

**Informe Control Social sobre la Gestión del Talento Humano en la UAESP.**

**Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos-UAESP**

**Septiembre 2022**

Luz Amanda Camacho Sánchez

**Directora General.**

Rubén Darío Perilla Cárdenas

**Subdirector de Administrativo y Financiero.**

Alexandra Roa Mendoza

**Jefe Oficina Asesora de Planeación**

**Subdirectores y Jefes de oficina**

Ingrid Lisbeth Ramírez Moreno, Subdirectora de Servicios Funerarios y Alumbrado Público Fabián Fajardo Restrepo, Subdirector de Aprovechamiento (E)

Antonio Porras Álvarez, Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza

Fredy Ferley Aldana Arias, Subdirector de Disposición Final

Hermes Humberto Forero Moreno, Subdirector de Asuntos Legales

Julián Camilo Amado Velandia, Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones César Mauricio Beltrán López, Jefe de Oficina TIC

Sandra Beatriz Alvarado, Jefe de Oficina de Control Interno

**Equipo de trabajo**

Karen Niño Ramírez, Subdirección Administrativa y Financiera

Sandra Martínez, Subdirección Administrativa y Financiera

Deicy Beltrán Ángel, Subdirección de Asuntos Legales

Paola Romero Neira, Subdirección de Asuntos Legales

Guillermo Varón Hernández, Subdirección de Asuntos Legales

Kelly Garay Moreno, Oficina Asesora de Planeación

Contenido

[Introducción 4](#_Toc114838100)

[Informe de Talento Humano 5](#_Toc114838101)

[1. Meritocracia 5](#_Toc114838102)

[a) Concurso de méritos 5](#_Toc114838103)

[b) Encargos 5](#_Toc114838104)

[2. Contratación 5](#_Toc114838105)

[a) Estrategia Talento no Palanca 10](#_Toc114838106)

[3. Ausentismo 10](#_Toc114838107)

[4. Seguridad y salud en el trabajo – SST 11](#_Toc114838108)

[a) Brigadistas 11](#_Toc114838109)

[b) Brigada emocional 11](#_Toc114838110)

[5. Bienestar social e incentivos 11](#_Toc114838111)

[a) Programa Caldas 12](#_Toc114838112)

[b) Incentivos emocionales 12](#_Toc114838113)

[6. Política de Integridad 12](#_Toc114838114)

[a) Senda de integridad 12](#_Toc114838115)

[b) SARLAFT 12](#_Toc114838116)

[7. Plan Institucional de Capacitación 12](#_Toc114838117)

[8. EDL y Acuerdos de Gestión 13](#_Toc114838118)

[9. Reorganización Institucional 13](#_Toc114838119)

[14](#_Toc114838120)

# Introducción

La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos tiene implementada la Estrategia de Rendición de Cuentas para la vigencia 2022, esta se constituye como el documento marco que establece los lineamientos para la planeación y ejecución de cada uno de los espacios de diálogo que tiene la entidad con sus Grupos de Interés y Grupos de Valor. En la Estrategia se ha determinado tener una metodología por cada uno de los programas que de dialogo social y ciudadano se realicen. De tal forma que el Informe ejecutivo de Gestión del Talento Humano, hace parte de lo determinado dentro de la Metodología, este informe define los temas que se desarrollarán en la jornada de Rendición de Cuentas de Control Social sobre la Gestión del Talento Humano en la UAESP.

La información del Informe de Gestión de Talento Humano, a su vez atiende el lineamiento emitido por la Veeduría Distrital “*Estrategia de Fomento del Control Social a la Gestión del Talento Humano en el Distrito*” en el marco de la consumación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano - GITH. De modo que para el desarrollo se su contenido la Subdirección Administrativa y Financiera - SAF, a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, en articulación con la Subdirección de Asuntos Legales presenta los temas acordados para la vigencia 2022.

Finalmente, y teniendo en cuenta la importancia de la Participación Ciudadana para la entidad, el Informe se llevará a Consulta Ciudadana, con el fin de saber qué dudas, inquietudes u observaciones tienen los grupos de interés sobre el documento y sobre qué tema le gustaría profundizar, o desearía proponer con relación a la temática a desarrollar.

