

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024 – 2028

V1

UNIDAD ADMINISTRATIVA
ESPECIAL DE SERVICIOS
PÚBLICOS

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero, 2024.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP
Unidad Administrativa Especial
de Servicios Públicos



Consuelo Ordoñez De Rincón
Directora General

Miguel Antonio Jiménez Portela
Subdirector Administrativo

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Yira Bolaños Enríquez (E)

Myriam Yaneth González (E)

Jorge Alexander Cardozo

Adrián Humberto Herazo

César Mauricio Beltrán López

Sandra Beatriz Alvarado Salcedo

Miguel Antonio Jiménez Portela

Yesly Alexandra Roa Mendoza

Hernando Manuel Manjarrez

Paola Andrea Manchego

Equipo de trabajo

Karen Niño Ramírez

Stefanny Hernández Silva

Profesionales designadas por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano para la formulación del Plan



Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS	8
2. MARCO LEGAL	8
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)	11
4. FACTORES CLAVES DE ÉXITO	31
5. ALCANCE	21
6. OBJETIVOS	21
7. MARCO CONCEPTUAL	22
8. INDICADORES	24
9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	25
10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	27
11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
12. PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
13. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	30
12. SEGUIMIENTO	30
14. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	31

INTRODUCCIÓN

Conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro del mismo, considerando que los servidores públicos son lo más importante en la gestión del servicio público, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la buena gestión de la entidad, por tanto se requiere que la Gestión del Talento Humano sea estratégica; por tanto debe contar con un conjunto de “lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo”

Así mismo, en el marco de la aplicación de los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, Decreto 1800 de 2019 y aquellos que los modifiquen, los cuales señalan la obligación de las entidades públicas de diseñar, planear e implementar los sistemas de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, con el fin de:

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Generar en los servidores públicos 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.
- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.

La política pública CONPES 07 establece un marco estratégico para la gestión integral del talento humano en el ámbito distrital, abarcando el periodo de 2019 a 2030. Su enfoque se centra en optimizar la administración y desarrollo de recursos humanos en diversas áreas

gubernamentales.

Propone el diseño e implementación de un sistema integral de gestión del talento humano, que incluye la definición de perfiles de empleo, la selección de personal basada en méritos y el desarrollo de programas de formación y capacitación. También se promueve la creación de una plataforma tecnológica que permita la gestión eficiente de la información del personal. Además, implementar políticas de incentivos orientadas a retener y motivar a los empleados públicos, como la creación de planes de carrera y ascenso, la implementación de sistemas de evaluación del desempeño y la promoción de la movilidad laboral.

El documento destaca la importancia de la participación y el diálogo con los diferentes actores del sector público, y propone la creación de espacios de capacitación y colaboración entre funcionarios, organismos e instituciones del distrito.

Por último, establece una política pública distrital de talento humano que busca mejorar la gestión y el desempeño de los empleados públicos, promoviendo la transparencia, la meritocracia y la eficiencia en la administración pública. Se proponen medidas para fortalecer las capacidades del personal, implementar sistemas de gestión del talento humano y establecer políticas de incentivos que promuevan la retención y la motivación de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad administrativa de Servicios Públicos, formula el presente documento denominado “Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2028”, con el objetivo de diseñar, planear e implementar los planes programas que contribuyan con los fines señalados anteriormente, alineados con el Plan de Desarrollo Distrital de la Vigencia y los objetivos institucionales, contribuyendo a su vez fortalecimiento de la Gestión del talento Humano.

Es importante precisar que los planes mencionados a continuación, son un componente integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2024 – 2028:

1. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
2. Plan Institucional de Capacitación

3. Plan de Bienestar Social e Incentivos y sus programas:
 - ✓ Programa de clima y cultura organizacional
 - ✓ Programa de integridad
 - ✓ Programa de desvinculación asistida
4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS

El Plan estratégico de Talento Humano debe estar alineado a lo que se determina por la administración institucional para cada periodo en cada uno de sus componentes como: misión, visión, objetivos, metas e indicadores estratégicos, los cuales se encuentran en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/plan-estrategico-institucional>

El proceso de talento humano debe garantizar proveer los cargos y ejecutar las actividades necesarias que permitan el adecuado desarrollo del ciclo del servidor público que faciliten su crecimiento, aumentar el sentido de pertenencia, el fortalecimiento de habilidades y competencias al servicio público; así mismo, que den respuesta a las necesidades institucionales y el cumplimiento del plan estratégico de la entidad con un recurso humano competente, motivado, integro y alineado a la cultura institucional.

