

**INFORME ANUAL
PLAN
ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO
2023**

INTRODUCCIÓN

Conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro de este, 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, 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, los lineamientos establecidos para la administración del empleo público contenidos en las Leyes 909 de 2004; 1562 de 2012 y 1960 de 2019; así como en los Decretos 1567 de 1998; 1227 de 2005; 1072 de 2015 y el 1800 de 2019 y aquellos que los modifiquen, 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 de la UAESP 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, aprobó el “Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2023”, con el objetivo de diseñar, planear e

implementar los planes programas que contribuyan tanto con los fines señalados anteriormente, así como con el cumplimiento de la Misión, Visión y objetivos de la entidad, mediante la gestión integral del Talento Humano.

Es así, como el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad, se desarrolló mediante la integración de los siguientes planes:

1. Plan anual de empleos vacantes.
2. Plan de previsión de Recursos Humanos.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Plan de Gestión de Integridad.

Para la vigencia 2023, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP y el proceso de gestión de Talento Humano, ha generado una estrategia conjunta para dar conocer las acciones realizadas durante este último año, a través de la presentación del informe de gestión. Considerando que para la entidad es relevante tener un proceso de transición entre gobiernos exitoso, sin afectar la operación y los servicios que esta entidad brinda permanentemente, en este documento se dan a conocer los resultados de la gestión a la ciudadanía, organismos de control, otros grupos de interés y grupos de valor.

1. INFORME DE EJECUCIÓN GESTIÓN DEL TALENO HUMANO

La Gestión del Talento Humano es la primera dimensión y el centro de la entidad, convirtiéndose en un factor crítico de éxito para la buena gestión, dando cumplimiento a los objetivos estratégicos, a continuación, se expone los resultados más relevantes del proceso por cada plan a 31 de diciembre de 2023.

1.1 PLAN ANUAL DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS

La Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP, conforme al Acuerdo 005 de 2021 **“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP”**, se encuentra conformada por 162 cargos, así:



Fuente: Subdirección Administrativa Y Financiera – Proceso De Talento Humano. De Elaboración Propia.

El total de cargos de Libre Nombramiento y Remoción en los diferentes Niveles, con corte 31 de diciembre de 2023, se encontraba provisto de la siguiente manera:

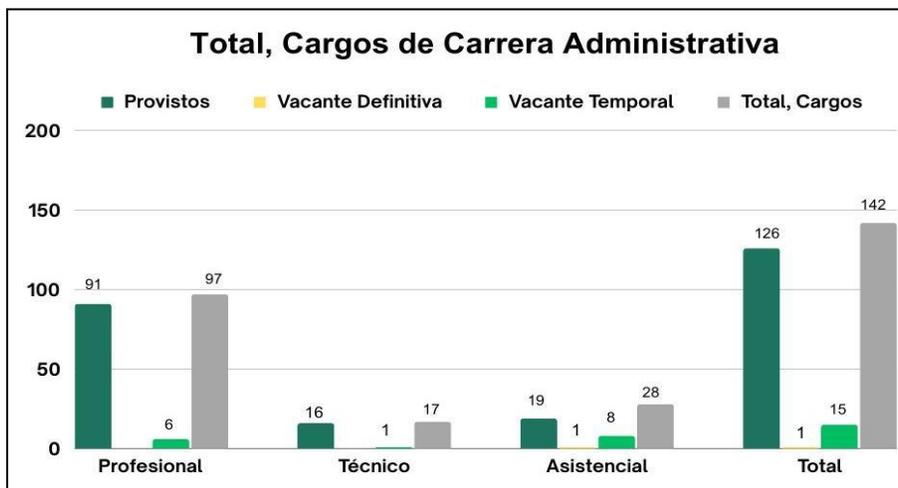
Tabla 1. Cargos de libre nombramiento y remoción y su provisión.

NIVEL	PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL CARGOS
Directivo	9	0	0	9
Asesor	6	0	0	6
Profesional	1	0	0	1
Asistencial	1	1	0	2
Directivo Periodo fijo	1	0	0	1
Total	18	1	0	19

Fuente: Subdirección Administrativa Y Financiera – Proceso De Talento Humano. De Elaboración Propia.

Durante la vigencia del 2023, se otorgaron 18 encargos a servidores de carrera administrativa de la UAESP, 16 de ellos corresponden a empleos de Carrera Administrativa y 2 a empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

Con corte a 31 de diciembre de 2023, los empleos de Carrera Administrativa quedaron provistos en un 88,73%, así:



Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia

1.1.2 PRESUPUESTO NÓMINA 2023

El presupuesto de nómina para el año 2023, permitió una asignación eficiente de recursos, respecto a los cambios en la estructura organizativa, contribuyendo a la planificación estratégica y al cumplimiento de los objetivos de la entidad. A continuación, se presenta la ejecución del presupuesto:



Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia

1.1.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El proceso de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP, en cumplimiento de la normatividad vigente, gestionó las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en lo referente a la Concertación de Compromisos, Seguimientos, Planes de Mejoramiento, Evaluación y Calificación para la vigencia 2023-2024 de los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Período de Prueba, estos últimos con ocasión de los últimos nombramientos surtidos a través de la Convocatoria 823 de 2018.

