oficina)	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL /calidad de vida laboral -	
ACTIVIDAD DE CONVIVENCIA SOCIAL	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	

- 2- **ESTÍMULOS:** Esta dimensión se refiere al Plan Anual de Incentivos de Prosperidad Social para la vigencia 2021 - 2022, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Así como al seguimiento de la implementación de Resolución 2871 del 2021 como práctica compuesta por beneficios no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los servidores públicos y mejorar de

forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de la entidad.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS / PROGRAMAS	ACTIVIDADES	EJE PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020 - 2022
ESTIMULOS	PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO POR EL BUEN DESEMPEÑO 2021-2022 - Elección en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de PROSPERIDAD SOCIAL - Proclamación de los Ganadores hasta 30 noviembre 2022	Mejor Equipo de Trabajo de la entidad (a través de un proyecto cuyo resultado sea medible y evaluado su impacto a través del tiempo).	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral
		Mejor Empleado de Carrera en los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial.	
		Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción de Gerencia Pública.	
		Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción.	
	POLITICA SALARIO EMOCIONAL	Seguimiento de la implementación la Resolución del Salario Emocional	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral - Equilibrio entre la vida laboral y familiar
	RECONOCIMIENTO	Reconocimiento al retiro por pensión de los servidores, reconocimiento por años trabajados, celebración de los cumpleaños, celebración día de las profesiones	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral - Equilibrio entre la vida laboral y familiar

3- **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Esta dimensión se encuentran estructuradas actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

DIMENSIÓN	ESTRATEGIAS / PROGRAMAS	ACTIVIDADES	EJE PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020 -2022
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	PROGRAMA MÁS DEPORTE MÁS SALUD	Acondicionamiento Físico - Jueves de Salario Emocional	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable
		Acondicionamiento Físico - Caminatas ecológicas	



	Campeonato de Bolos Mixto	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable - Calidad de vida laboral
	Conformación Equipo de Atletismo y participación en alguna carrera atlética externa.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable
	Campeonato de Juegos VIRTUALES (cartas, domino, parques, ajedrez, damas chinas)	
	Jornadas de Preparación a la Actividad Física presencial con la convocatoria a los Equipos Deportivos de la entidad, dependiendo Lineamientos por Pandemia COVID 19.	
	Campeonatos Deportivos del Sector de Inclusión Social	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable
	Campeonato de Fútbol 6 con caja de compensación - dependiendo Emergencia por Pandemia COVID 19	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable - Calidad de vida laboral
	Campeonato de Tenis de Mesa gestionada caja de compensación de Bogotá- dependiendo Lineamientos por Pandemia COVID 19.	
	Torneos Relámpago Virtuales: Karaoke, Trivias, Juegos Mentales.	
	Carrera Atlética Prosperidad Social	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable - Entorno laboral saludable
	Carrera Atlética Prosperidad Social Presencial Bogotá- dependiendo Lineamientos por Pandemia COVID 19.	
	Gimnasia Laboral: Sesiones bajo la coordinación del componente SST.	
	Juegos de la Función Pública 2022 - Bogotá- dependiendo Lineamientos por Pandemia COVID 19.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Entorno laboral saludable
PROGRAMAS RECREATIVOS Y FAMILIARES	Actividad día del niño de 0 a 5 años	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Equilibrio entre la vida laboral y familiar
	Campamento Virtual Vacaciones Recreativas para niños entre 4 a 17 años	
	Vacaciones Recreativas para niños entre 6 a 17 años - presencial dependiendo Emergencia por Pandemia COVID 19 se supere	



	Actividad Virtual de fortalecimiento de las familias PROSPERIDAD, con la estrategia PEPE	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL / Calidad de vida laboral
	Actividad Virtual Celebración del Día de la secretaria	
	Actividad Celebración Día del Conductor Presencial - dependiendo Emergencia por Pandemia COVID 19 se supere	
	Comunicación o actividad virtual por gestión en el Día de la Mujer, Hombre, Madre y Día del Padre	
	Actividad Virtual Celebración de Cumpleaños	
	Actividad Día del Amor y la Amistad	
	Actividad Halloween	
	53 actividades Integración Deportiva y ecológica - dependiendo Emergencia por Pandemia COVID 19	
	53 actividades cierren de Gestión por área - dependiendo de la Emergencia por Pandemia COVID 19	
	Actividad - Concurso de navidad	
	Gestionar entradas a espacios culturales	
	3er Festival de canto	
	2do Festival de Pintura y arte (exposición)	
	Polla Virtual Mundialista (Eliminatorias y Mundial Qatar 2022)	
	Feria de Servicios Virtuales Mensuales.	