# Informe de Talento Humano

A continuación, se presenta la información establecida dentro de la Metodología para la Rendición de Cuentas de Control Social sobre la Gestión del Talento Humano en la UAESP:

# Meritocracia

# Concurso de méritos

El concurso de méritos es un procedimiento demarcado por regulación normativa que se desarrolla por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC para selección de los/as mejores servidores/as a desempeñar los empleos públicos de carrera administrativa; en el proceso un órgano colegiado independiente a nuestra entidad, adelanta de forma autónoma el proceso de adjudicación de los empleos convocados a los aspirantes que hubieran obtenido mayor puntuación, resultado de la evaluación de conocimientos, de competencias funcionales y comportamentales; adquiriendo así el derecho a ser ubicado en lista de elegibles para ser nombradas en un cargo público de carrera administrativa en periodo de prueba.

Para más información se puede consultar el siguiente link:

<https://www.uaesp.gov.co/consultas/concurso823.php>

# Encargos

Para funcionarios/as en carrera administrativa, El Artículo 2.2.5.9.7 al respecto preceptúa: “Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

Para más información se puede consultar el siguiente link:

<https://www.uaesp.gov.co/content/subdireccion-administrativa-financiera-procesos>

# Contratación

La Subdirección de Asuntos Legales de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, conforme las funciones asignadas en el Artículo 12 del Acuerdo 012 de 2012, dirige y acompaña a la Dirección General y a las demás dependencias en el desarrollo de la gestión contractual, que cada unidad ejecutora requiera.

Una vez radicadas las solicitudes de contratación ante la Subdirección de Asuntos Legales se procede a verificar los requisitos y perfiles, tanto académicos o de formación como de experiencia.

Es así como, durante el periodo comprendido entre el 1º de enero al 31 de agosto de 2022, se suscribieron un total de 629 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, contratación que junto con el personal de planta, asegura el cumplimiento del objeto misional de la Unidad, así como su normal funcionamiento.

De los 629 contratos suscritos con personas naturales, 189 corresponden a apoyo a la gestión y 440, son de servicios profesionales, conforme lo muestra la siguiente gráfica. En algunos casos en el periodo de rendición de cuentas una persona a suscrito más de un contrato de periodos cortos, es decir que suscribir 629 contratos no representa tener igual número de personas vinculadas por contrato, sino una cifra menor.

Gráfica 1

|  |  |
| --- | --- |
| **SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS** | |
| PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES | 440 |
| PRESTACIÓN DE SERVICIOS APOYO A LA GESTIÓN | 189 |
| ***TOTALES*** | ***629*** |
| Fuente: elaboración propia Base de contratos S.A.L. |  |

De la misma manera, de los señalados 629 contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, por género según su reporte propio del contratista, la Unidad de acuerdo a la forma suscribió 268 contratos con personas del género femenino y 279 con personas del género masculino.

Gráfica 2

|  |  |
| --- | --- |
| **No DE CONTRATISTAS** | |
| MASCULINOS | 279 |
| FEMENINOS | 268 |
| OTROS (PERSONA JURÍDICA) | 5 |
| ***TOTALES*** | ***552*** |
|  |  |
| ***Nota: Cabe indicar que durante la vigencia algunos contratistas suscribieron más de un contrato, por lo que los señalados 629 contratos no corresponden a la totalidad de contratistas, el número es menor; está situación obedece a aspectos netamente presupuestales o de necesidad.*** | |

Fuente: elaboración propia Base de contratos S.A.L.

De otro lado, la UAESP en aplicación de los principios que regulan la contratación, tales como el de transparencia y de selección objetiva, en el periodo comprendido entre el 1º de enero al 31 de agosto de 2022, ha adelantado 2 licitaciones públicas, 3 selecciones abreviadas, 2 concursos de méritos y 2 procesos bajo la modalidad de la mínima cuantía, tal y como se evidencia en la siguiente gráfica.

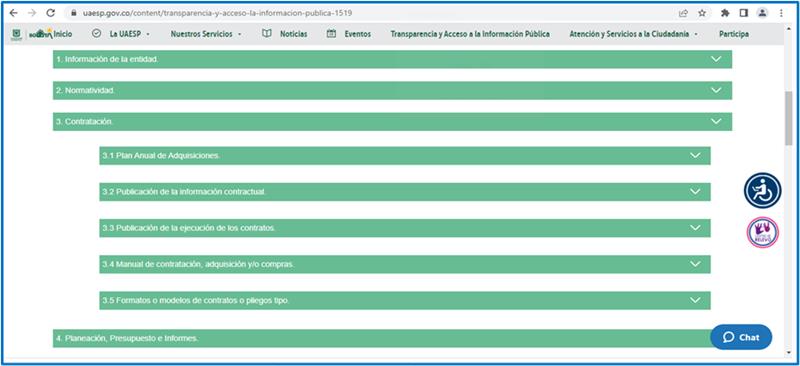
Gráfica 3

|  |  |
| --- | --- |
| **MODALIDADES DE SELECCIÓN** | |
| LICITACION PÚBLICA | 2 |
| SELECCIÓN ABREVIADA | 3 |
| CONCURSO DE MERITOS | 2 |
| MINIMA CUANTIA | 2 |
| ***TOTALES*** | ***9*** |
| Fuente: base de contratos SAL |  |