Con ocasión de la entrada en vigor del Acuerdo N° 20181000006176 de octubre 10 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil: *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*, la UAESP adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral EDL APP para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, a través de la Resolución N° 037 de 2019, basado en los principios que rigen la función administrativa y los valores corporativos de la Entidad.

De igual forma, la entidad a través de la Resolución N° 087 del 09 de marzo de 2017, adoptó el *Sistema de Evaluación de la Gestión para Empleados Provisionales* cuya estructura, desarrollo y procedimientos han sido diseñados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, siendo aplicado a cuatro (4) funcionarios vinculados a la planta de personal en provisionalidad para la vigencia 2023-2024.

En lo que respecta a la Gerencia Pública, la UAESP adoptó a partir de la vigencia 2023 mediante la Resolución N° 315 del 28 de abril de 2023, el *Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial del Distrito Capital* como sistema propio para la suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión instituidos en el artículo 50 de la Ley 909 de 2004; establecido como lineamiento en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y en su Anexo Técnico, aplicables a todos los gerentes públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP; a través de su digitalización en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP.

Durante la vigencia 2023, a través del acompañamiento a evaluados y evaluadores se garantizó para los tres procesos señalados anteriormente: *Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024* a funcionarios en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y en Periodo de Prueba; *Planes de Trabajo 2023-2024* a funcionarios en Provisionalidad y *Acuerdos de Gestión* vigencia 2023 a Gerentes Públicos, se gestionó de manera satisfactoria y completa las diferentes fases de cada proceso, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

En caso de requerir ampliar la información y desarrollo de las actividades puede consultar el informe anual 2023 de evaluación de desempeño en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/organizacion/informe-evaluacion-desempeno>

1.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

En el marco del Plan de Bienestar social e Incentivos 2021-2024, se formuló el cronograma de actividades de bienestar, a partir de esto, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, coordinó y ejecutó las actividades planteadas de enero a diciembre del año 2023, contribuyendo así al mejoramiento de las condiciones de la calidad de vida laboral, fomento del bienestar e incentivar el sentido de pertenencia hacia la entidad del personal de la entidad y su núcleo familiar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de tal manera que se brinden acciones para el desarrollo en sus áreas (personal, familiar, social, laboral, recreativa, entre otras), estas actividades se desarrollan a partir de los siguientes programas descritos a continuación en la tabla 2:

Tabla 2. Ejecución de los Programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos

CUANTITATIVO			
PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #actividades ejecutadas/ programadas*100	# BENEFICIARIOS
PROGRAMA ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	Su propósito es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios. Durante el año 2023 se han programado espacios de capacitación con el fin de dar respuesta a las necesidades de aprendizaje del personal de planta y colaboradores de la entidad.	Actividades realizadas:8 Actividades programadas: 8 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA INDUCCIÓN/ REINDUCCIÓN	Tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de	Actividades realizadas: 71 Actividades programadas: 71 % Cumplimiento: 101%	Todos/as los/as colaboradores/as, reciben inducción y reintroducción.

CUANTITATIVO			
PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #actividades ejecutadas/ programadas*100	# BENEFICIARIOS
	pertenencia a la entidad. Durante el año 2023 se programaron espacios de capacitación que permitieron cumplir con lineamientos establecidos.		
PROGRAMA PROYECTOS DE APRENDIZAJE	Pretende apoyar principalmente la gestión del conocimiento para asegurar la transferencia y apropiación de este, así como la gestión de la educación basada en problemas y la gestión de proyectos. Durante el año 2023 se adelantaron procesos de capacitación que apoyaron la gestión de los ejes temáticos planteados en este programa.	Actividades realizadas: 9 Actividades programadas: 9 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA SISTEMAS DE GESTIÓN	Comprenderá las acciones de formación, capacitación, socialización y sensibilización para el fortalecimiento de los Sistemas de Gestión adoptados por la entidad, de tal forma que se garantice su implementación y mantenimiento. Durante el 2023 se programaron espacios de capacitación que permitieron dar respuesta a las necesidades e inquietudes del personal de la entidad.	Actividades realizadas: 36 Actividades programadas: 36 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA FORTALECIMIENTO DE ASPECTOS TÉCNICOS	Se pretende identificar los conocimientos y competencias que hacen parte de componentes técnicos de los procesos y dependencias de la entidad, cuyo fortalecimiento se convierte en un factor determinante para el desempeño individual, grupal e institucional. Durante el año 2023 se han adelantado gestiones que han permitido promover al interior de la entidad un enfoque de modernización e innovación de los servicios a cargo y mejora de la gestión institucional.	Actividades realizadas: 15 Actividades programadas: 15 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA FORTALECIMIENTO DEL SER	Durante el año 2023 se generaron acciones enfocadas a potencializar las competencias blandas de las/los servidoras/es logrando un impacto en su desarrollo personal y en la mejora de su desempeño a nivel institucional.	Actividades realizadas: 8 Actividades programadas: 8 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA BILINGÜISMO Y OTROS	Durante el año 2023 se adelantaron acciones de promoción y divulgación de ofertas de las entidades del orden Nacional y Distrital y de proveedores aliados para motivar al personal en el desarrollo de esta competencia.	Actividades realizadas: 12 Actividades programadas: 12 % Cumplimiento: 100%	160
TOTAL DE CUMPLIMIENTO DE PLAN O PROCESO		Programado: 159 Ejecutado: 159 % Ejecución: 100%	

