SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES







Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano SAE 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 4

2. MARCO NORMATIVO 5

3. MARCO CONCEPTUAL 9

3.1 Glosario 9

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 15

4.1 Misión: 15

4.2 Visión: 15

4.3 Funciones: 15

4.4 Valores: 15

5. PROCESOS DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO 17

5.1 Objetivo: 17

5.2 Alcance: 17

5.3 Seguimiento: 18

5.4 Políticas de Gestión de Talento Humano. 18

5.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: 18
5.4.2 Política de Desconexión Laboral: 18
5.4.3 Política de Gestión del Peligro Público 18
5.4.4 Política de prevención de consumos de sustancias psicoactivas, Alcohol y Tabaco: 18
5.4.5 Política Viáticos Permanentes y Ocasionales 19
5.4.6 Política para la Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual: 19
5.4.7 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. 19

5.5 Planes de Gestión de Talento Humano: 19

6. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 21

6.1. Definición 21

6.2 Diagnóstico Estratégico del Talento Humano 21

6.3 Planeación Estratégica y Objetivos Estratégicos de la Provisión de Vacantes 23

6.4 Desarrollo Del Plan y Provisión de las vacantes 23

6.5 Ejecución 25

6.6 Seguimiento y Control 25

6.7 Análisis de Resultados 25

..... 26

7. PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA. 27

7.1 Definición 27

7.2. Diagnóstico 27

7.3. Planeación Estratégica 27

7.3.1. Objetivo 27
7.3.2. Objetivos Específicos 28
7.3.3. Ejes y Temáticas 28

7.4 Ejecución **29**
7.5 Seguimiento y Control **30**
7.6 Análisis de Resultados **31**
8. PLAN INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. ***33***
8.1 Definición ***33***
8.2 Diagnóstico **33**
8.3 Planeación Estratégica **34**
8.3.1 Objetivos 34
8.3.2 Alcance 35
8.4 Ejecución **35**
8.5 Cronograma: **37**
8.6 Seguimiento y Control **38**
8.7 Análisis de Resultados **38**
39
9. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ***40***
9.1 Definición **40**
9.2 Diagnóstico del SGSST **40**
9.2.1. Análisis del Diagnóstico del SGSST 41
9.2.1. Evaluación de objetivo 42
9.3 Planeación **42**
9.4. Ejecución **42**
9.5 Seguimiento y Control **47**
9.6. Análisis de Resultados **48**

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1	Marco Normativo	5
Tabla No. 2	Tipos de discapacidad	24
Tabla No. 3	Cronograma provisión de vacantes 2025	25
Tabla No. 4	Indicador provisión de vacantes	23
Tabla No. 5	Cronograma 2026 Plan de Bienestar, Calidad de Vida, auxilios e incentivos	30
Tabla No. 6	Cronograma Capacitación y Formación 2026	38
Tabla No. 7	Plan de acción Integrado SST 2024 – Fuente Propia	40
Tabla No. 8	Objetivos del Plan de trabajo anual del SGSST	42
Tabla No. 9	Cronograma SGSST 2025	43

INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1	Procesos que se desarrollan durante la vinculación	4
Figura No. 2	Código de Integridad y Buen Gobierno	16
Figura No. 3	Procesos Internos Dirección de Talento humano	17
Figura No. 4	Componentes Plan Estratégico de Talento Humano	19
Figura No. 5	Diagnóstico Estratégico del Talento Humano -trabajadores (as)	22
Figura No. 6	Diagnóstico Estratégico del Talento Humano- Rol desempeño	22
Figura No. 7	Ejes del Programa de Bienestar	29
Figura No. 8	Porcentaje en ejecución capacitaciones 2025	33
Figura No. 9	Insumos diagnósticos de necesidades de formación – Fuente Propia	34
Figura No. 10	Ejes Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 de Función Pública	35
Figura No. 11	Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA	41
Figura No. 12	PHVA Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA	41
Figura No. 13	Plan de Trabajo Anual SGSST 2025 – Fuente Propia	47

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, formula el Plan Estratégico Institucional – PEI de Talento Humano para la vigencia 2026, 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 y 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. El Plan definió líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano conforme a la normatividad vigente, la planeación estratégica institucional y la cultura organizacional; estructurado siguiendo las siguientes fases metodológicas:

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

Este enfoque garantiza un ciclo continuo de mejora, promoviendo una gestión del talento humano efectiva, alineada con las exigencias del Decreto 612 de 2018 y el marco normativo vigente, y orientada a fortalecer la cultura organizacional de la SAE durante 2026. Así mismo, 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



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

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
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
Ministerio del trabajo	Ley 2466 de 25 junio de 2025	Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.	Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano - Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos
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
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.

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
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
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.

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
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.
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.

Autoridad de emisión/Control	Título del documento	Descripción	Proceso Relacionado con la Norma
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	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

El marco conceptual del Plan Estratégico de Talento Humano- PETH 2026, integra una base normativa, enfoques estratégicos orientados a la generación del valor público, la estructura sistémica del talento humano y mecanismos de seguimiento que aseguren la coherencia entre la planificación y la gestión del recurso humano. De esta manera, el Plan se alinea con las entidades públicas sin perder su carácter mixto (público – privado) garantizando eficiencia, transparencia y sostenibilidad en la gestión.

En este marco, se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lineamiento esencial para la gestión público-privada orientada a la eficiencia, la transparencia y creación del valor público como eje central. Dicho enfoque integra el servicio público, la satisfacción ciudadana y el impacto institucional. Así mismo, establece directrices normativas para los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo, bienestar, rendimiento y desvinculación del Talento Humano.
En este contexto, el PETH adopta los siguientes enfoques:
Enfoque sistémico: Permite visualizar la organización como transformadora de insumos y conocimientos en productos y servicios de calidad dentro de un entorno cambiante (SAE Manual del Sistema Integrado de Gestión, 2019).

Enfoque de derechos humanos: Aplicar estándares nacionales e internacionales acerca de las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos. Esta política pública está regida por la cláusula de igualdad y no discriminación e identifica a los titulares del derecho también como titulares de deberes, fortaleciendo su capacidad de hacer valer sus derechos y de cumplir sus obligaciones. (Decreto 762 del 2018, art. 2.4.4.2.1.9.)

Enfoque diferencial: es un método de análisis que permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón su edad, género, pertenencia étnica, discapacidad, personas en proceso de reintegración y reincorporación, entre otras; para guiar la toma decisiones públicas y privadas. (Decreto 2404 de 2019, por el cual se reglamenta el artículo 155 de la Ley 1955 de 2019 y se modifica el Título 3 de 2 del Libro 2 del Decreto 1170 de 2015, Único del Sector Administrativo Información Estadística).