Por otra parte, en cumplimiento de la ley de transparencia, cada mes se publica la información asociada a la gestión contractual, la cual se encuentra a disposición de la ciudadanía. Para su consulta, en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/content/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica-1519>

Es así como en cumplimiento del anexo 2 de la Resolución 1519 de 2020, en el marco de la Ley 1712 de 2014, se publican los siguientes aspectos, inherentes a la gestión contractual de la Unidad:



Fuente página web UAESP

La información se puede consultar en los siguientes enlaces:

**Plan Anual de Adquisiciones**

SECOP

<https://community.secop.gov.co/Public/App/AnnualPurchasingPlanManagementPublic/Index?currentLanguage=es-CO&Page=login&Country=CO&SkinName=CCE>

Adquisiciones

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/contratacion/plan-anual-adquisiciones>

Publicación de Información Contractual

<https://www.uaesp.gov.co/content/publicacion-la-informacion-contractual>

Estado de Ejecución de los contratos

<https://www.uaesp.gov.co/content/publicacion-la-informacion-contractual>

Manual de contratación, adquisición y/o compras

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/contratacion/manual_contrataciones>

Formatos o modelos de contratos o pliegos tipos

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/contratacion/manual_contrataciones>

En conclusión, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, en virtud de los principios que regulan la contratación pública, desarrolla la gestión contractual de manera transparente y aplicando los principios de publicidad,

economía, responsabilidad y de selección objetiva, entre otros, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 80 de 1993 y las demás normas que regulan la materia.

# a) Estrategia Talento no Palanca

Esta estrategia propia de esta administración Distrital se basa en el mérito, se trata de una relación más incluyente y democrática. En esta plataforma los ciudadanos puedan poner sus conocimientos y experiencia a disposición de la ciudad. La función de la plataforma es compilar los perfiles de las personas interesadas en aportar sus conocimientos a las entidades del distrito, pero no implica una promesa o un compromiso de contratación por parte de las entidades.

En nuestra entidad desde el inicio de la estrategia hasta el periodo de corte de esta rendición, se han cumplido los porcentajes establecidos por la administración distrital central para seleccionar desde la misma, a un buen número de interesados en prestar sus servicios para la UAESP.

La forma de vinculación de personal a través de esta plataforma es mediante contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, reglados por la ley 80 de 1993 y sus normas concordantes y complementarias.

En este orden de ideas, la UAESP al momento de llevar a efecto la contratación de una persona natural en la prestación de un servicio, se enfoca en verificar la capacidad e idoneidad a través de su formación académica y su experiencia laboral. La experiencia con los contratistas seleccionados para esta entidad desde esa plataforma de talento no palanca a resultado tan satisfactoria en muchos casos, que a varios contratistas se les ha renovado el contrato en varias ocasiones.

# Ausentismo

Ausencia de un servidor público en su puesto de trabajo durante la jornada laboral o de cumplimiento de sus funciones, sea justificada o injustificada.

En la UAESP contamos con indicadores que permiten medir las ausencias de los trabajadores por cualquier causa en términos de días, horas y beneficios disfrutados desde el Plan Bienestar Social e Incentivos, con el fin de alertar sobre aspectos críticos a tener en cuenta dentro de los programas de vigilancia epidemiológica y de promoción y prevención, así como para la toma de decisiones desde la administración.

# Seguridad y salud en el trabajo – SST

Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se gestiona

permanentemente en la prevención y mitigación de riesgos y respuestas ante emergencias, orientando sus esfuerzos al cuidando de su salud física y emocional.

De este grupo y de la disciplina de todo nuestro personal de campo y oficinas en la atención a las indicaciones preventivas y correctivas, se tiene la experiencia satisfactoria de reducción de accidentes, como también de no presencia de fatalidades y bajo nivel contagio en la pasada pandemia Covid 19, temporada en la que la UAESP siempre se mantuvo activa en el cumplimento de sus deberes institucionales y misionales.