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Tabla 3. Programas destacados o innovadores

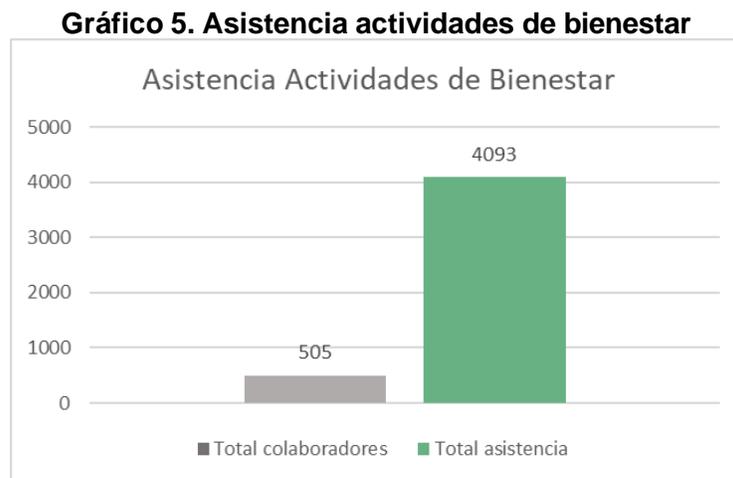
CUALITATIVO	
	DESCRIPCIÓN
PROGRAMAS DESTACADOS O INNOVADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el 2023, se realizaron asesorías personalizadas a personal de planta y contratistas, lo cual contribuye a su bienestar debido a que cuentan con guías de salud, pensión, educativos, entre otros, quienes brindan información directa sobre los beneficios que brindan. • En la Ruta del Bienestar Personal, se fortalecieron las actividades en el marco del día de la movilidad sostenible y en modo bici, lo cual conllevó a ser acreedores del premio Sello de Oro a nivel distrital. • Se realizó el Primer concurso de Talentos en el que participaron 157 colaboradores/as. • Se realizó actividad de Día de la Familia en Lagosol, el 30 de junio, se contó con la participación de 85 personas (funcionarios, contratistas y sus familias). Los servidores públicos que no pudieron participar, se les envió el pasadía para ellos y sus familias. Así mismo, se brindaron cines combitos a todos los funcionarios y sus familias. Se realizaron vacaciones recreativas y actividades para adolescentes. • Se han realizado tres caminatas ecológicas familiares a: Parque Nacional, Camino San Francisco de Vicachá y Quebrada La Vieja. • Se realizó actividad para parejas, en la que participaron 70 personas. • Se realizó el Torneo deportivo UAESP 2023 en las modalidades: Ajedrez, tenis de mesa, baloncesto, voleibol, fútbol 5, fútbol 8. • Se realizó feria de servicios compensar con aliados estratégicos como: Ortopédicos futuro, Price Smart y Capillas, el día 24 de octubre del 2023 en la sede principal de la UAESP. • Se realizó jornada de autocuidado con un espacio de socialización con compañeros/as de la entidad, a través de la proyección del partido Colombia vs. Uruguay, en la que participaron 30 personas, el 12 de octubre del 2023. • Se realizó actividad “UAESP de película” el 27 de octubre del 2023 donde se decoró con temáticas de películas las subdirecciones y oficinas con el objetivo de realizar actividades lúdico-recreativa con 128 hijos/as, nietos/as, o sobrinos/as, de colaboradores/as de la UAESP. • Se realizó socialización de acuerdos sindicales 2023 – 2025 el día 20 de octubre del 2023 con una participación de 95 colaboradores/as. • Se realizó taller de manualidades el día 15 de noviembre del 2023 con una participación de 30 personas con el objetivo de promover nuevas habilidades en los colaboradores de la UAESP. • Se realizó taller para prepensionados el día 22 de noviembre del 2023 con una participación de 22 participantes y con el objetivo de brindar habilidades e información para su proyecto de vida. • Se realizó actividad del aniversario de la UAESP el día 30 de noviembre del 2023 con presentaciones de la tuna femenina de la Universidad Militar Nueva Granada, de Beimar Toledo (Rey del Vallenato), palabras del Director y entrega oficial de elementos deportivos y didácticos para el disfrute de los colaboradores de la entidad. • Se realizó actividad día de la familia el día 04 de diciembre del 2023 donde se genera un espacio donde se hace entrega de productos didácticos con el objetivo de fortalecer vínculos y reforzar los lazos familiares en los colaboradores de la UAESP. • Se realiza jornada de entrega de bonos navideños el día 21 diciembre del 2023 a 39 hijos/as de funcionarios menores de 13 años con el objetivo de redimirse solo para compra de juguetes, libros o ropa. • Se realizó actividad informe de gestión y gala de reconocimientos el día 01 de diciembre del 2023, con una participación de 255 asistentes. • Se realiza jornada de entrega de bonos navideños el día 21 diciembre del 2023, a 39 hijos/as de funcionarios menores de 13 años, con el objetivo de redimirse solo para compra de juguetes, libros o ropa, dando cumplimiento al lineamiento normativo distrital. • Se realizó conmemoración de los 29 años de la UAESP, el 30 de noviembre. • Se realizó actividad informe de gestión y gala de reconocimientos el día 01 de diciembre del 2023.