Enfoque territorial: "Reconocimiento de las características y particularidades de cada región o ámbito territorial en el aspecto poblacional, espacial, económico, social, ambiental e institucional. Igualmente, reconoce las diferencias de las vivencias de la orientación sexual e identidad de género diversas en los ámbitos urbanos y rurales." (Decreto 762 del 2018, art. 2.4.4.2.1.9.)

Enfoque de prevención: "Aplicar estándares para evitar la ocurrencia de violaciones de derechos humanos con el fin de: (i) mitigar los efectos de su materialización, (ii) neutralizar o superar las causas y circunstancias que generan riesgos, (iii) garantizar el cumplimiento de la obligación de investigar y sancionar, y (iv) diseñar e implementar mecanismos tendientes a generar garantías de no repetición." (Decreto 762 del 2018, art. 2.4.4.2.1.9.)

3.1 Glosario

Accidente de trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en El o la trabajadora 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 Evaluadores – RAA: Auxilio económico correspondiente al 100 % del valor de la actualización en el Registro Abierto de Evaluadores - 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 Evaluador 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, 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.

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:

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

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

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 vinculadas a la entidad mediante contrato laboral, dentro de estos esta la Selección, Vinculación, Formación, Evaluación, Remuneración, Relaciones Laborales y Desvinculación.

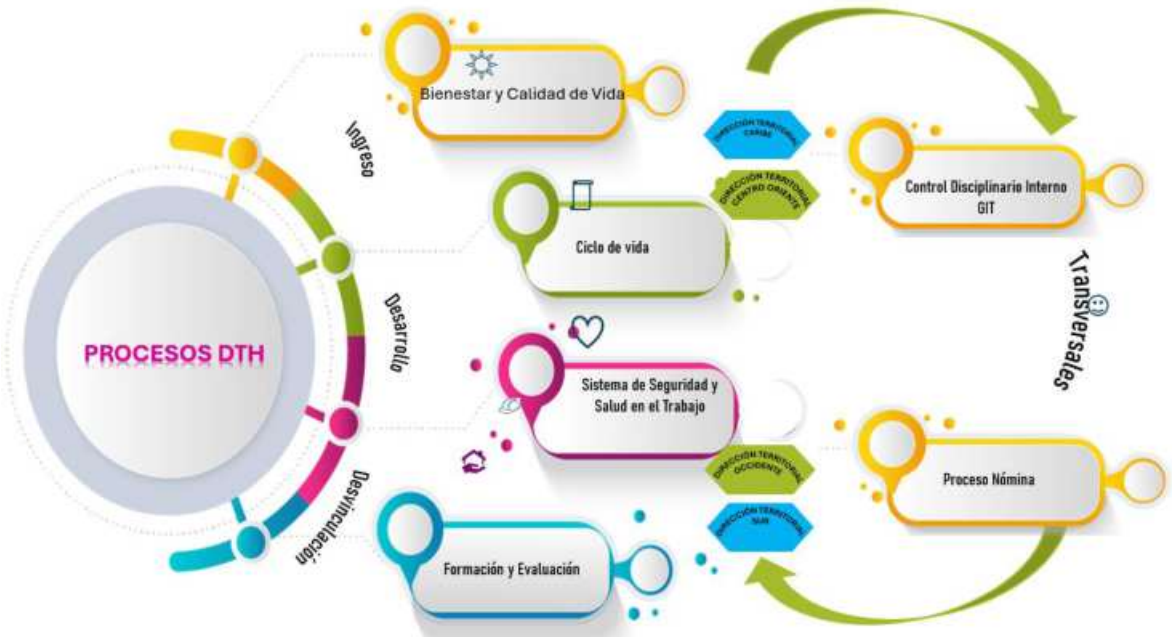


Figura No.3. Procesos Internos Dirección de Talento humano. Fuente: Elaboración Propia

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 y trabajadoras, 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.

Son el conjunto de principios y lineamientos que orientan la gestión dentro de la organización, estableciendo cómo se atrae, desarrolla, evalúa, motiva y retiene al personal, en coherencia con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional de la entidad.

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 Gestión del Peligro Público

La SAE S.A.S., adopta esta Política como compromiso para la estructuración de medidas de prevención y disposición de recursos económicos y de personal para su implementación, que permitan el desarrollo seguro de las funciones y la misionalidad de la Sociedad.

5.4.4 Política de prevención de consumos de sustancias psicoactivas, Alcohol y Tabaco:

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.

5.4.5 Política Viáticos Permanentes y Ocasionales

Esta Política establece criterios para el reconocimiento, asignación y control de los viáticos permanentes y accidentales u ocasionales en la SAE S.A.S destinados a cubrir los gastos de desplazamiento, alojamiento y alimentación de los trabajadores y trabajadoras que deban cumplir funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos el plan de austeridad del gasto, así como el uso eficiente y transparente de los recursos de la Sociedad y siempre conforme a la normativa vigente aplicable.

5.4.6 Política para la Prevención de Acoso Laboral y Acoso Sexual:

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.

5.4.7 Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

La SAE S.A.S comprometida con la promoción de la inclusión, la equidad y la no discriminación en los distintos entornos laborales, establece la presente Política con el propósito de proteger y valorar la diversidad en diferentes dimensiones: género, etnia, edad, orientación sexual, ideología política y religiosa, así como condición de discapacidad.

5.5 Planes de Gestión de Talento Humano:

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



Figura No. 4. Componentes Plan Estratégico de Talento Humano





Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos.

6. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1. Definición

El Plan Estratégico de Talento Humano de la SAE S.A.S. para la vigencia 2026 se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y en las megatendencias globales orientadas a la erradicación de la pobreza, el trabajo decente, la reducción de las desigualdades, la igualdad de género, la inclusión social y el bienestar integral. Estos principios, alineados con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, constituyen el eje transversal para la planeación y ejecución de la estrategia de provisión de vacantes.

En este contexto, la SAE S.A.S. concibe el talento humano como un activo estratégico, indispensable para el cumplimiento de su misión institucional relacionada con la democratización de activos, la construcción de la Paz Total y la generación de valor social, económico y ambiental.

Por lo anterior, la estrategia de provisión de vacantes se orienta a garantizar el acceso equitativo al empleo por calidades profesionales, promoviendo la vinculación de personas idóneas, competentes y diversas, bajo criterios de transparencia, igualdad de oportunidades, sostenibilidad organizacional y respeto por los derechos humanos.