2. MARCO LEGAL

El proceso de Talento Humano se conformó con la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano. Como soporte legal y jurídico se relaciona la normativa que fundamenta la implementación para el desarrollo de los procesos de la gestión del talento humano (enlace: <https://www.uaesp.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad>), y se da aplicación conforme a los lineamientos de operación y marco legal correspondiente. A continuación, se enuncia la normatividad marco para el proceso, sin dejar de lado que el proceso de talento humano debe dar respuesta a la normativa:

TABLA 1 NORMATIVA APLICABLE AL PLAN

NUMERO	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Regulación técnica de los procesos de selección del personal y del mérito como criterios de permanencia y ascenso. Departamento Administrativo del Servicio Civil y Comisión Nacional del Servicio Civil (Artículos 122 al 130)
Ley 411 del 5 de noviembre de 1997	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 del 30 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.
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1712 del 2 de mayo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1221 del 16 de julio de 2018	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo, definido como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico del trabajo.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Decreto Ley 1567 del 3 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

NUMERO	DESCRIPCIÓN
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 211 del 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
Decreto 815 del 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
Decreto 455 de marzo 21 de 2020	"Por el cual se adiciona el Capítulo 3 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 la paridad en los empleos de nivel directivo"
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Resolución 572 del 14 de diciembre de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Fuente: Normograma UAESP

3. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

La Subdirección Administrativa de la UAESP, con el fin de identificar las acciones a llevar a cabo durante el cuatrienio y las anuales plasmadas en los cronogramas de cada vigencia para los planes y programas que hacen parte integral del plan estratégico de talento Humano, lleva

a cabo la aplicación de diferentes herramientas que permitan conocer las características de la población a atender, sus necesidades, el impacto de las actividades y la satisfacción frente a las mismas para los servidores/as públicos y sus familias, a través de los siguientes instrumentos:

- ✓ Resultado matriz de autodiagnóstico de MIPG
- ✓ Herramienta de evaluación FURAG
- ✓ Caracterización “Nuestra gente”
- ✓ Acuerdo Sindicales Vigentes
- ✓ Mesa de articulación de las políticas de talento humano e integridad con jefes de oficina y subdirectores
- ✓ Encuestas de satisfacción e impacto de actividades de los planes de bienestar social e incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gráfica 1 Ruta Diagnóstico de Necesidades Talento Humano



Fuente Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

3.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS)

Para la formulación del presente plan estratégico de talento humano 2024-2028, se parte de la caracterización de las servidoras y servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos que se muestra a continuación, esta se realiza con base en la

información registrada en la caracterización “Nuestra Gente UAESP”, con corte a 15 de diciembre de 2023 que fue contestada por 133 servidores/as públicos de los 162 cargos de planta que a la fecha tenía 17 cargos vacantes, para un total del 92% de participación.

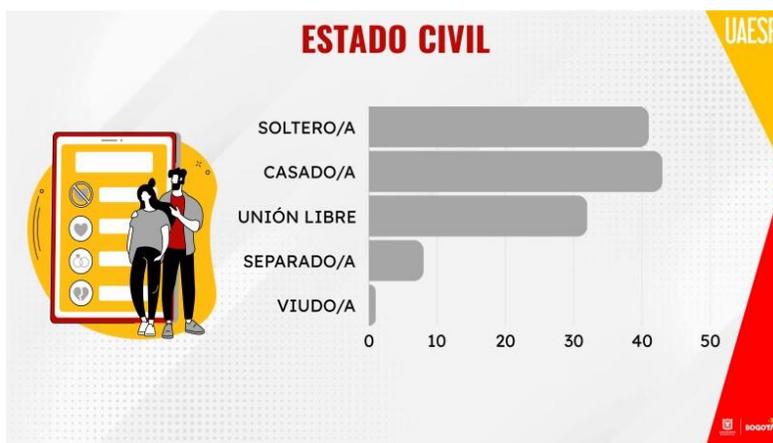
Gráfica 2. Grupos Etarios



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

La Unidad tiene su mayor concentración etaria en el rango de edad entre los 27 a los 59 años, por lo tanto, las actividades desarrolladas desde el proceso de talento humano deben tener en cuenta las características y gustos de la población que se encuentra en este rango; así mismo se debe revisar estrategias para aumentar el ingreso de personal en el rango entre los 18 a los 28 años, los cuales deben estar alineados al merito y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Gráfica 3. Estado Civil