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

En caso de requerir ampliar la información y desarrollo de las actividades puede consultar el informe anual 2023 de plan de bienestar social e incentivos en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/informe-anual-plan-bienestar-social-e-incentivos-2023>

Desde enero a diciembre del 2023, 505 colaboradores/as participaron en las actividades de Bienestar, es importante resaltar que varios colaboradores participaron en más de una actividad, con 4.093 asistencias.



Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Contrato UAESP - 759 – 2023 El 22 de agosto mediante la Resolución No. 653 del 2023 “Por la cual se adjudica el proceso de selección abreviada de menor cuantía No. UAESP-SAMC-03-2023” al proponente INVERSIONES CFS, S.A.S”. **SAF-080:** “Prestar los servicios para la organización, desarrollo y logística de los eventos institucionales requeridos por la entidad en cumplimiento de los planes de bienestar social e incentivos del plan institucional de capacitación y apoyo a la gestión institucional”. actualmente se han realizado pagos por un valor de \$225,836.314 M/CTE, y se encuentra en ejecución.

Contrato UAESP - 768 – 2022 El 16 de noviembre del 2022, inició el contrato por Prestación de servicios profesionales por un valor de \$158.760.000 M/CTE. **SAF-100.** “Prestar los servicios para la organización, desarrollo y logística de los eventos institucionales requeridos por la entidad en cumplimiento de los planes de bienestar social e incentivos del plan institucional de capacitación y apoyo a la gestión institucional”, en el mes de diciembre se realizó liquidación de este contrato

mediante el acta No. 1 del 26 de diciembre firmada por la UAESP y Compensar.

Contrato UAESP - 667 – 2020 El 14 de diciembre de 2020, se inició el contrato de prestación de servicios con el objeto *“Prestar los servicios para la organización, desarrollo y logística de los eventos institucionales requeridos por la entidad en cumplimiento de los planes de bienestar social e incentivos del plan institucional de capacitación y apoyo a la gestión institucional”*. Se realizó liquidación del contrato y pago del Pasivo Exigible, por un valor de \$13.636.686 en el mes de diciembre.

1.2.1. CLIMA LABORAL

En el marco del Plan de mejoramiento de clima laboral 2023-2024, se han diseñado rutas y programas de actividades destinadas a promover ambientes laborales inclusivos, amigables y seguros y el fortalecimiento de equipos. La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, ha llevado a cabo estas actividades de enero a diciembre de 2023, en respuesta a las necesidades y expectativas de sus colaboradores.

Estas acciones abarcan áreas como el desarrollo personal, familiar, social, laboral, se basan en los programas detallados en la tabla que se presenta a continuación:

Tabla 4. Actividades por destacar del Plan de mejoramientos de Clima Laboral

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Administración del tiempo	Promover herramientas que faciliten la adecuada administración del tiempo	Actividades realizadas: 3 Actividades programadas:3 Cumplimiento:100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones - 58 colaboradores/as
Redes de apoyo	Diseñar estrategias comunicativas para reforzar la divulgación de los grupos de apoyo existentes al interior de la entidad	Actividades realizadas: 2 Actividades programadas: 2 Cumplimiento:100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones.
Burnout	Promover un espacio de sensibilización sobre Burnout con el fin de prevenir y/o disminuir conductas que puedan afectar el ambiente laboral.	Actividades realizadas: 3 Actividades programadas: 3 % Cumplimiento: 100%	120 colaboradores/as
Misionalidad de la Entidad	Diseñar estrategia comunicativa que promueva la misionalidad de la entidad y su importancia.	Actividades realizadas:2 Actividades programadas:2 Cumplimiento:100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones.

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Gestión de proyecto de vida	Promover herramientas que fortalezcan y/o incentiven las metas personales y laborales	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	34 colaboradores/as
Impacto de la UAESP	Promover un espacio donde los/as colaboradores/as puedan escribir el impacto que tiene la entidad en sus vidas.	Actividades realizadas: 2 Actividades programadas: 2 % Cumplimiento: 100%	40 colaboradores/as

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Seguimiento	Encuesta de satisfacción que permitan evaluar el impacto de las actividades.	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones
TOTAL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN		100%	TOTAL: 251 participantes

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Nota: Para el 2023 se han ejecutado un 100% de las actividades programadas en el plan de mejoramiento de clima laboral.

En caso de requerir ampliar la información y desarrollo de las actividades puede consultar el informe anual 2023 de plan de mejoramiento de clima laboral en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/informe-anual-actividades-plan-mejoramiento-clima-laboral-2023>

1.2.3. PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Como se menciona en el informe consolidado del Plan de Gestión de Integridad del 2023 en su introducción, La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos a través de la Resolución 345 de 2018, fundamentó la adopción del Código de Integridad, a través del cual se definieron los valores que dan línea en materia de integridad: la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Diligencia y la Justicia, erigen los comportamientos de los servidores y colaboradores de la Entidad. Este acto administrativo fue actualizado bajo las Resoluciones 234 de 2022 y las Resoluciones 679, 776 y 783 de 2023.