6.2 Diagnóstico Estratégico del Talento Humano

Como resultado del proceso de rediseño institucional y del fortalecimiento de los procedimientos de selección y vinculación, la SAE S.A.S. ha avanzado en la consolidación de una planta de personal robusta, técnica y profesional, alineada con las necesidades misionales y estratégicas de la Entidad.

En el proceso de rediseño institucional, la Junta Directiva aprobó una de la planta de personal de 1.054 cargos, de los cuales, al 31 de diciembre de 2025, 1.010 se encontraban provistos, reflejando un alto nivel de cobertura, pero evidenciando la necesidad de cerrar brechas estratégicas en cargos críticos.
La estructura organizacional muestra un predominio de perfiles profesionales y técnicos (71%), lo que reafirma el enfoque en la especialización, la capacidad operativa y la gestión eficiente de procesos complejos. Así mismo, se cuenta con una estructura directiva reducida pero estratégica, que garantiza gobernanza, toma de decisiones y direccionamiento institucional.

Con el fin de optimizar el proceso de provisión de la planta se implementaron mejoras en los procedimientos para garantizar la vinculación de talento idóneo, alineado con las competencias técnicas, experiencia y los estudios requeridos por cada cargo. Estas acciones se desarrollan en concordancia con la primera y segunda fase del rediseño institucional, orientado a la democratización de los activos provenientes de actividades ilícitas, integrándolos en un sistema económico productivo, distributivo y participativo, que sea sostenible e integral y que contribuya a la construcción de la Paz Total en el territorio colombiano.

Es así como durante el desarrollo de las Juntas Directivas realizadas entre el 2022 al 2024, se abordó la ampliación y aprobación de Planta de personal hasta un total de 1.054 trabajadores y trabajadoras para el período comprendido entre 2022 – 2026.

Hoy contamos con una planta de 1010 entre hombres y mujeres que desde sus diversidades, experiencias y conocimientos vienen promoviendo una SAE con un profundo arraigo social, ambiental y promotora de los Derechos humanos.



Figura No. 5. Diagnóstico Estratégico del Talento Humano- trabajadores (as)

Como se evidencia en la gráfica No. 6 la distribución porcentual evidencia una marcada orientación hacia perfiles profesionales y técnicos, lo que indica un énfasis en la especialización y la capacidad operativa. En detalle, el 47% corresponde a profesionales (477 personas), seguido por un 24% de técnicos (244 personas), lo que en conjunto representa el 71% del total, confirmando la relevancia de estos niveles para la gestión estratégica y operativa.

Así mismo, los cargos especializados suman el 15% (149 personas), lo que refuerza la necesidad de conocimiento experto. Los roles de apoyo, como auxiliares administrativos (6%) y de servicios generales (2%), así como conductores (2%), cumplen funciones complementarias esenciales para la operatividad diaria.

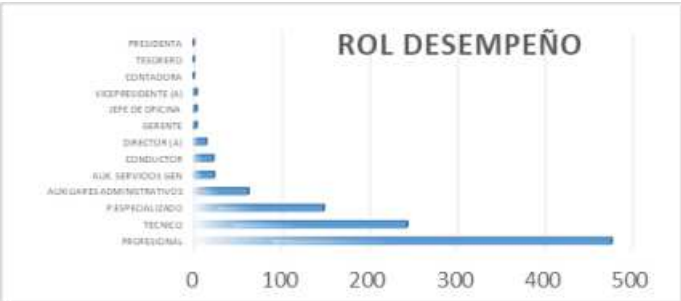


Figura No. 6. Diagnóstico Estratégico del Talento Humano- Rol desempeño

6.2.1 Practicantes, Judicantes, aprendices SENA:

En el cumplimiento de la misión orientada a la democratización de activos, la construcción de Paz Total y el bienestar de la comunidad trabajadora SAE SAS, y en los objetivos de gobierno de dar cobertura a la población joven el Plan Nacional de Desarrollo de 2022-2026 el cual busca transformar el país y garantizar derechos a la población joven incluyendo políticas públicas para su desarrollo y bienestar, por lo cual la SAE sigue en pro de continuar con dichas políticas.

6.2.2 Inclusión:

Así mismo los planes de la Dirección de Talento Humano donde se encuentra la selección y vinculación se acoge al plan estratégico de gobierno 2022-2026, el cual busca la inclusión social y productiva de las personas con discapacidad, como lo expone en dicho plan, promoviendo igualdad ante la ley de acceso y justicia.

Por lo cual la SAE, se enfoca en continuar con generar un entorno de respeto, de reconocimiento y velar por los derechos humanos, consolidando el entorno seguro para los trabajadores como se viene haciendo desde el 2025, por lo que el 2026 será el año de consolidar dicho esfuerzo.

6.3 Planeación Estratégica y Objetivos Estratégicos de la Provisión de Vacantes

- Proveer oportunamente la totalidad de los cargos aprobados en la planta de personal, garantizando la continuidad operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SAE S.A.S.
- Planificar y ejecutar procesos de provisión de vacantes por promoción interna, fortaleciendo la meritocracia, el desarrollo de carrera y la retención del talento.
- Gestionar la provisión de vacantes por convocatoria externa, promoviendo la inclusión, la diversidad y la vinculación de talento idóneo y competente.
- Cumplir con la cuota legal de aprendices SENA, conforme a la normativa vigente.
- Vincular judicantes y practicantes como mecanismo de apoyo estratégico y semillero de talento.
- Cerrar progresivamente la brecha entre la planta aprobada (1.054) y el personal vinculado (1.010), priorizando cargos críticos.
- Implementar herramientas de analítica de talento humano para decisiones basadas en datos (rotación, ausentismo, desempeño y diversidad).
- Incrementar la participación de mujeres en cargos directivos y de jefatura, en coherencia con la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la SAE.

6.4 Desarrollo Del Plan y Provisión de las vacantes

La provisión de vacantes se desarrollará bajo un modelo estratégico, estandarizado y transparente, sustentado en el procedimiento PR-TH-012 – Procedimiento de Selección y Vinculación de Talento Humano, el cual contempla como mínimo:

- Publicación de vacantes por medios internos y externos.
- Revisión y verificación documental.
- Entrevistas por competencias.
- Aplicación de pruebas técnicas y/o psicométricas.
- Estudios de seguridad.
- Selección y vinculación.

De manera prioritaria, se impulsará la movilidad y promoción interna de Trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación del procedimiento institucional de promoción, como estrategia de reconocimiento al mérito, al compromiso institucional y al desarrollo de la carrera administrativa, siempre que se garantice el cumplimiento de los requisitos de idoneidad, competencias y perfil del cargo.