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

De los 133 servidores/as públicos de la UAESP el mayor porcentaje se encuentran casado/a o en unión libre en un menor porcentaje con una diferencia no muy significativa se encuentran soltero/as, separado/as o viudo/as de allí la manifestación por parte de los encuestados de realizar actividades para uso adecuado del tiempo libre y el fortalecimiento de relaciones sociales, los cual se materializa; a través del plan de bienestar social e incentivos y sus programas.

Gráfica 4. Sexo



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

La UAESP de acuerdo con el resultado se encuesta la planta de la entidad está conformada por el 54.9% por mujeres; sin embargo, desde talento humano se debe garantizar el cumplimiento de paridad en los empleos del nivel directivo.

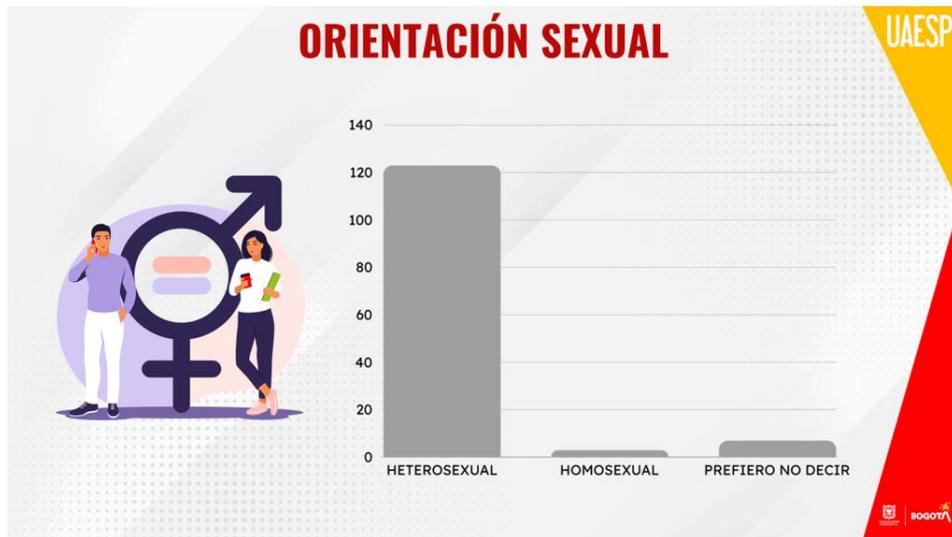
Gráfica 5. Identidad de género



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Respecto a la categoría de identidad de género, El 51,87% se identificó como femenino, el 41,35% como masculino, y un 3,75% como cisgénero. Además, el 3,00% optó por no responder. Estos datos reflejan una presencia equitativa entre géneros y señala una consideración importante de la diversidad de identidades de género en la entidad. Estos temas se continuarán trabajando desde las políticas distritales aplicables al proceso de Talento Humano.

Gráfica 6. Orientación Sexual



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Los servidores/as públicos en un alto porcentaje se identifican en su orientación sexual como heterosexuales y en un bajo porcentaje como homosexuales o prefieren no decir; desde talento humano se trabajan estrategias de inclusión a través del plan de bienestar social e incentivos y los programas que lo componen.