7.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dando alcance a lo estipulado en la Ley 1562 de 2012, la Resolución 1443 de 2014, el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, la Resolución 0312 de febrero de 2019 y demás normatividad vigente en materia de riesgos laborales, Prosperidad Social, en cabeza del GIT Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano atenderá los parámetros establecidos en la resolución 312 de 2019 se permite implementar el Plan de SST 2022. reflejando las acciones en los diferentes componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Etapas de la Formulación:

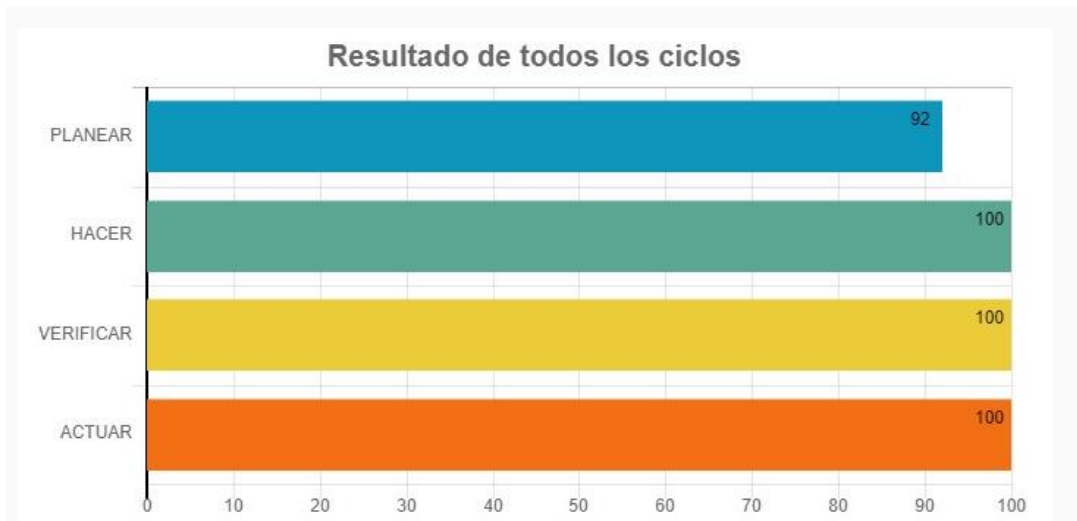


El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene definidas las actividades de acuerdo a los resultados de los siguientes elementos de revisión, estos se definen como entradas de la revisión por la Subdirección de Talento Humano en la implementación del SG-SST, a continuación, se listan los criterios de resultado que se tuvieron como entrada para formular el plan de trabajo:

- Matriz de Condiciones de salud
- Análisis del ausentismo laboral
- Los sistemas de vigilancia epidemiológico
- Comportamiento de accidentalidad
- Reporte de condiciones inseguras
- Implementación del plan de emergencias
- Inspecciones de seguridad
- Reportes visitas de ARL
- Hallazgos u observaciones de auditorías
- Cumplimiento y actualización de normatividad en materia de SST
- Se realizó el Reporte de Autoevaluación Resolución 312 – 2019 Ministerio del Trabajo: Define Los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud. PROSPERIDAD SOCIAL hizo el reporte el 10 de diciembre 2021, con una calificación 98%



Ciclo	Resultado Esperado	Resultado Obtenido	Porcentaje del Ciclo Obtenido
PLANEAR	25%	23%	92%
HACER	60%	60%	100%
VERIFICAR	5%	5%	100%
ACTUAR	10%	10%	100%
TOTAL	100%	98%	98,00%



Los objetivos generales del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en Prosperidad Social:

- 1- Gestionar los riesgos laborales propios de la actividad económica de la Entidad
- 2- Fortalecer las competencias blandas de los servidores públicos de la Entidad en materia de riesgos laborales a partir de talleres, encuentros y/o eventos de capacitación.
- 3- Acompañar la gestión en SST adelantada por la Entidad.
- 4- Identificar las fortalezas y debilidades del SG SST para prevenir la ocurrencia pérdidas generadas por las desviaciones del mismo.
- 5- Determinar avance y cumplimiento del SGSST de acuerdo con lo estipulado en la resolución 0312 de 2019 - Estándares Mínimos.
- 6- Validar pertinencia de los documentos base del SG SST