6.4.1 Atracción, Selección y Vinculación Aprendices SENA

La vinculación de aprendices se realizará conforme al PR-TH-012 y a las disposiciones del Decreto 620 de 2005, utilizando el portal de aprendizaje SENA, Ley 789 de 2002 y en el Decreto 1334 de 2018, donde en su artículo 30 de la ley 789, específica que el contrato de aprendizaje es una forma especial del Derecho Laboral y garantiza el cumplimiento de la cuota asignada para cada entidad.

De igual forma a partir de la reforma laboral del 25 de junio de 2025 el contrato de aprendizaje se considerará un contrato laboral especial a término fijo, por lo que los aprendices gozan de los derechos laborales y se les hace el pago a las prestaciones sociales, ampliando la cobertura para ellos, lo que se convierte en un beneficio, el cual la Sociedad de Activos Especiales ha estado cumplimento y lo seguirá haciendo.

De igual forma el cumplimiento de la cuota asignada mediante la **Resolución No. 1-10639 de 1 de octubre de 2025**, correspondiente a 48 aprendices, para este nuevo periodo.

6.4.2 Atracción Selección y Vinculación de Practicantes, Judicantes y Aprendices SENA

Las vinculaciones de prácticas se gestionarán a través de convenios interinstitucionales con instituciones educativas, asegurando la coherencia entre el programa académico del estudiante y las funciones misionales de la SAE S.A.S., constituyéndose como una estrategia de fortalecimiento institucional y transferencia de conocimiento.

Para la selección de aprendices se seguirán utilizando las herramientas de los portales que son la prioridad para cubrir las vacantes de aprendices y dar cumplimiento a la cuota fijada.

6.4.3 SAE más incluyente y socialmente responsable

Desde la Constitución Política de 1991, en su artículo 54, Colombia establece la obligatoriedad de la formación e inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD). Este mandato se complementa con la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta 100-05 de 2018, que incentivan a las organizaciones a convertirse en entornos laborales incluyentes, garantizando el derecho al trabajo en igualdad de condiciones de igualdad para todas las PcD.

Importante resaltar que, en Colombia, según el Censo realizado por el DANE en 2005 (Boletín Censo General Perfil Colombia, página 3) se identificaron 2.624.898 PcD, lo que representa al 6,3% del total de la población; cifra que ubica al país en el primer lugar en prevalencia de discapacidad en la región, seguido por otros países como Ecuador con el 4,7% (2001), Venezuela con 3,9% (2001), Chile con el 2,2% (2002), Perú con el 1,3 % (1993), y Bolivia con el 1,1% (2011). 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. 2: Tipos de discapacidad

La inclusión laboral de PcD implica un compromiso integral por parte de la Alta dirección y de todo el personal. Ya que se requiere inversión en recursos económicos y esfuerzos encaminados a generar cambios culturales que impacten positivamente el clima organizacional. Este proceso demanda la promoción de valores institucionales y el reconocimiento de las PcD como personas capaces, con talentos excepcionales (manual de inclusión INCI).

En el marco de la Reforma Laboral establecida por la Ley 2466 del 25 junio de 2025, se dispone que “Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante deberán contratar o mantener contratados al menos 1 trabajador adicional con discapacidad por cada 100 trabajadores”. Es este contexto, la SAE SAS continuara promoviendo la inclusión mediante la vinculación progresiva de PcD para cumplir con la meta legal. Desde el 2023 se ha evidenciado un incremento significativo en la contratación de PcD y se proyecta que para el 2026 se alcance al menos el 70% del cumplimiento de la cuota establecida en la Reforma. Para ello, se fortalecerán las acciones orientadas a la sensibilización organizacional, la implementación de ajustes razonables y la capacitación internas, con el fin de eliminar barreras y garantizar procesos inclusivos desde la vinculación hasta la adaptación laboral.

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: 2026

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. 3: Cronograma provisión de vacantes 2026

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. 4: 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 en el cuatrenio, con el fin de asegurar que el talento seleccionado esté en sintonía con las metas y la misión organizacional.







Plan de Bienestar y Calidad de Vida.

7. PLAN DE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA.

7.1 Definición

Los programas de bienestar 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 entidad.

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 la formulación y ejecución del Plan de Bienestar, Calidad de Vida, Auxilios e Incentivos, se llevó a cabo un proceso de identificación y análisis de las necesidades reales de la entidad, teniendo en cuenta criterios de priorización asociados a la cobertura, los segmentos poblacionales y la disponibilidad presupuestal. En este último aspecto, se consideró la asignación de recursos definida para cada vigencia, garantizando la viabilidad financiera de las acciones programadas. El diagnóstico se sustentó en insumos como las mediciones de clima y cultura organizacional, sondeos de intereses, procesos de caracterización, evaluaciones de impacto de las actividades realizadas y el informe de la encuesta de riesgo psicosocial.

Con el propósito de fortalecer de manera continua el Plan de Bienestar y Calidad de Vida, se proyecta profundizar el análisis a partir de los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada a las trabajadoras y los trabajadores de la entidad. Esta encuesta permite evaluar las actividades desarrolladas durante el año 2025, de acuerdo con la percepción de los participantes y los aspectos susceptibles de mejora, lo cual constituye una oportunidad para la mejora continua y la formulación del plan de trabajo correspondiente al año 2026.

Durante la vigencia 2025, el proceso de Bienestar y Calidad de Vida ejecutó un cronograma conformado por **más de cincuenta (50) actividades**, orientadas a impactar positivamente las condiciones para el desarrollo integral de los trabajadores, así como al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Es así, como la implementación de dicho cronograma permitió generar espacios de participación, integración y bienestar, los cuales se reflejaron en el fortalecimiento de los niveles de satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional. De igual manera, los resultados evidenciaron mejoras en la eficacia, eficiencia y efectividad del desempeño de los trabajadores, contribuyendo de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

7.3. Planeación Estratégica

7.3.1. Objetivo

La Sociedad de Activos Especiales a través de la Dirección de Talento Humano orienta sus esfuerzos a la promoción de iniciativas y estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, mediante la creación de espacios de formación, esparcimiento e integración, en cumplimiento del cronograma establecido y con el propósito de fortalecer la identidad institucional y vocación por el servicio.

7.3.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Incentivar al desarrollo de actividades encaminadas a promover en los trabajadores y trabajadoras la identidad, vocación por el buen servicio y sentido de pertenencia institucional.

- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las personas trabajadoras.

- Implementar mecanismos e instrumentos de Bienestar en el marco de la transformación digital.

7.3.3. Ejes y Temáticas

Con base en los resultados del diagnóstico de necesidades, se definieron cuatro (4) ejes estratégicos dentro del Programa de Bienestar, Calidad de Vida, Incentivos y Reconocimientos, orientados a contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la Sociedad de Activos Especiales SAE SAS.