Para el 2023, el Plan de Integridad se formuló contemplando las etapas de: alistamiento,

armonización y/o actualización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación; no obstante, en esta misma vigencia, se presenta el documento técnico “Programas de Transparencia y ética pública del Distrito Capital”, que da los lineamientos para la construcción de Programas de Transparencia y Ética Pública Distrital, en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022, el Conpes Nacional de Estado Abierto (Conpes 4070 de 2021), el Conpes Distrital 01 de 2018 Política pública de transparencia, integridad y no tolerancia con la corrupción, y el Decreto 189 del 2020 del Distrito Capital, por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones, adicional a la Directiva Distrital 005 de Gobierno Abierto, ajustando la forma en que se gestionarán los planes de integridad.

De otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, plantea como centro del modelo el Talento Humano, considerando la Integridad y la transparencia como criterios de actuación desde el servicio público hacia la ciudadanía.

Durante la vigencia 2023 se cumplió el 100% del Plan de Gestión de Integridad, dando cumplimiento a la ejecución de las actividades programadas dentro de la vigencia, sus actividades destacadas fueron:

Tabla 5. Actividades a destacar del Plan de Gestión de Integridad

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Cursos gestores de integridad	Líderes de la Cultura de Integridad en el Distrito; buscando el compromiso de los gestores de integridad en la apropiación del conocimiento relacionado con temas de integridad.	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 Cumplimiento: 100%	Todos/as los/as gestores/as
Realización del curso de Conflictos de Interés del sector Hábitat	Se promovió al interior de la Entidad a través de diferentes canales y piezas comunicativas, contando con la participación de los gestores de integridad y otros colaboradores de la Entidad.	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 Cumplimiento: 100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones.
Inducción a gerentes públicos con temas de integridad y transparencia.	Con el fin de fortalecer el conocimiento e integrar la Política de integridad a los procesos de capacitación para la Alta Dirección	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	Subdirectores, jefes de oficina y asesores
Metodología compartida para el desarrollo del tema de integridad en los Comités Primarios.	Se gestionó la metodología creada en distintos espacios, principalmente en los Comités Primarios con la socialización de los valores y otros contenidos asociados a la Política de integridad.	Actividades realizadas: 4 Actividades programadas: 4 Cumplimiento: 100%	Todos/as los/as colaboradores/as de las áreas intervenidas con la metodología.

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Piezas Comunicativas:	Se hizo la socialización de contenidos, frases, reflexiones y otras estrategias comunicativas que permitieran sensibilizar a los servidores públicos y colaboradores con temas asociados al código de integridad y transparencia:	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	Todos/as los/as colaboradores/as reciben las divulgaciones
Taller reconociendo el valor de nuestro rol en la vida	El cual fue articulado con el SGSST y la OAP, buscando reconocer los valores desde el rol de la mujer en la sociedad y los diferentes roles que desempeña.	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	30 colaboradores/as
Firma del Pacto por la Transparencia	Articulado con la Subdirección de Asuntos Legales, pacto firmado manifestando el deseo de seguir trabajando por una cultura basada en los valores y una gestión íntegra	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	Firmado por 305 servidores y colaboradores,
Vacaciones recreativas con valores	espacio en el cual se socializaron los valores con los hijos de los servidores públicos	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	17 hijos/as de servidores/as

CUANTITATIVO			
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	# DE BENEFICIARIOS/AS
		ENERO A DICIEMBRE 2023	
Seguimiento	Se aplicó la encuesta de medición y seguimiento para el 2023.	Actividades realizadas: 1 Actividades programadas: 1 % Cumplimiento: 100%	Diligenciada por 364 los/as colaboradores/as
TOTAL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN		100%	

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

La información de las actividades desarrolladas por el equipo de gestores de la entidad se detalla en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/sites/default/files/planeacion/informe-plan-de-gestion-de-integridad-2023-19-01-2023-final-2.pdf>

1.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el marco del Plan Institucional de capacitación 2021-2024, se formuló el cronograma de actividades, a partir de esto, La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, coordinó y ejecutó las actividades planteadas de enero a diciembre del año 2023, mediante el fortalecimiento de las habilidades y competencias

de los funcionarios, de tal forma, que se contribuyó al cumplimiento de Misión, Visión y Objetivos de la Unidad, como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