La implementación de Plan Seguridad y Salud en el trabajo se realiza en el marco de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con los siguientes componentes:



1- Administración del Sistema: Planeación

- Actualización documentos: Manual del SG-SST, Matriz de Requisitos Legales, Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, Matriz de Elementos de protección Personal (EPPS), Plan de Emergencias, Formato inspecciones locativas
- Diseño de Nuevos Documentos: Formato guion de Simulacro, Formato solicitud de EPPs, Actualización de Protocolo de Bioseguridad
- Actualización del plan de Trabajo y Capacitación, dependiendo de la normativa vigente.
- Control: Trazabilidad de suministro EPPs, del Plan de capacitación, del Matriz de seguimiento programa medicina preventiva y del trabajo (incluye Sistemas de Vigilancia Epidemiológicas DME (desorden musculo esquelético) y Psicosocial, Base de datos personal con enfermedades de alto riesgo de complicación frente a un eventual contagio con Covid 19, Seguimiento operatividad COPASST ,Inspecciones de Seguridad Actualización indicadores ausentismo y accidentalidad
- Indicadores del SGSST

2- Gestión HYSO (higiene y seguridad Industrial): Plan de trabajo con ARL: Mesas Laborales, Calificaciones de origen, Inspecciones de Seguridad, Mediciones ambientales y ventilación, actualizaciones de planes de Emergencia.

3- Medicina Preventiva y del Trabajo:

- Sistema de Vigilancia Epidemiológica DME: (desorden musculo esquelético): aplicación de Batería de síntomas DME, Escuela Terapéutica (Miembros superior, inferior, cuello y espalda), Talleres de autocuidado muscular: global y segmentos corporales, Gimnasia Laboral, inspecciones de puestos de trabajo, Seguimiento de Casos, Talleres de Cuidado de Columna e Higiene Postural, Análisis de Puesto de Trabajo con énfasis Riesgo DME, Canal de Autocuidado-DME.
- Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial: Seguimientos de Casos Psicosocial, análisis de puestos de trabajo con énfasis riesgo psicosocial (APT), Talleres y Grupos Focales, Ruta de atención No estamos juntos, pero sí unidos.
- Programación Exámenes Médicos Ocupacionales (ingreso, egreso y periódico)
- Seguimientos Médicos
- Comunicación de recomendaciones a servidores y jefe inmediatos.
- Actividades de Promoción y Prevención
- Ruta de Mitigación Covid 19 de Prosperidad Social



7.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

La gestión efectiva del Talento humano es un componente fundamental para lograr servidores públicos idóneos y capaces de transformar su entorno. En este contexto la capacitación tiene un sentido estratégico orientando su acción hacia el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales orientadas al aprendizaje continuo, al compromiso, la innovación, la mística y la filosofía del servicio al ciudadano.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias en los servidores Públicos de Prosperidad Social, para fortalecer la eficacia personal, grupal y organizacional que posibilite el mejoramiento en la prestación de los servicios institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Determinar las necesidades de **capacitación y formación** así como las estrategias para ejecutarlas, con el fin de mejorar el desempeño institucional.
2. Establecer la oferta de formación y capacitación a partir de las **necesidades de aprendizaje organizacional** identificadas en el diagnóstico.
3. Ejecutar la oferta de capacitación de acuerdo a los criterios de la **educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano**.
4. Evaluar los resultados de los procesos de formación y capacitación en términos de **calidad e impacto** en el desempeño individual y colectivo de los servidores públicos.

FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC



1. Sensibilización
2. Diagnóstico de Necesidades Individuales
3. Diagnóstico de Necesidades por Áreas
4. Consulta a la Oficina de Control Interno
5. Participación Comisiones de Personal



EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



1. **Transformación Digital:** "La capacitación y la formación de los servidores públicos debe orientarse a desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece el enfoque de la industria 4.0" (DAFP, 2020, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
2. **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Es el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (MIPG 2019).
3. **Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. (DAFP, 2020, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030) .
4. **Probidad y Ética de lo Público:** En el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.(DAFP, 2020, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

TEMÁTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PRIORIZADAS

1. NECESIDADES DERIVADAS DE NORMAS, PLANES Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

DERIVADAS DE NORMAS Y COMPROMISOS PLANES
Competencias Digitales
Administración del riesgo de corrupción
Rendición de Cuentas, Participación Ciudadana y control social
Servicio al ciudadano
SECOP
Seguridad de la Información