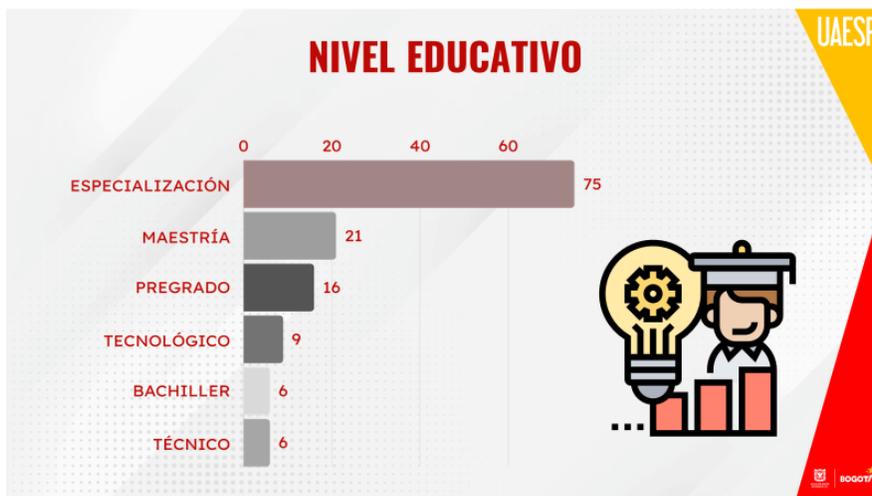
Gráfica 7. Localidades



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Nuestros servidores/as públicos viven con especial concentración en las localidades de Suba, Kennedy, Engativá y Teusaquillo, además de contar con personas que residen en lugares aledaños como Soacha, Zipaquirá, Cajicá, Facatativá y Funza, lo que conlleva desplazamientos largos para la asistencia a las instalaciones de la entidad y desmejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as públicos por tener menos tiempo de descanso y para compartir en familia; por lo tanto, se requiere continuar con la estrategia de teletrabajo, incentivar los bici-usuarios y las actividades aplicables del plan estratégico de seguridad vial.

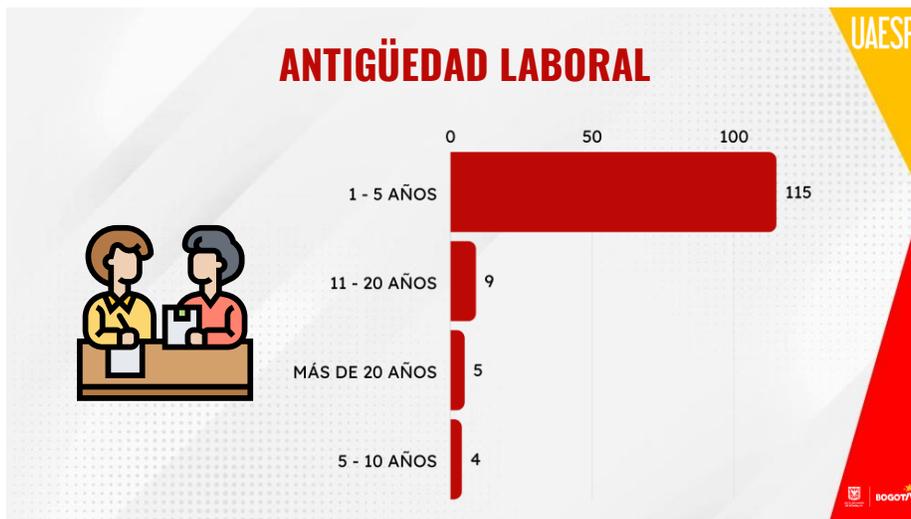
Gráfica 8. Escolaridad



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Respecto al nivel educativo nuestra población en el mayor porcentaje representado por 121 personas se encuentra con nivel de estudios de pregrado, 9 tecnológico y 12 con bachiller; por lo tanto, nuestra planta tiene un nivel de educación alto y muestra interés en continuar incrementando sus conocimientos, lo cual se debe atender a través de los planes de bienestar social e incentivos y el plan institucional de capacitación.

Gráfica 9. Tiempo de vinculación



Fuente: Caracterización nuestra gente UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Los servidores/as públicos de la UAESP en un 87% manifestaron llevar vinculados a la entidad entre 1 a 5 años, esto a razón que la mayor parte de la planta actual ingreso a través de la Convocatoria 823 de 2018, lo cual conllevó el ingreso de los servidores a partir del último trimestre del 2020, es por esto que de acuerdo a las mediciones realizadas en los componentes de clima y cultura, se hace necesario consolidar estos dos componentes lo cual se materializa, a través del programa de clima y cultura organizacional 2024-2028 y su cronograma.