7.3.3.1 Eje de Equilibrio Psicosocial

Busca brindar herramientas que permita afrontar 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 en si 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).

7.3.3.2 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.

7.3.3.3 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

7.3.3.4 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.

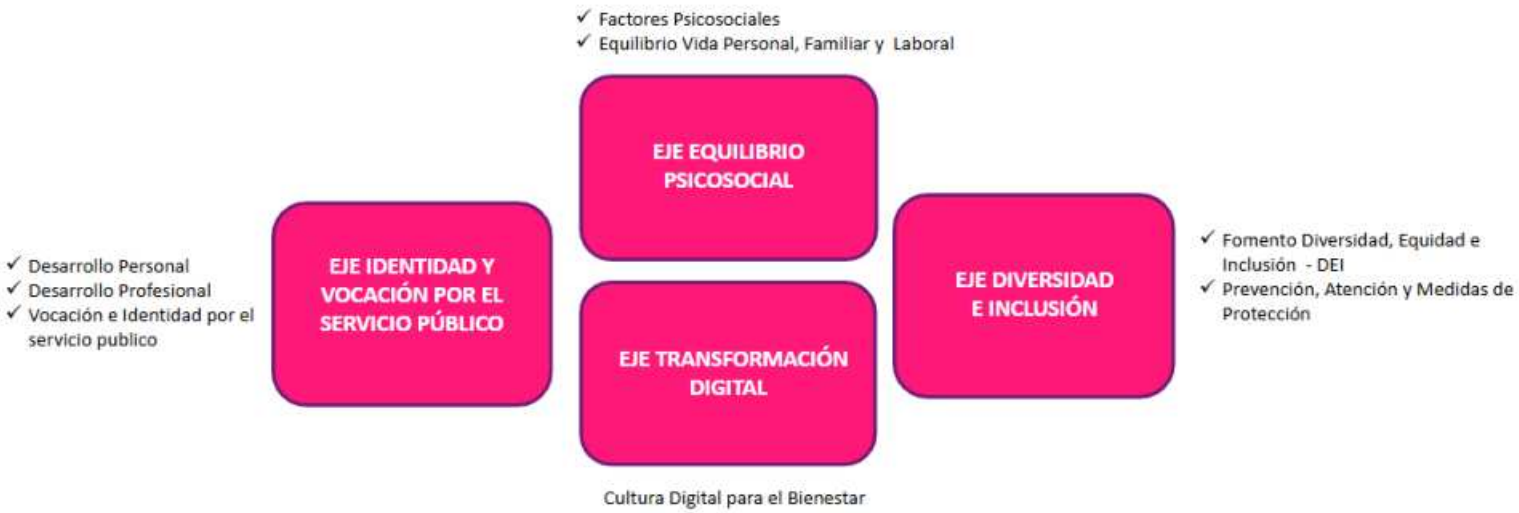


Figura No. 7: Ejes del Programa de Bienestar

7.4 Ejecución

Programación de actividades del desarrollo del Plan de Bienestar, Calidad de Vida, auxilios e incentivos de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad.

EJES	COMPONENTES	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores Psicosociales	Olimpiadas SAE												
	Deporte	Bici SAE												
		Plan de Entrenamiento Deportivo												
		Gimnasio SAE												
		Deportes Alternativos												
		Cumpleaños SAE												
		Día de los niños												
		Día de la familia												
		Dia Mujer												
		Día del Hombre												
		Dia de la madre y el padre												
		Halloween												
		Play SAE												
		Semana Santa												
		Semana Receso Escolar												
		Caminatas SAE												
	Arte, Cultura y Vocación	Navidad (novenas)												
		Promoción de cursos (aprovechamiento del tiempo libre)												
		SAE tiene Talento												
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Seguro de Vida y Exequias												
	Salario Emocional	Prima extralegal por vacaciones												
		Cumpleaños trabajadores												
		Permiso por matrimonio												
		Permiso Personal												
		Permisos compensados												
		Permiso por grado academico												
		Licencia Menstrual												
		Parqueadero vehiculos												
		Horarios flexibles												
	Económico	Apoyo a emprendimientos												
		Ferias de servicios												

Tabla No. 5: Cronograma 2026 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 una encuesta semestral que podrán a evaluación de los trabajadores y trabajadoras las actividades realizadas en el transcurso del tiempo en el cual se obtendrá un resultado a 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%

Satisfacción: (Número de actividades ejecutadas en el Plan de Bienestar Social y Calidad de Vida / Número de actividades programadas en el 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.







Plan Integral de Capacitación y Formación.

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)[4].

Por tanto, la SAE ha atendido lo definido por el Decreto 1083 de 2015 (Capacitación)[5] 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 Diagnóstico

El Plan Integral de Capacitación y Formación se diseña y ejecuta con periodicidad anual. Durante el año 2025 se realizaron 236 acciones de capacitación, superando ampliamente las 86 inicialmente programadas de acuerdo con la proyección de necesidades definida al cierre de 2024. Este aumento respondió a requerimientos adicionales de formación identificados a lo largo de la ejecución del plan, lo que demuestra su capacidad de adaptación frente a demandas emergentes. En consecuencia, se dio cumplimiento al 100 % de los procesos establecidos, evidenciando una gestión eficiente y una ampliación significativa en la cobertura de las acciones formativas.

Este incremento respondió a requerimientos adicionales de formación identificados durante la ejecución, lo que evidencia la capacidad de adaptación del plan frente a las demandas emergentes.”



Figura 8. Porcentaje en ejecución capacitaciones 2025

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

De esta manera, se cumplió en un 100% con los procesos establecidos, evidenciando una gestión eficiente y una ampliación significativa en la cobertura de las acciones formativas.