Para más información se puede consultar el Plan de Trabajo del SG-SST en el siguiente link:

<https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan_del_SGSST_2022.xlsx>

# Brigadistas

Equipo conformado por servidores públicos y contratistas, que de forma voluntaria se preparan para responder antes, durante y después de una emergencia.

# Brigada emocional

Equipo conformado por servidores públicos y contratistas, que de forma voluntaria se capacitan para poder ocuparse de la salud mental de sus compañeros/as y brindan apoyo de manera preventiva o de atención primaria ante una crisis.

# Bienestar social e incentivos

La entidad en cumplimento de los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la priorización de la gestión integral del Talento Humano desde su ingreso hasta su retiro, cuenta con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, a través del cual genera y gestiona acciones que propenden por la satisfacción de las necesidades y expectativas de los y las funcionarios/as de tal manera que se brinden acciones para el desarrollo en sus áreas de ajuste (personal, familiar, social, laboral, recreativa, entre otras).

Para más información se puede consultar el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el siguiente link:

<https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan_de_Bienestar_Social_e_Incentivos_2021-2024-V2.pdf>

# Programa Caldas

Programa que permite la creación de ambientes laborales diversos, amorosos y

seguros para el personal de funcionarios/as y colaboradoras/es de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

# Incentivos emocionales

Son una forma de recompensar al personal por acciones específicas que quieren ser reforzadas positivamente en la entidad; incorporando acciones internas y desarrolladas desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital al programa de estímulos.

# Política de Integridad

La entidad, en concordancia con los planteamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la normativa vigente y la importancia de la generación de valor público desde la promoción de una gestión de los Servidores/as y Colaboradores/as Públicos/as basada en la integridad, ha articulado sus acciones con las estrategias Distritales que en el marco del fortalecimiento de una cultura de integridad se han generado, como lo es "Senda de Integridad" y SARLAFT en las cuales la UAESP ha participado activamente y ha confirmado mediante acciones específicas su compromiso.

# Senda de integridad

# SARLAFT

# Plan Institucional de Capacitación

La Unidad Administrativa de Servicios Públicos, cuenta con el Plan Institucional de Capacitación, a través del cual se diseñan, planean e implementan las acciones que contribuyan al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los y las funcionarios/as, de tal forma que se contribuya al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la Unidad, contando con un importante énfasis en el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y valores que influyen en la aplicación del conocimiento al quehacer diario, el trabajo en equipo y el liderazgo, la orientación de servicio, el compromiso con la organización y en general, al actuar del individuo en el contexto laboral y en la consolidación de una cultura organizacional favorable.

Para más información se puede consultar el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el siguiente link:

[https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/planeacion/Plan\_Institucional\_de\_Capacitacion\_2021\_2024.pdf](https://nam10.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.uaesp.gov.co%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fplaneacion%2FPlan_Institucional_de_Capacitacion_2021_2024.pdf&data=05%7C01%7Csandra.martinezp%40uaesp.gov.co%7C3a8c7b8e7ce34caf917b08da969d3e2d%7C9ecb216e449b4584bc8226bce78574fb%7C0%7C0%7C637987899346927202%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C3000%7C%7C%7C&sdata=YTVNofpNRwwO9lrwG%2FZNeOz3UWyrWTiGwaAPBoYgukE%3D&reserved=0)

# EDL y Acuerdos de Gestión

El Art. 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la EDL, como una herramienta de

gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados, desde el desempeño de sus respectivos cargos, buscando valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Para más información se puede consultar Evaluación de Desempeño – Acuerdos de Gestión en el siguiente link:

<https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/documentos/Informe_Evaluacion_del_Desempeno_2021-2022_0.pdf>

# Reorganización Institucional

Proyecto a través del cual se pretende encauzar los esfuerzos de todos a la necesidad de fortalecer la entidad, de robustecer sus procesos, optimizar el gasto público, ratificar la calidad y continuidad de la prestación del servicio, ampliar la capacidad de respuesta; pero especialmente, una reorganización que se oriente en aumentar los beneficios para la ciudad en términos del mejoramiento de los servicios prestados por la UAESP, acordes a las necesidades actuales de los/as habitantes de Bogotá D.C, eje fundamental del proyecto.

Se pretende la creación de 356 cargos (2 directivos, 42 profesionales grado 1, 96 profesionales grado 10, 93 profesionales grado 12, 32 profesionales especializados, 44 técnicos y 47 asistenciales) y la supresión de un cargo (secretario/a grado 27) cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción.

# 