Gráfica 10. Estado de provisión planta de personal UAESP



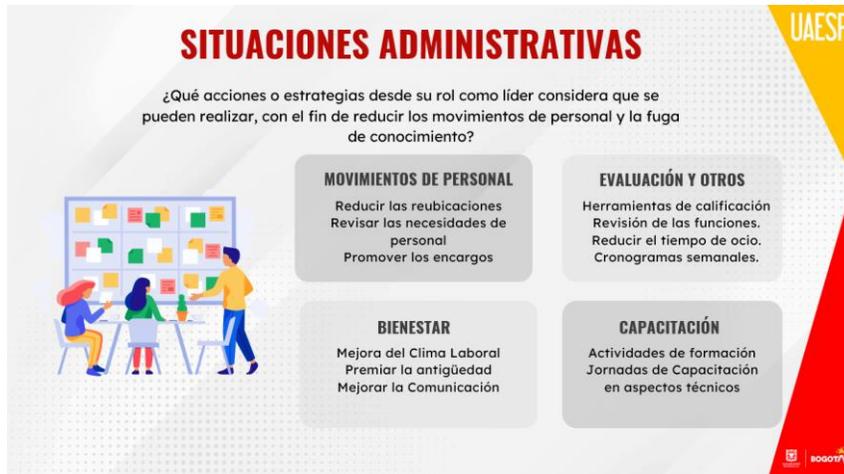
Fuente: Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia

De acuerdo con el estado de provisión de la planta de personal de la UAESP a 31 de diciembre de 2023 la unidad cuenta con 162 cargos de los cuales uno (1) es transitorio por sentencia judicial, el cual desaparecerá, una vez la persona que lo ocupa alcance el estatus de pensión. El proceso de talento humano se encarga de realizar la provisión de empleos vacantes temporales y definitivos por medio de concurso de mérito, encargo y nombramientos provisionales; así mismo, atiende las necesidades institucionales realizando movimientos de personal por medio de reubicaciones o las modalidades fijadas normativamente según aplique. Esto se ve materializado a través del plan anual de provisión de vacantes y previsión de recursos que garantiza suplir necesidades de personal y el pago de nomina y prestaciones sociales al personal de planta de la UAESP.

3.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES EN MESA DE ARTICULACIÓN

Como parte de la formulación del presente plan estratégico de talento humano 2024-2028, se toma como base el diagnóstico de necesidades realizado en la Mesa de articulación de las políticas de talento humano e integridad con jefes de oficina y subdirectores, en la cual se identificaron las siguientes necesidades dentro de los diferentes ejes de Talento Humano:

Gráfica 11. Resultados Identificación de Necesidades en Situaciones Administrativas



Fuente: Mesa de articulación diagnóstico de Necesidades UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Frente a este proceso de talento Humano, se identificó como una de las necesidades principales, la promoción y realización de los procesos de encargo, así como de los diferentes procesos de provisión de empleos, la revisión de las necesidades de servicio y de personal de las dependencias, y de igual manera la reducción de movimientos como reubicaciones, lo cual será atendido a través del plan de previsión y provisión de recursos.

Igualmente, con el fin de evitar fugas de conocimiento se solicitaron herramientas que impactan otros procesos de Talento Humano, como lo son Capacitación y Bienestar, con el fin de garantizar una transferencia de conocimiento adecuada en el momento del retiro de un servidor/a público de la Unidad.

Gráfica 12. Resultados Identificación de Necesidades en Bienestar Social e Incentivos



Fuente: Mesa de articulación diagnóstico de Necesidades UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Gráfica 13. Resultados Identificación de Necesidades para el Plan de Integridad



Fuente: Mesa de articulación diagnóstico de Necesidades UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Dentro de las actividades solicitadas por le jefes de dependencia para ser implementadas desde el componente de bienestar e integridad, estas ya se encuentran articuladas desde los ejes planteados desde el plan de bienestar laboral e incentivos y sus programas de integridad, desvinculación asistida, clima y cultura organizacional

Gráfica 14. Resultados Identificación de Necesidades para el Plan Institucional de Capacitación.



Fuente: Mesa de articulación diagnóstico de Necesidades UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

De acuerdo con las necesidades planteadas por los jefes y subdirectores de dependencia estas coinciden con las necesidades expresadas dentro de la caracterización realizada a los servidores/as publicas 2023; por lo tanto, serán atendidas a través de los ejes y programas estipulados en el plan institucional de capacitación.