Tabla 6. Actividades para destacar del Plan Institucional de Capacitación

CUANTITATIVO			
PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #actividades ejecutadas/ programadas*100	# BENEFICIARIOS
PROGRAMA ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO	Su propósito es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios. Durante el año 2023 se han programado espacios de capacitación con el fin de dar respuesta a las necesidades de aprendizaje del personal de planta y colaboradores de la entidad.	Actividades realizadas: 8 Actividades programadas: 8 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA INDUCCIÓN/ REINDUCCIÓN	Tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia a la entidad. Durante el año 2023 se programaron espacios de capacitación que permitieron cumplir con lineamientos establecidos.	Actividades realizadas: 71 Actividades programadas: 71 % Cumplimiento: 101%	Todos/as los/as colaboradores/as, reciben inducción y reinducción.
PROGRAMA PROYECTOS DE APRENDIZAJE	Pretende apoyar principalmente la gestión del conocimiento para asegurar la transferencia y apropiación de este, así como la gestión de la educación basada en problemas y la gestión de proyectos. Durante el año 2023 se adelantaron procesos de capacitación que apoyaron la gestión de los ejes temáticos planteados en este programa.	Actividades realizadas: 9 Actividades programadas: 9 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA SISTEMAS DE GESTIÓN	Comprenderá las acciones de formación, capacitación, socialización y sensibilización para el fortalecimiento de los Sistemas de Gestión adoptados por la entidad, de tal forma que se garantice su implementación y mantenimiento. Durante el 2023 se programaron espacios de capacitación que permitieron dar respuesta a las necesidades e inquietudes del personal de la entidad.	Actividades realizadas: 36 Actividades programadas: 36 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA FORTALECIMIENTO DE ASPECTOS TÉCNICOS	Se pretende identificar los conocimientos y competencias que hacen parte de componentes técnicos de los procesos y dependencias de la entidad, cuyo fortalecimiento se convierte en un factor determinante para el desempeño individual, grupal e institucional. Durante el año 2023 se han adelantado gestiones que han permitido promover al interior de la entidad un enfoque de modernización e innovación de los servicios a cargo y	Actividades realizadas: 15 Actividades programadas: 15 % Cumplimiento: 100%	160

CUANTITATIVO			
PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #actividades ejecutadas/ programadas*100	# BENEFICIARIOS
	mejora de la gestión institucional.		
PROGRAMA FORTALECIMIENTO DEL SER	Durante el año 2023 se generaron acciones enfocadas a potencializar las competencias blandas de las/los servidoras/es logrando un impacto en su desarrollo personal y en la mejora de su desempeño a nivel institucional.	Actividades realizadas: 8 Actividades programadas: 8 % Cumplimiento: 100%	160
PROGRAMA BILINGÜISMO Y OTROS	Durante el año 2023 se adelantaron acciones de promoción y divulgación de ofertas de las entidades del orden Nacional y Distrital y de proveedores aliados para motivar al personal en el desarrollo de esta competencia.	Actividades realizadas: 12 Actividades programadas: 12 % Cumplimiento: 100%	160
TOTAL DE CUMPLIMIENTO DE PLAN O PROCESO		Programado: 159 Ejecutado: 159 % Ejecución: 100%	

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Nota: La sobre ejecución en las actividades del plan de capacitación obedeció a que se realizaron jornadas adicionales de inducción por el ingreso de funcionarios nuevos a la Unidad en diferentes momentos del año 2023 y las dependencias solicitaron generar nuevos espacios de capacitación en temáticas ya abordadas, esto con el fin de dar respuesta a las necesidades e inquietudes generadas a partir del que hacer del personal de planta y contratistas.

Tabla 6. Programas del PIC destacados o innovadores

CUALITATIVO	
PROGRAMAS DESTACADOS O INNOVADORES 2023	DESCRIPCION
Curso ICONTEC	Asistieron al Curso del ICONTEC treinta (30) personas que pertenecen a la entidad. Los módulos vistos fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del Riesgo: noviembre 2022 • Programa de formación internos en el SGC NTC ISO 9001: 2015: Febrero y marzo de 2023. Programa de formación de auditor interno en el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo NTC ISO 45001 2018: marzo, abril y mayo de 2023
Diplomado ISO 27001	Inscripción de cuatro funcionarios/as en el diplomado ISO 27001, llevado a cabo en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2023, realizado por la EUD (Egresados de la universidad Distrital).
Curso Scrum Expert	Inscripción de quince (15) funcionarios/as en el curso Scrum Expert, llevado a cabo en los meses de septiembre y octubre de 2023, realizado por la EUD (Egresados de la universidad Distrital).
CUALITATIVO	

PROGRAMAS DESTACADOS O INNOVADORES 2023	DESCRIPCION
Curso Aproximación al régimen de servicios públicos domiciliarios	Inscripción de seis (6) funcionarios/as en el Curso Aproximación al régimen de servicios públicos domiciliarios, llevado a cabo en los meses de julio y agosto de 2023, realizado por Andesco.

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

Desde enero a diciembre del 2023, 661 colaboradores/as han participado en las actividades de Capacitación, es importante resaltar que varios colaboradores han participado en más de una actividad y que se han generado cambios en el talento humano de la entidad, percibiendo salidas e ingresos de colaboradores/as, dando como resultado

7.196 asistencias.

Gráfico 3. Asistencia capacitaciones



Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

En caso de requerir ampliar la información y desarrollo de las actividades puede consultar el informe anual 2023 de plan institucional de capacitación en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/informe-plan-institucional-capacitaci%C3%B3n-%E2%80%93-pic-2023>

1.4. SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD DE SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, busca mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población. Mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar laboral y la productividad

para el logro del cumplimiento de la misionalidad de la entidad y el cuidado de la salud de nuestros servidores/as y colaboradores/as.