El Plan Integral de Capacitación y Formación para el 2026, se fundamente en el diagnóstico de necesidades elaborado en consulta con los directivos de las dependencias. Este diagnóstico responde a dos criterios principalmente: (i) necesidades específicas de capacitación identificadas por cada dependencia y (ii) la resolución de problemas o retos estratégicos definidos por la entidad. La determinación de estas necesidades se realiza conforme al procedimiento institucional, considerando los insumos organizacionales establecidos interna y externamente:

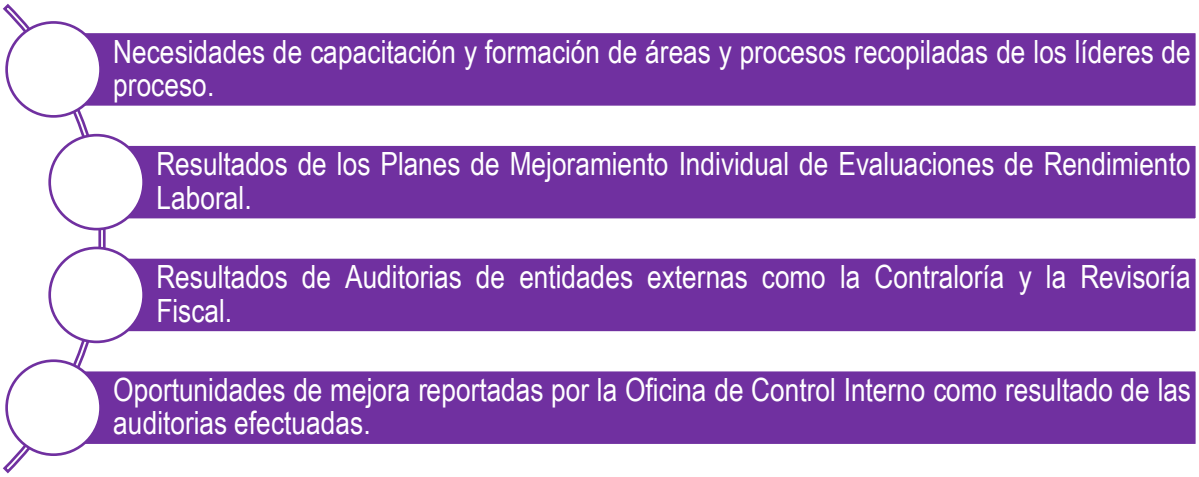


Figura No. 9: Insumos diagnóstico de necesidades de formación – Fuente Propia

Para la recolección de información, desde el mes de noviembre se remitió a los directivos de las 33 dependencias, mediante correo electrónico, el formato 'Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Formación SAE 2026', con el propósito de consolidar las demandas formativas. El análisis de la información evidenció requerimientos tanto en procesos internos como en contratación con entidades externas. Posteriormente, se desarrolló un proceso de priorización que permitió optimizar recursos y maximizar el impacto de las capacitaciones, asegurando una formación efectiva y alineada con las exigencias del entorno organizacional

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 del personal trabajador, 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 al personal trabajador 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 2026, 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)[6] de Función Pública:



Figura No. 10. Ejes 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.

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

- **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:

8.4.1 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.

8.4.2 Gestión del Conocimiento:

En el marco del Plan Institucional de Capacitación y Formación y de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se busca fortalecer la capacidad de adaptación de la entidad frente a un entorno de cambio constante. Para ello, se promueve la adopción de buenas prácticas orientadas a la identificación, captura, clasificación, apropiación y transferencia del conocimiento, que permitan analizar, investigar, idear, experimentar e implementar nuevos aprendizajes organizacionales. Todo ello con el propósito de desarrollar prácticas, productos y servicios innovadores que generen valor económico, público, social y ambiental.

En materia organizacional, la SAE reconoce que el conocimiento se fundamenta en tres pilares que operan de manera simultánea y complementaria, siendo estos 1. las personas; 2. los procesos y 3. la tecnología.

- Personas: Mediante la caracterización del talento humano en la entidad, sus habilidades y necesidades en materia de conocimiento, se fortalecen las capacidades y competencias de los *servidores*, así como la apropiación y transferencia de los aprendizajes en pro de la generación de experiencia y habilidades que forjan conocimiento tácito*.
- Procesos: a través de estos fluye el conocimiento tácito y son fuente de generación y apropiación de conocimiento, el propósito es establecer fuentes de información y poderlas relacionar con buenas prácticas al interior y exterior de la entidad, reflejadas y estandarizadas en procedimientos, instructivos, métodos y mediciones.
- Tecnología: proporciona los medios, (bases de datos, carpetas compartidas, nube, suite) para guardar y transmitir el conocimiento para de esta manera poder ser debatido y analizado para la toma de decisiones.

Se deben fomentar espacios de capacitación aptos para generar conocimiento desde el dialogo y la reflexión pues de esta manera es más efectiva la contextualización de las temáticas en la realidad de la entidad, es fundamental tener en cuenta este tipo de espacios, pues escuchar proactivamente a los funcionarios es de alta relevancia para posibles acciones a poner en marcha desde la innovación.

Procesos de aprendizaje tales como el de inducción o el fortalecimiento de habilidades técnicas en un área específica del conocimiento son proclives a ser evaluados de manera cuantificable, planeada, y con un propósito de aprendizaje premeditado desde la entidad hacia el talento humano. Por su parte, el conocimiento adquirido mediante experiencia como las *lecciones aprendidas o buenas prácticas* deben ser tenidas en cuenta como conocimiento que se debe difundir de manera oral, escrita, mediante diagramas o a través de la discusión y el análisis grupales.

8.4.3 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 2026, 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 2026, están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

CRONOGRAMA PLAN INTEGRAL DE CAPACITACION Y FORMACION 2026																		
EJES	TEMAS DE FORMACION	ACTIVIDADES FORMATIVAS	Docente Externa	Docencia Interna	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Inducción	Inducción - Reinducción	Inducción - Reinducción SAE	X		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Probidad, Etica e Identidad de lo Publico	Gestión del Riesgo	Gestión del Riesgo	X						1							
		Compliance SAE	X						1	1						
		Normas ISO 31000 - 37001		X				1	1	1						
	Formación Servicio Público	Integridad y transparencia		X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Proceso Contractuales: Supervisión - SECOP		X		1	1	1			1	1	1			
Transformación Digital y Ciberseguridad	Manejo Herramientas Ofimáticas	Aplicativos SAE: Orfeo, Daruma, Sigma 2.0 y 1.5	X				1	1		1	1		1	1		
		Seguridad de la Información: ISO 27001	X	X			1	1						1		
		Office 365	X								1	1	1			
		Power BI	X									1	1			
Habiliades y Competencias	Habilidades Comportamentales	Competencias Comportamentales: Trabajo en Equipo, Liderazgo, Comunicación Asertiva	X	X			1	1	1	1						
	Habilidades Técnicas	Temas financieros y contables	X	X			1	1	1	1	1	1	1			
		Manejo de Polizas		X				1					1			
		Actualización de reformas		X						1						
		Gestión comercial		X				1	1			1	1			
	Habilidades Generales	Lengua de señas	X												1	
	Gestión del Conocimiento	Ley de extinción de dominio	X			1										
		Mapa de Procesos: Procesos Misionales, Estrategicos, De soporte y Seguimiento y Evaluación	X							1	1					
		Metodologia de Administración	X					1	1							
		Gestión Societaria: Asambleas - Insolvencia	X					1	1			1	1	1		
	Sistemas de Gestión	Responsabilidad Social Empresarial		X								1	1			
		Curso de Trabajo en Alturas		X							1	1				
	Formación SAE	Viáticos y comisiones	X				1			1			1		1	
		Proceso Contracutal: Redacción y construcción de estudios previos	X				1							1		
		Gestion Documental: Tablas de retención, Organización de Expedientes	X					1	1				1	1		
Territorio, Vida y Ambiente																
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos		Asuntos Agrarios	X								1					
Mujeres, inclusión y Diversidad	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)	X		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		Prevención de Violencias		X	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Tabla No. 6: Cronograma Capacitación y Formación 2026

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 Institucional de Capacitación y Formación tiene como propósito evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, su impacto en el desempeño organizacional y la identificación de lecciones aprendidas que permitan optimizar el proceso formativo.