Sostenibilidad Ambiental, Cambio Climático y Objetivos de Desarrollo Sostenible
Innovación, gestión del conocimiento y del cambio
Derechos Humanos
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer
Evaluación del Desempeño Laboral
Negociación Colectiva
MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
Atención Psicosocial para servidores públicos que atienden población víctimas del conflicto armado
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Garantías de Derechos para la población LGBTI
Transparencia y derecho de acceso a la información pública
Teletrabajo y trabajo en casa
Contrato de prestación de servicios, contrato laboral, contrato realidad
Competencias comportamentales
Norma Técnica de Calidad del Proceso Estadístico

2. TEMÁTICAS PRIORIZADAS SEGÚN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE.

DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO INDIVIDUAL, POR AREAS Y CONSULTAS
Indicadores
Gestión Pública
Ofimática / Office 365 (One Drive, Teams, Forms, outlook)
Expresión Oral / Comunicación efectiva / hablar en público / lenguaje no verbal
Analítica de Datos
Pobreza Multidimensional / medición de pobreza / IPM
Excel
Derechos Humanos, Equidad, Inclusión
Inglés / Idiomas
Ingresos Sostenibles
Bases de Datos
Redacción de Textos / Ortografía / Corrección de Estilo / Herramientas de escritura / informes
Emprendimiento
Planeación de la Contratación Estatal / SECOP/ Colombia Compra Eficiente



Seguridad de la información /Ciberseguridad
Competencias Comportamentales /pruebas de competencias
Innovación / Gestión del Conocimiento /Creatividad
Formulación de Planes, programas, proyectos de desarrollo /Gestión de Proyectos
Employee Advocacy y Employer Branding
Atención al Ciudadano con enfoque diferencial /Servicio al Cliente /Trato Digno al usuario /lenguaje de señas
Estadística / R studio /Stata
Políticas Públicas/Políticas Sociales
Vuelo de Drones
Código General Disciplinario / Derecho Disciplinario
Sistemas de Gestión Integrados /Normas Técnicas bajo el estandar ISO
Supervisión y Seguimiento de contratos y convenios
Programación (Web, aplicaciones, etc.) / ingeniería de software / diseño de paginas web / internet de las cosas
Herramientas gerenciales para lideres
Phyton
Derecho tributario /Retención en la fuente / Reforma Tributaria
Responsabilidad Social
Análisis de Datos para la toma de decisiones
Gestión Documental /DELTA/ Documento Electrónico
Gestión Ambiental
Metodologías mixtas de investigación social
Finanzas públicas /Gestión Financiera / Gestión Presupuestal
Gestión Ambiental
Lenguaje Claro
Rol del servidor público en la sostenibilidad ambiental
Planeación Estratégica
Metodología General Ajustada (MGA)
Orientación a resultados
Transterritorialidad
Marco contable público
Liderazgo / Coaching
Trabajo en Equipo
Inteligencia Emocional
ética de lo público y valores del servidor público
Enfoque diferencial (Discapacidad, genero, adulto mayor etc)
Actas de Liquidación /Liquidación de contratos



Programas misionales / Programas de Transferencias Monetarias
Jurisdicción especial indígena
Seguridad alimentaria /Alimentación saludable /inocuidad alimentaria
Aplicación de la guía de control de riesgos
Participación Ciudadana /control social /Veedurías
Certificación Auditoria Internacional ACCA
Focalización territorial y poblacional
Instrumentos Archivísticos
Legislación Laboral /función pública /Concursos de méritos /normas de empleo público
Mapas de Aseguramiento
Desarrollo de proyectos productivos con población vulnerable
Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo /CPACA
Desarrollo comunitario y territorial /Gestión Comunitaria /Gestión Social
Plan de auditorias basado en riesgos
SIIF Nación
SNARIV
Población Victima /Ley de Victimas /Población Vulnerable
Monitoreo y evaluación social de proyectos
Mantenimiento preventivo y correctivo básico para automóviles

3. TEMÁTICAS INDUCCIÓN /REINDUCCIÓN

Nuevos programas de Prosperidad Social
Estructura del mapa de procesos
Sector de la Inclusión Social
Ley de transparencia y derecho de acceso a la información pública

PRINCIPALES ACTORES PIC Y COMPETENCIAS.