Gráfica 15. Resultados Identificación de Necesidades para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Mesa de articulación diagnóstico de Necesidades UAESP 2023 – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Estas necesidades son atendidas desde el plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dando respuesta al Decreto 1072 de 2015 y resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la UAESP inicia con la identificación de necesidades, análisis de la información, implementación de estrategias y finaliza con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas. Aplica a todos los servidores/as públicos/as de la entidad.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Fortalecer la gestión de talento humano, mediante la formulación, implementación y seguimiento de políticas, planes y programas, que contribuyan en el desarrollo de competencias en el ciclo de vida del servidor público, promoviendo un entorno laboral innovador, inclusivo, integro y amoroso, con el fin de potenciar el talento de los servidores públicos al servicio de la entidad.

5.2. Objetivos específicos

- Analizar técnica y económicamente las vacantes y previsión de recursos humanos, a través de información veraz y actualizada acorde con las necesidades de la planta de personal.
- Establecer los lineamientos generales y específicos para la estructuración del plan institucional de capacitación, que permitan afianzar las competencias de los servidores/as públicos/as alineados con los objetivos estratégicos de la Unidad.
- Ejecutar el plan de bienestar social e incentivos y sus programas, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores/as públicos/as y sus familias, mediante la

realización de actividades, espacios de aprendizaje, e integración familiar y laboral, elevando los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con la Entidad.

- Implementar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de dar cumplimiento a los objetivos y lineamientos propuestos en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano es un componente vital para el éxito organizacional, centrado en la gestión integral de los recursos humanos. Este marco conceptual establece las bases fundamentales que orientarán el diseño, implementación y seguimiento de un plan estratégico efectivo, asegurando la alineación óptima entre las capacidades individuales y los objetivos estratégicos de la organización.

1. Alineación con la Estrategia Organizacional:

La gestión del talento debe estar estrechamente alineada con los objetivos y la dirección estratégica de la organización. Esto implica entender las metas a largo plazo y la cultura organizacional, adaptando las iniciativas de talento humano para respaldar dicha estrategia.

2. Identificación y Evaluación de Necesidades:

Realizar una evaluación integral de las necesidades presentes y futuras de talento. Analizar las brechas de habilidades y competencias, considerando factores internos y externos que podrían afectar la disponibilidad y adecuación del talento.

3. Desarrollo de Perfiles de Competencias:

Definir claramente las competencias y habilidades requeridas para cada rol dentro de la organización. Establecer perfiles de competencias que sirvan como referencia para la selección, desarrollo y evaluación del talento.

4. Planificación de la Sucesión:

Identificar y desarrollar líderes potenciales dentro de la organización. Implementar programas de desarrollo que fomenten la promoción interna y aseguren una transición fluida en roles clave.

5. Cultura Organizacional:

La gestión del talento debe estar arraigada en la cultura organizacional. Fomentar valores compartidos, inclusión y colaboración para crear un entorno propicio para el crecimiento profesional y la retención de talento.

6. Estrategias de Atracción y Retención:

Desarrollar estrategias efectivas para atraer talento de calidad y retener a empleados clave. Esto incluye la creación de paquetes de compensación competitivos, programas de desarrollo profesional y un entorno laboral atractivo.

7. Desarrollo y Capacitación Continua:

Implementar programas de desarrollo y capacitación que fomenten la adquisición constante de habilidades. Incorporar métodos innovadores, como el aprendizaje en línea y mentorías, para impulsar el crecimiento continuo.

8. Tecnología y Analítica de Talento:

Integrar tecnologías avanzadas y herramientas analíticas para optimizar los procesos de gestión del talento. Utilizar datos para tomar decisiones informadas, identificar tendencias y anticipar las necesidades futuras de la organización.

9. Evaluación de Desempeño y Retroalimentación:

Establecer sistemas de evaluación de desempeño que proporcionen retroalimentación constante. Utilizar esta información para reconocer logros, identificar áreas de mejora y guiar el desarrollo profesional.

10. Mejora Continua:

Establecer un ciclo de retroalimentación continua para evaluar la efectividad del plan estratégico de talento humano. Realizar ajustes según sea necesario para adaptarse a cambios en el entorno interno y externo.