Un resultado satisfactorio evidenciará la efectividad de la capacitación tanto en el fortalecimiento de competencias como en la mejora de los procesos de la entidad. Asimismo, las lecciones aprendidas constituirán un insumo clave para ajustar contenidos, metodologías y estrategias en futuros programas, garantizando un enfoque de mejora continúa alineado con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de largo plazo.





9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

9. 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 Diagnóstico 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 94% de las actividades planteadas, las cuales de acuerdo con esa misma vigencia las actividades que se programaron fueron 448 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. 7: Plan de acción Integrado SST 2025 – Fuente Propia

Al finalizar esta vigencia se ejecutaron 433 actividades, alcanzando un cumplimiento del 96.7%, alcanzando la meta planteada.

De igual manera culminando la vigencia 2025, 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”[1], 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 98%, lo cual demuestra que su implementación es aceptable de acuerdo con los criterios definidos en esta resolución.



Figura No. 11: Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA

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%	15,00%	100%
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	**98,00%**

Figura No. 12: PHVA Resultados Evaluación Estándares Mínimos - Fuente ALISSTA ARL POSITIVA

En el año 2025 uno de los objetivos estratégicos en el marco de la mejora continua del SGSST, fue la presentación a un proceso de auditoría externa bajo los criterios de la norma ISO 45001: 2018.Esta actividad se llevó a cabo a través de ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas), el cual en el mes de diciembre otorga la certificación reconocimiento el diseño y la implementación del SGSST en la Entidad, bajo los criterios de la norma internacional.

Como parte de los requerimientos legales establecidos en el decreto 1072 de 2015, se realizó en el mes de diciembre de 2025 auditoría interna del SGSST, la cual se llevó a cabo a través de proveedor externo de la ARL POSITIVA, en la cual de acuerdo con su informe final no de presentaron hallazgos relacionados con incumplimiento a los criterios de evaluación de estándares mínimos del SGSST establecidos en la resolución 0312 de 2019.

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. Considerando los resultados obtenidos al finalizar la vigencia 2024, se considera que es importante consolidar estrategias que permitan mejorar la cobertura en la aplicación 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.

9.2.1. Evaluación de objetivo

Objetivo	Indicador	Meta	Cumplimiento
Reducir la tasa de accidentalidad en comparación con el año 2024	Tasa de accidentalidad	Reducir 10%	Aumento 0.5%
Evitar el diagnostico de enfermedades de origen laboral	Incidencia de enfermedad laboral	Manter en cero (0)	Cero (0)
Aumentar el nivel de aceptabilidad de los estándares mínimos del SGSST	Cumplimiento	Mayor o igual a 98%	Igual a 98%
Cumplir con la ejecución del plan de trabajo anual	Cumplimiento	Mayor o igual al 94%	96.1%
Obtener la certificación del SGSST bajo la norma ISO 45001:2018	Cumplimiento Requisitos de la norma ISO45001:2018	Otorgar	Se otorga por parte de ICONTEC certificación

Tabla No. 08: Objetivos del Plan de trabajo anual del SGSST

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. 13: Plan de Trabajo Anual SGSST 2026 – Fuente Propia

9.4. Ejecución

Durante la vigencia 2026 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.

Dentro de las actividades del plan de trabajo anual, se realizarán 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, capacitaciones, desconexión laboral, trabajo en casa y estilos de vida y hábitos saludables.

TEMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS (ECONOMICOS, TECNICOS, TECNOLOGICO, HUMANO)	MESES																							
				Ene		Feb		Mar		Abr		May		Jun		Jul		Ago		Sep		Oct		Nov		Dic	
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
RECURSOS	Definición de Recurso para el año 2027: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.	Responsable del SGSST	Objetivos estratégicos Tendencia de accidentalidad Requerimientos legales					1																			
PROGRAMAS DE GESTION	Planeación y revisión de actividades en los programas de gestión para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de laborales	Responsable del SGSST	Programas de gestión de peligros Planes de vigilancia epidemiológica	1																							
RIESGOS Y CONTROL OPERACIONAL	Identificación de peligros y riesgos presentes en actividades diarias por parte de los trabajadores y trabajadoras de la SAE, a través de mecanismo de consulta	Responsable del SGSST	Formato de encuesta Correos electrónicos											1													
	Actualización de Matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y determinación de controles de las sedes de la entidad. Revisión riesgo residual.	Responsable del SGSST	Formato de Matriz IPEVR Profesional ARL									1										1					
	Actualización de Matriz de riesgos y oportunidades del SGSST.	Responsable del SGSST	Formato de Matriz IPEVR Profesional ARL					1		1																	
	Visita a Direcciones territoriales y agencias por parte del equipo de SST	Dirección de Talento Humano Equipo SST	Viaticos Plan de visitas Computador					1						1						1				1			
EPP	Actualización de matriz de elementos de protección personal	Responsable del SGSST	Procedimiento selección EPP Formato Matriz EPP									1															
LIDERAZGO	Revisión anual de política de seguridad y salud en el trabajo	Responsable del SGSST	Política de seguridad y salud en el trabajo																								
	Revisión y definición de objetivos del SGSST 2026	Responsable del SGSST	Matriz de objetivos, metas e indicadores.	1																							
PLANIFICACIÓN	Definición de Objetivos, metas e indicadores del SGSST 2026	Responsable del SGSST	Procedimiento selección EPP Formato Matriz EPP			1																					
CONTROL DE RIESGO	Definición de formaciones requeridas en el programa de capacitación del SGSST	Responsable del SGSST	Programa de capacitación	1																							
	Definición de inspecciones requeridas en el programa de inspecciones del SGSST	Responsable del SGSST	Programa de inspecciones	1																							
GESTION DOCUMENTAL	Ajuste y generación de documentos de acuerdo a requerimientos internos, legales y técnicos	Responsable del SGSST	Lista de control de documentos			1		1		1		1		1													