1. Subdirección de Talento Humano:
 - Sensibilizar sobre la importancia del PIC
 - Elaborar Diagnóstico necesidades
 - Administrar la oferta de capacitación
 - Realizar seguimiento y evaluación de los eventos de formación y capacitación
 - Inscribir y registrar la asistencia de los participantes
 - Evaluar la ejecución del PIC



2. Oficina Asesora de Planeación:
 - Realizar seguimiento a los indicadores del PIC
 - Apoyar la evaluación de impacto
3. Oficina de Control Interno
 - Suministrar información para definir temáticas del PIC con base en los resultados de auditorías y evaluaciones de las áreas
 - Apoyar la evaluación de impacto
4. Comisiones de Personal
 - Participar en la formulación y seguimiento del PIC
 - Apoyar los procesos de divulgación de acciones de formación

MODALIDADES EDUCATIVAS PARA LA EJECUCIÓN DEL PIC

- Presencial
- Virtual
- Semipresencial
- Asesoría con experto
- A distancia
- Apoyo didáctico kit de herramientas

FUENTES Y ALIADOS PARA EJECUTAR EL PIC

- Red interinstitucional de capacitación
- Facilitadores Internos
- Sector Privado
- Academia
- Contrato de apoyo para la ejecución del PIC
- Campus Virtual de Prosperidad Social

INDICADORES DE LA EJECUCIÓN DEL PIC

Indicador 1. No. de capacitaciones ejecutadas / No. de capacitaciones programadas

Indicador 2. No. de servidores certificados / No. de servidores inscritos

Indicador 3. Presupuesto Ejecutado / Presupuesto Asignado



8. CRONOGRAMA ACTIVIDADES VIGENCIA 2019

A continuación, se presenta la programación de actividades de seguridad y salud en el trabajo, Capacitación, Bienestar Social e incentivos definidas para la vigencia 2022, las cuales están encaminadas al cumplimiento de cada temática evaluada por MIPG y la normatividad vigente, algunos temas específicos se podrá definir durante el desarrollo del plan a lo largo de la vigencia, de acuerdo a las necesidades de la Entidad y a los lineamientos de cada una de las entidades rectoras del eje temático

Producto	Actividad	Nombre Actividad	Se ejecuta Durante:			Meta Global (meta total de la actividad)				Meta Global	Unidad de medida	Resultado esperado	Criterio de Medición	Peso de la Actividad (Por producto)	Frecuencia de Medición
			- unico período: actividad a ejecutarse durante un solo trimestre			Suma de las metas parciales									
			Periodicidad	Fecha Inicio (dd:mm:aaaa)	Fecha Fin (dd:mm:aaaa)	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim						
Plan Estratégico de Talento Humano implementado (alcance vigencia 2022)	1	Formular el Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.	Trimestral	2022-01-01	2022-01-31	100				100	Porcentual	Un plan Estratégico formulado.	Unidad	5%	Trimestral
	2	Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.	Trimestral	2022-01-01	2022-01-31	100				100	Porcentual	Un plan estratégico adoptado por acta.	Unidad	15%	Trimestral
	3	Ejecutar el Plan de incentivos institucionales vigencia 2022.	Trimestral	2022-01-01	2022-12-31		30	35	35	100	Porcentual	Un Plan de incentivos adoptado por Resolución.	Unidad	15%	Trimestral
	4	Formular el plan de previsión de Recursos Humanos vigencia 2022.				Trimestral	2022-01-01	2022-01-31	100				100	Porcentual	Un plan de prevision de recursos humanos formulado
	5	Formular el Plan anual de vacantes vigencia 2022.	Trimestral	2022-01-01	2022-01-31	100				100	Porcentual	Un plan anual de vacantes de recursos humanos formulado	Unidad	10%	Trimestral
	6	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022.	Trimestral	2022-01-01	2022-12-31	10	35	35	20	100	Porcentual	Un plan Institucional de Capacitacion ejecutado	Porcentual	15%	Trimestral
	7	Ejecutar el Plan de Bienestar vigencia 2022				Trimestral	2022-01-01	2022-12-31	10	20	35	35	100	Porcentual	Un plan de Bienestar ejecutado
	8	Ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022.	Trimestral	2022-01-01	2022-12-31	10	20	35	35	100	Porcentual	Un plan de seguridad y salud en el trabajo ejecutado	Porcentual	15%	Trimestral