Este marco conceptual establece las directrices esenciales para el diseño de un Plan Estratégico de Talento Humano que no solo responda a las necesidades actuales, sino que también prepare a la organización para enfrentar los desafíos futuros con un equipo humano sólido y comprometido.

7. INDICADORES

Tabla 1. Indicadores

Nombre del Indicador	Objetivo	Fórmula del Indicador
Movilidad de personal	Medir la rotación de personal en cuanto a: Encargos, Comisiones para desempeñar empleos de LNR, Comisiones de estudio, Reubicaciones, Vacancias y licencias ordinarias (mayores a 30 días) para mitigar la fuga de conocimiento en los puestos de trabajo.	(Encargos, Comisiones para desempeñar empleos de LNR, Comisiones de estudio, Reubicaciones, Vacancias y licencias ordinarias / Cargos en planta de personal) *100%

Nombre del Indicador	Objetivo	Fórmula del Indicador
Rotación de personal	Evidenciar la provisión de empleos frente a la planta de personal en la misma vigencia.	$\frac{\text{Número de veces que se provee un empleo}}{\text{Total de empleos de la planta de personal}} * 100$
Ausentismo Laboral	Identificar las causas de ausentismo que generan mayor impacto a nivel de Entidad para la toma de decisiones o prevención en temas de SST.	$\frac{\text{Número de ausencias reportadas}}{\text{Número de cargos en la planta}} * 100$
Prepensionados en la planta de personal	Medir la totalidad de prepensionados en la planta de personal con el fin de generar acciones anticipadas en los planes de Talento Humano frente al retiro de personal por esta causa.	$\frac{\text{Número de Prepensionados}}{\text{Número de cargos en planta de personal}} * 100\%$
Cumplimiento de la ejecución de las actividades programadas en la Gestión del Talento Humano	Medir el avance de gestión y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, que contiene los planes de: Plan de Provisión de Vacantes y Previsión de Recursos, Bienestar social e Incentivos, PIC, PT-SST, Integridad y Clima Laboral.	$\frac{\text{No. Actividades ejecutadas}}{\text{No. Actividad Programadas}} * 100$

Lo demás indicadores que hacen parte integral de los siguientes planes: plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, plan de capacitación, plan de bienestar y sus programas, plan de provisión y previsión de recursos 2024-2028.

8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Con base en la matriz autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de cada vigencia se seleccionará y dará prioridad a las variables con menor puntaje, una vez estas sean atendidas se

continuará con las siguientes y así sucesivamente; con el fin de ser priorizadas para su fortalecimiento o implementación a través de los planes y programas planteados que hacen parte integral del plan estratégico de talento humano:

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico del año 2023 en el cual se alcanzó el 93% de cumplimiento, se describen a continuación las variables priorizadas a fortalecer el proceso de talento humano, así:

- ✓ Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes
- ✓ Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad
- ✓ Movilidad: contar con información confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción
- ✓ Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.
- ✓ Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- ✓ Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados

9. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Alcance

El Plan Anual de Provisión de Vacantes y de Previsión de Recursos, hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la UAESP, este se formula con el análisis de la planta de personal, el estado de provisión con corte a 31 de diciembre del 2023 continúa con el análisis y proyección de recursos para contar con la planta de personal de la vigencia 2024.

Adicionalmente, la Evaluación del Desempeño Laboral y los Acuerdos de Gestión impactan el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, convirtiéndose en un insumo esencial para los procesos de provisión de empleos, ya sea de manera definitiva o transitoria.

Finalmente se concluye con las acciones a desarrollar a corto plazo para el logro de los propósitos aquí dispuestos, su vigencia es de un (1) año, es decir el año 2024.

Objetivo

Establecer los lineamientos para la planeación anual de la provisión de empleos y de los recursos necesarios, conforme a la dinámica de la Planta de Personal de la entidad, asegurando el personal idóneo que dé respuesta a las necesidades de las áreas, para el cumplimiento de los planes, objetivos y metas institucionales, así como lo fijado en el Plan de Desarrollo Distrital.