| | | |

| | | |

PLAN DE EMERGENCIAS	Actualización de Anexos 1. Por cada sede de trabajo. (Principal, archivo, Direcciones territoriales)	Equipo de SST	Anexo 1. de cada sede de trabajo				1		1		1		1														
	Estructuración Anexo 1. plan de emergencias para sedes (Agencias, Bodegas)	Equipo de SST	Anexo 1. de cada sede de trabajo						1		1		1														
	Definición de responsables dentro del SCI por sedes (Principal, Archivo, Direcciones territoriales)	Equipo de SST	Anexo 1. de cada sede de trabajo				1		1		1		1														
	Renovacion y Conformación de brigadas a nivel nacional (Acta de conformación)	Equipo de SST	Anexo 1. de cada sede de trabajo Formularios Acta de conformacion			1																					
	Generación de guion para simulacro de emergencias (Primeros Auxilio / Evacuación)	Equipo de SST												1			1										
	Ejecución de simulacro (Primeros auxilio /Evacuación)	Equipo de SST Brigadas	Disponibilidad de personas, recursos y áreas.												1				1								
	Generación y actualización de planos de evacuación Territoriales y agencias	Responsable del SGSST	Disponibilidad de visita a sedes				1		1		1		1														
	Pista de entrenamiento para brigadistas	Jefes de brigada	Piezas publicitarias											1													
	Verificación y suministro de dotación de brigadistas	Equipo de SST	Correo electrónico Chalecos, kit primeros auxilios			1																					
	Inventario de equipos de emergencias a nivel nacional	Equipo de SST Brigadistas	De acuerdo a inspecciones				1																				
REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES	Reforzamiento de buzón de porte de actos y condiciones inseguros	Equipo de SST	Buzones de reporte de actos y condiciones			1																					
	Seguimiento a matriz de gestión de hallazgos, actos y condiciones inseguros	Equipo de SST	Matriz de seguimiento de hallazgos, actos y condiciones			1	1		1		1		1		1		1		1		1		1				
REQUERIMIENTO LEGALES	Revisión y actualización de matriz legal	Responsable del SGSST	Matriz de requisitos legales Abogado laboral	1		1	1		1		1		1		1		1		1		1						
	Revisión de requisitos legales aplicables a las partes interesadas	Responsable del SGSST	Matriz de requisitos legales Abogado laboral								1								1								
	Evaluación de requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo	Responsable del SGSST	Matriz de requisitos legales Abogado laboral ARL																		1						
OBJETIVOS DE GESTIÓN	Seguimiento a indicadores de PDG, PVE, Capacitación, inspecciones.	Equipo del SGSST	Programas de gestión Programas PVE				1				1						1				1						
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Seguimiento a objetivos, metas e indicadores del SGSST	Equipo del SGSST	Matriz de accidentalidad y ausentismo				1				1						1				1						
	Seguimiento a indicadores de Accidentalidad y ausentismo	Equipo del SGSST	Matriz de accidentalidad y ausentismo	1		1	1		1		1		1		1		1		1		1						
ESTANDARES MINIMOS	Revisión por la alta dirección y rendición de cuentas	Vicepresidencia, Gerencia, COPASST.	Acta de revisión por la alta dirección																		1						
	Evaluación de estándares mínimos del SGSST	Responsable del SGSST	Guía de evaluación de estándares mínimos																		1						
	Auditoría interna del SGSST 1072 de 2015	Auditores internos Planeación Responsable del SGSST Gerencia	Procedimiento de auditorías internas Disponibilidad de espacios, personal y recursos																		1						
ISO 45001:2018	Auditoría de Seguimiento de implementación de la norma ISO 45001:2018.	Responsable del SGSST	Intermediario o ARL Documentos y registros del SGSST																	1							
ESTANDARES MINIMOS DEL SGSST	Reporte de resultado de estándares mínimos 2025 ante el ministerio de trabajo	Responsable del SGSST	Resultado de evaluación de estándares mínimos del SGSST			1																					
	Generación plan de mejoramiento de evaluación de estándares mínimos 2025 ante la ARL y el ministerio de trabajo	Responsable del SGSST	Resultado de evaluación de estándares mínimos del SGSST						1																		
ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA	Generación de plan de mejoramiento de auditoría del SGSST, Auditoría ISO 45001:2018 y revisión por la alta dirección 2025.	Responsable del SGSST	Resultado de auditoría interna y revisión por la alta dirección 2024. Formato plan de mejoramiento			1																					
	Seguimiento al plan de mejoramiento 2025	Responsable del SGSST	Resultado de auditoría interna y revisión por la alta dirección 2025. Formato plan de mejoramiento			1			1				1				1		1								

PLAN DE PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS VIALES	Revisión y actualizacion de protocolos para la atención de siniestros viales	Responsable del SGSST Responsable del PESV	Plan de trabajo						1																
	Simulacro de atención de siniestros viales	Responsable del PESV	Plan de trabajo																	1					
	Capacitación brigadistas viales	Equipo de SST	Plan de trabajo Informe											1		1									
DIAGNÓSTICOS INICIALES	Seguimiento a indicadores PESV.	Equipo del SGSST - Líder PESV	Programas de gestión PESV	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	
PROGRAMA DE AUDITORIA	Auditoría interna del PESV	Equipo del SGSST - Líder PESV	Programas de gestión PESV																	1					
OBJETIVOS DE GESTIÓN	Seguimiento a objetivos y metas del PESV.	Equipo del SGSST - Líder PESV	Programas de gestión PESV					1					1					1						1	
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	Auditoría interna del PESV	Auditores internos Planeación Responsable del PESV Gerencia	Procedimiento de auditoría internos Disponibilidad de espacios, personal y registros																					1	
MIN TRANSPORTE PESV	Reporte de resultado 2025 ante el ministerio de transporte	Líder PESV	Resultado de evaluación del PESV	1																					
ACCIONES CORRECTIVAS Y DE MEJORA	Seguimiento al plan de mejoramiento 2026	Líder PESV	Resultado de auditoría interna y revisión por la dirección 2024. Formato plan de mejoramiento					1					1					1						1	

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
PROGRAMADAS	27	75	75	66	56	64	47	50	56	45	50	47	658

Tabla No. 8: Cronograma SGSST 2026

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 2026 se han establecido los siguientes objetivos:



Figura No. 13: Plan de Trabajo Anual del SGSST – 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 objetivo 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:

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 para validar el cumplimiento de la meta. Si la meta se ha cumplido se buscará 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.