El SGSST a través del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), tiene como objetivo la mejora continua de los procesos de la entidad. Este ciclo se utiliza para identificar oportunidades de mejora, establecer objetivos y metas, implementar soluciones, monitorear los resultados y realizar ajustes necesarios.

Tabla 8. Actividades por destacar del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
CUANTITATIVO			
PROGRAMA	ACTIVIDADES RELEVANTES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #ACTIVIDADES EJECUTADAS/ PROGRAMADAS*100	# DE BENEFICIARIOS/AS
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Conformación y funcionamiento del COPASST Reporte de accidentes de trabajo. Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales Mediciones ambientales Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos. Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo. Evaluación y selección de proveedores y contratistas Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios Entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) y Capacitación en uso adecuados Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos Preparación y ejecución de simulacros Conformación, capacitación y entrega de dotación de la brigada de emergencias. Inventario y control de extintores, botiquines y camillas	129/129*100 Porcentaje alcanzado de enero a diciembre 2023: 100%	Servidores/as Públicos

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
CUANTITATIVO			
PROGRAMA	ACTIVIDADES RELEVANTES	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO #ACTIVIDADES EJECUTADAS/ PROGRAMADAS*100	# DE BENEFICIARIOS/AS
SALUD/ PSICOSOCIAL	<p>Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Perfil socio demográfico y diagnóstico de condiciones de salud.</p> <p>PVE cardiovascular: factores de riesgo.</p> <p>PVE biomecánico.</p> <p>PYP riesgo biológico: rondas de bioseguridad, entrega de EPP bioseguridad y monitoreo de insumos.</p> <p>PYP visual y auditivo</p> <p>PVE psicosocial</p> <p>Discapacidad.</p> <p>Violencias/equidad de género.</p> <p>Evaluaciones médicas ocupacionales.</p> <p>Definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas (profesiograma).</p> <p>Comunicación a los funcionarios de las evaluaciones médicas ocupacionales los cuales reposarán en su historia médica.</p> <p>Cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales y la ejecución de acciones en materia de reubicación o readaptación.</p> <p>Inspección de puesto de trabajo y su adecuación.</p> <p>Investigación de enfermedades laborales</p> <p>Medición de frecuencia y severidad de la accidentalidad y ausentismo por causa médica</p> <p>Medición de accidentes mortales y prevalencia e incidencia de enfermedad laboral</p>	<p>91/91*100</p> <p>Porcentaje alcanzado de enero a diciembre 2023:100%</p>	<p>Servidores/as Públicos</p>
SEGURIDAD VIAL	<p>Diseño del procedimiento de evaluación y control de riesgos viales</p> <p>Análisis y tratamiento de riesgos viales (Matriz de identificación de riesgos viales)</p> <p>Revisión, actualización y socialización de las políticas del PESV</p> <p>Diseño del programa de gestión de la velocidad segura</p> <p>Diseño del programa de prevención de la fatiga</p> <p>Diseño del programa de prevención de la distracción</p> <p>Diseño del programa de cero tolerancia a la conducción bajo los efectos de alcohol y sustancias psicoactivas</p> <p>Diseño del programa de protección de los actores viales vulnerables -Pasajeros, peatones, ciclistas, motociclistas</p> <p>Diseñar y documentar el protocolo de operación y mantenimiento de vías privadas.</p> <p>Diseño de los procedimientos de desplazamientos laborales</p> <p>Diseñar y socializar el procedimiento de manejo seguro de vehículos (Inspección preoperacional)</p> <p>Curso de manejo defensivo teórico practico para conductores</p> <p>Pruebas teórico-prácticas para conductores</p> <p>Pruebas psico sensoriométricas a conductores</p>	<p>64/64*100</p> <p>Porcentaje alcanzado de enero a diciembre 2023:100%</p>	<p>Servidores/as Públicos</p>

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

De enero a diciembre de 2023, se realizaron las siguientes actividades desde los componentes de salud, psicosocial, seguridad en el trabajo y vial:

Tabla 9. Actividades destacadas desde los componentes de salud, psicosocial, seguridad en el trabajo y vial.

COMPONENTE	ACTIVIDADES DESARROLLADA
CUALITATIVO	
SALUD/ PSICOSOCIAL	Entrega de elementos de bioseguridad.
	Atención como primer respondiente.
	Realización de los exámenes ocupacionales para los servidores/as de la entidad.
	Aplicación de la batería de riesgo psicosocial.
	Actividades de prevención de acoso laboral.
	Realización de pausas activas, inspección de puestos de trabajo, gestión de recomendaciones médicas.
	Estrategia "Sala amiga de la familia lactante del entorno laboral": promoción y capacitación a mujeres gestantes y lactantes.
	Promoción de hábitos de vida saludable.
	Gestión del examen médico ocupacional para los servidores/as de la entidad.
	Atención de primer respondiente en salud intra y extramural.
	Jornadas de donación de sangre con el Instituto distrital de ciencia, biotecnología e innovación en salud.
	Acompañamiento Psicosocial- los servidores/as y contratistas tienen la posibilidad de acceder a un espacio de orientación psicológica dentro de la entidad.
	Creación de la ruta de riesgo psicosocial, se busca prevenir afectaciones en la salud mental y la promoción del bienestar emocional.
	Acciones de promoción en salud mental de riesgo psicosocial.
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Coordinación de la brigada de emergencia.
	Inspecciones de seguridad.
	Capacitación en promoción y prevención.
	Acompañamiento a las misionales.
	Inclusión de la UAESP en el Comité de ayuda mutua -CAM- del IIDIGER de Chapinero.
	Gestión de la Brigada de emergencias en capacitación y apoyo a actividades, formulación de los planes de emergencias de los centros de trabajo.
	Conciencia en el auto cuidado y la importancia del SST para toda la entidad en el desarrollo de su actividad misional.
SEGURIDAD VIAL	Pruebas teórico-prácticas para conductores.
	Pruebas psico sensométricas a conductores.
	Documentación de los mecanismos de comunicación del SGSST y del PESV.
	Reporte a la secretaria de Movilidad sobre personal que viaje en bicicletas. Red muévete mejor. Día de la Movilidad Sostenible.
	Diseño del programa de gestión de la velocidad segura.
	Diseño del programa de prevención de la fatiga.
	Diseño del programa de prevención de la distracción.
	Diseño del programa de cero tolerancias a la conducción bajo los efectos de alcohol y sustancias psicoactivas.
	Diseño del programa de protección de los actores viales vulnerables -Pasajeros, peatones, ciclistas, motociclistas.