10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Alcance

El Plan institucional de Capacitación comienza con la identificación de las necesidades de formación de cada área y finaliza con la evaluación de su eficacia, buscando fortalecer y

desarrollar las capacidades y competencias de los/as servidores/as, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

Objetivo

Fortalecer las competencias laborales, comportamentales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de actividades de formación y capacitación, con el fin de contribuir de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Rutas

- Entrenamiento en puesto de trabajo.
- Inducción
- Reinducción.
- Proyectos de Aprendizaje.
- Sistemas de Gestión
- Fortalecimiento de aspectos técnicos de las áreas misionales a través de la adquisición de saberes.
- Fortalecimiento del SER (Desarrollo de competencias blandas para el trabajo).
- Bilingüismo (Inglés).

11. PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Alcance

El Alcance del Plan El Plan de Bienestar Social e Incentivos, hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la UAESP, su vigencia será de cuatro (4) años, comprendiendo el periodo entre las vigencias 2024–2028. Este Plan contará con cronogramas de bienestar anuales, los cuales se formularán para cada vigencia y serán presentados ante la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Objetivo

Desarrollar estrategias y actividades en la vigencia 2024-2028, dirigidas a servidoras y servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, promoviendo un ambiente laboral amoroso, diverso y seguro, que permita una cultura organizacional y un clima laboral óptimo, fortaleciendo los valores y la vocación por el servicio público.

Ejes

- Equilibrio psicosocial.
- Salud mental.
- Diversidad e inclusión.
- Transformación digital
- Identidad y vocación por el servicio público.
- Bienestar en el trabajo.
- Programas Educativos.

Programa Clima Laboral y Cultura Organizacional

Desarrollar estrategias de intervención que permitan la construcción y consolidación de un clima laboral óptimo y la promoción de una cultura organizacional en los servidores/as públicos/as y contratistas de la entidad, elevando sus niveles de satisfacción y motivación para la vigencia 2024-2028.

Programa de Integridad

Diseñar e implementar estrategias para el fortalecimiento de la cultura de la integridad a través de la ejecución del Programa de Gestión de la Integridad 2024 -2028, impactando positivamente las metas organizacionales y el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, su sentido de pertenencia, el valor de su labor y la importancia

de su rol para la Entidad y la ciudadanía Bogotana.

Programa de desvinculación asistida

Preparar a los/as Servidores/as Públicos/as de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos que estén cercanos/as al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para su desvinculación laboral.

12. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Alcance

Inicia con la formulación de los lineamientos de la entidad dando cumplimiento a los requisitos normativos desde el ciclo PHVA y, finaliza con la mejora continua, involucrando la participación de los servidores/as públicos, contratistas y partes interesadas.

Objetivo

Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGST) de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas, durante la Vigencia 2024.

14. SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación de este plan se realizará mediante:

- Medición de indicadores.
- Informes trimestrales de los planes que hacen parte integral del Plan estratégico de Talento Humano.

- Seguimientos por parte de las oficinas de control interno y de planeación, de acuerdo con los lineamientos distritales.
- Presentación de informes trimestrales a la Comisión de Personal

15. FACTORES CLAVES DE ÉXITO

Dentro de las actividades que se vienen desarrollando por parte del proceso de Talento humano y que se considera necesario darles continuidad y fortalecerlas para garantizar el adecuado desarrollo de nuestro recurso humano, la agilidad, eficiencia y modernidad institucional, son las siguientes:

- ✓ Estrategia de Teletrabajo
- ✓ Digitalización de historias laborales de servidores/as públicos vinculados y desvinculados
- ✓ Estrategia de Brigada emocional
- ✓ Sala amiga lactante
- ✓ Vinculación de pasantes según necesidades de las áreas y presupuesto disponible
- ✓ Buscar herramientas tecnológicas que le permitan al proceso obtener información con distintas variables de acuerdo con las necesidades de cada plan para la toma de decisiones y acciones en tiempo real.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	Enero 2024	Versión inicial aprobada del Plan estratégico de talento Humano 2024 – 2028

16. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró:	Stefanny Hernández Silva – Contratista – Talento Humano  Karen Niño Ramírez - Profesional Especializado Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano 
Revisó:	Miguel Antonio Jiménez Portela - Subdirector Administrativo 
Aprobó:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta No. 01 del 30 de enero del 2024



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

Unidad Administrativa Especial
de Servicios Públicos