Fuente: Subdirección Administrativa y Financiera – Proceso de Talento Humano. De elaboración Propia.

En caso de requerir ampliar la información y desarrollo de las actividades puede consultar el informe anual 2023 del Sistema de seguridad y salud en el trabajo en el siguiente enlace:

<https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes/informe-anual-sistema-gesti%C3%B3n-seguridad-y-salud-trabajo>

A tener en cuenta

- Los entornos de formación en línea permitieron una mayor accesibilidad para las personas; no obstante, expresaron que, debido a sus responsabilidades laborales, les resultaba difícil asistir o concentrarse en las sesiones de capacitación.
- Como resultado de las modificaciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se evidenció variaciones en la ejecución de actividades como: Apoyo educativo (ya que se incrementó de 5 a 10 SMLMV) y Elección de Mejor funcionario de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción (Se modificaron los criterios de desempate).
- Para la vigencia 2023, cabe resaltar que se ha ejecutado en un 100% de las actividades programadas en el plan de mejoramiento de clima laboral, sin embargo, se sugiere aumentar la cantidad de actividades que se contemplan en el plan con el objetivo de tener un impacto significativo en los colaboradores/as de la UAESP.
- Se han tenido dificultades técnicas frente a la coordinación de cronogramas, por las múltiples actividades y jornadas a realizar desde los distintos planes institucionales; no obstante, se ha logrado articular y coordinar equipos para sacar adelante las actividades propuestas.

Retos

- Realizar las actividades necesarias para lograr el crecimiento y fortalecimiento de la planta de personal, que permita dar respuesta a las necesidades y metas institucionales.
- Para alcanzar con éxito los objetivos planteados, se propone la ampliación de las capacitaciones presenciales, ofreciendo a los empleados de planta y contratistas la oportunidad de una participación más activa en estos eventos.
- Implementación de la plataforma NASA para reducir la necesidad de capacitaciones virtuales, permitiendo a las personas llevar a cabo su proceso de autoaprendizaje de manera más efectiva.
- Brindar Bienestar al personal de la UAESP, a través de diversas actividades que permitan la participación de las personas, buscando un impacto alto en sus vidas y la de sus familias.
- Innovar y fortalecer el plan de mejoramiento de clima laboral 2024 y lograr la ejecución del 100% de las actividades programadas.

- Seguir Impulsando el fortalecimiento del PESV.
- Fortalecimiento de la brigada de emergencia y la brigada emocional,
- Aumentar la participación de los servidores/as y contratistas a las distintas actividades realizadas desde el SG -SST.
- Seguir con la realización de capacitaciones a los centros de trabajo.
- Vincular activamente a un mayor número de gestores en el 2024, buscando la participación de más asistentes a las jornadas de integridad, con el apoyo de miembros de la dirección y un presupuesto asignado para desarrollar jornadas especiales.
- Medir el impacto de las jornadas realizadas, de manera que se pueda observar cambios de comportamiento en los puestos de trabajo motivados por temas asociados a la Política de Integridad, Código de integridad y Plan de integridad.

Recomendaciones

- Fortalecer los lazos interinstitucionales entre las entidades del sector para promover actividades que propendan el mejoramiento del clima laboral, calidad de vida y potencializar los recursos institucionales.
- Actualizar e implementar las herramientas tecnológicas para los procedimientos de Talento Humano, que faciliten la realización de las actividades diarias, almacenamiento de datos, toma de decisiones, trazabilidad y custodia del expediente laboral del/ la servidora(a) público(a).
- Para la elección de mejor funcionario de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción se recomienda continuar con los parámetros establecidos de desempate utilizados en la vigencia del 2023.

En constancia de lo anterior, aprueba:


Miguel Antonio Jiménez Portela
Subdirector Administrativo SAF

Elaboró: Stefanny Johanna Hernández Silva- Contratista SAF Talento Humano
Revisó: Karen Niño Ramírez – Profesional Especializado SAF Talento Humano





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

UAESP

