

INFORME SEGUNDO TRIMESTRE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026

JULIO 2026

Informe Plan Anual de Provisión de Vacantes y Previsión de recursos Trimestre II 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

JULIO 2026

INGRESOS



Durante el segundo trimestre de la vigencia 2026, se registraron cuatro (4) ingresos a la planta de personal de la entidad, correspondientes a empleos de carrera administrativa provistos en el marco de la Convocatoria Distrito 6 por mismo empleo o empleo equivalente. Estos ingresos representan aproximadamente el 2,5 % del total de cargos de la entidad, teniendo en cuenta que la planta de personal está conformada por 161 cargos.

INGRESOS SEGUNDO TRIMESTRE 2026				
TIPO	NIVEL	DEPENDENCIA	MES	CANTIDAD
CARR	PROFESIONAL UNI	RBL	MAYO	1
CARR	PROFESIONAL UNI	SAL	JUNIO	1
CARR	AUXILIAR ADM.	SAF	JUNIO	1
CARR	AUXILIAR ADM.	SAF	JUNIO	1
TOTAL				4

Durante el primer trimestre de la vigencia 2026, se obtuvo un total de 13 ingresos en la planta de personal.

RETIROS

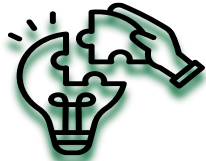
Durante el segundo trimestre del año 2026, para el proceso de Talento Humano se presento un total de 4 retiros por terminación de nombramiento provisional por nombramiento de lista de elegibles Distrito 6, renuncia voluntaria, Esta cifra representa aproximadamente el 2,5 % de la planta total de personal de la UAESP, conformada por 161 cargos.

 RETIROS SEGUNDO TRIMESTRE 2026			
NIVEL	DEPENDENCIA	MES	CANTIDAD
PROFESIONAL UNI	SAL	MAYO	1
AUXILIAR ADM.	SAF	JUNIO	1
AUXILIAR ADM.	SAF	JUNIO	1
AUX SERVICIOS G.	SAF	JUNIO	1
TOTAL			4

Durante el primer trimestre del año 2026, para el proceso de Talento Humano se presento un total de 11 retiros

ENCARGOS

Durante el segundo trimestre de la vigencia 2026 se realizaron tres (3) encargos en empleos de los niveles Profesional y Técnico, equivalentes al 1,9 % de la planta global de personal de la UAESP, conformada por 161 cargos. Estos movimientos evidencian la dinámica de movilidad interna de los servidores públicos y la provisión temporal de empleos vacantes, garantizando la continuidad en la prestación del servicio y promoviendo el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios y el fortalecimiento de sus competencias.



ENCARGOS			
MES	DEPENDENCIA	NIVEL	CANTIDAD
JUNIO	SDF	PROFESIONAL UNI	1
MAYO	SSFAP	PROFESIONAL ESP.	1
JUNIO	SAF	TECNICO O.	1
TOTAL			3

Durante el primer trimestre del año 2026, se presento un total de seis (6) encargos en empleos de nivel profesional.



BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



UAESP



AUSENTISMO LABORAL PRIMER SEMESTRE

2026

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

BOGOTÁ
SE VE MEJOR

Mayo 2026

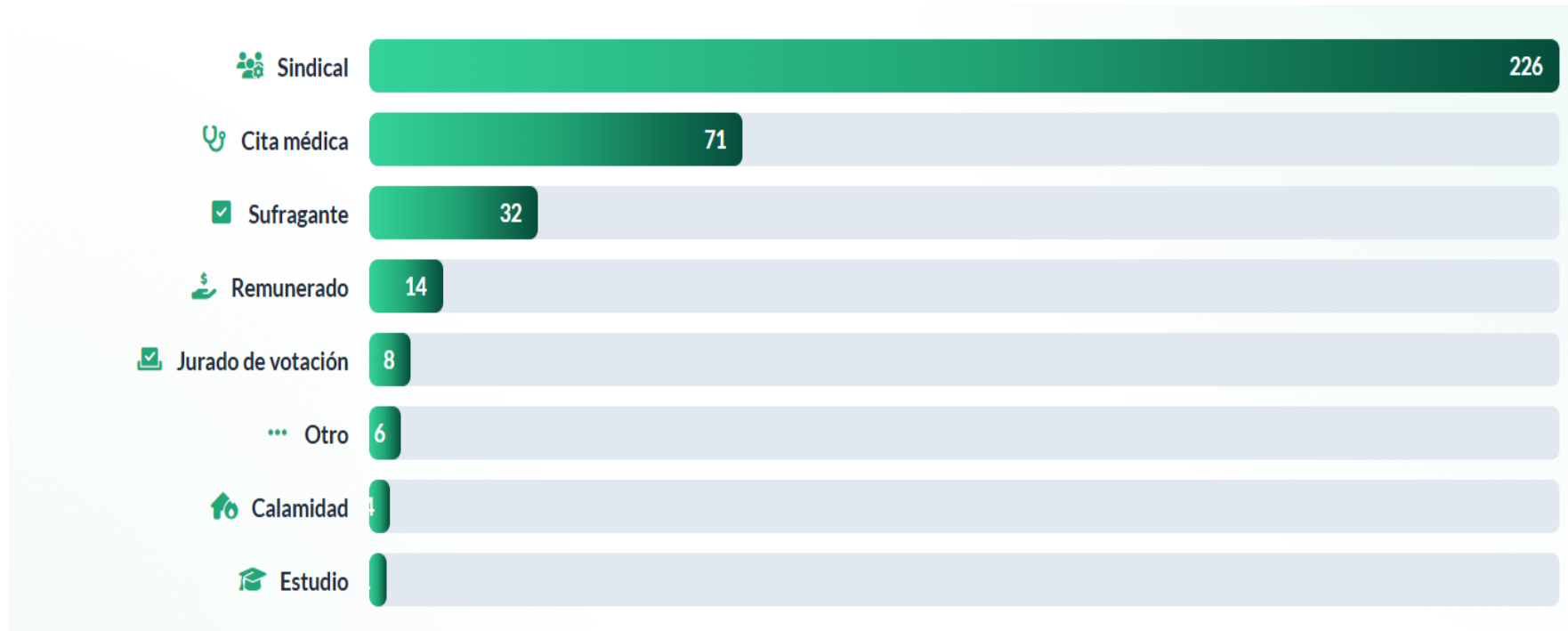
Resumen General de Ausentismo

Primer semestre



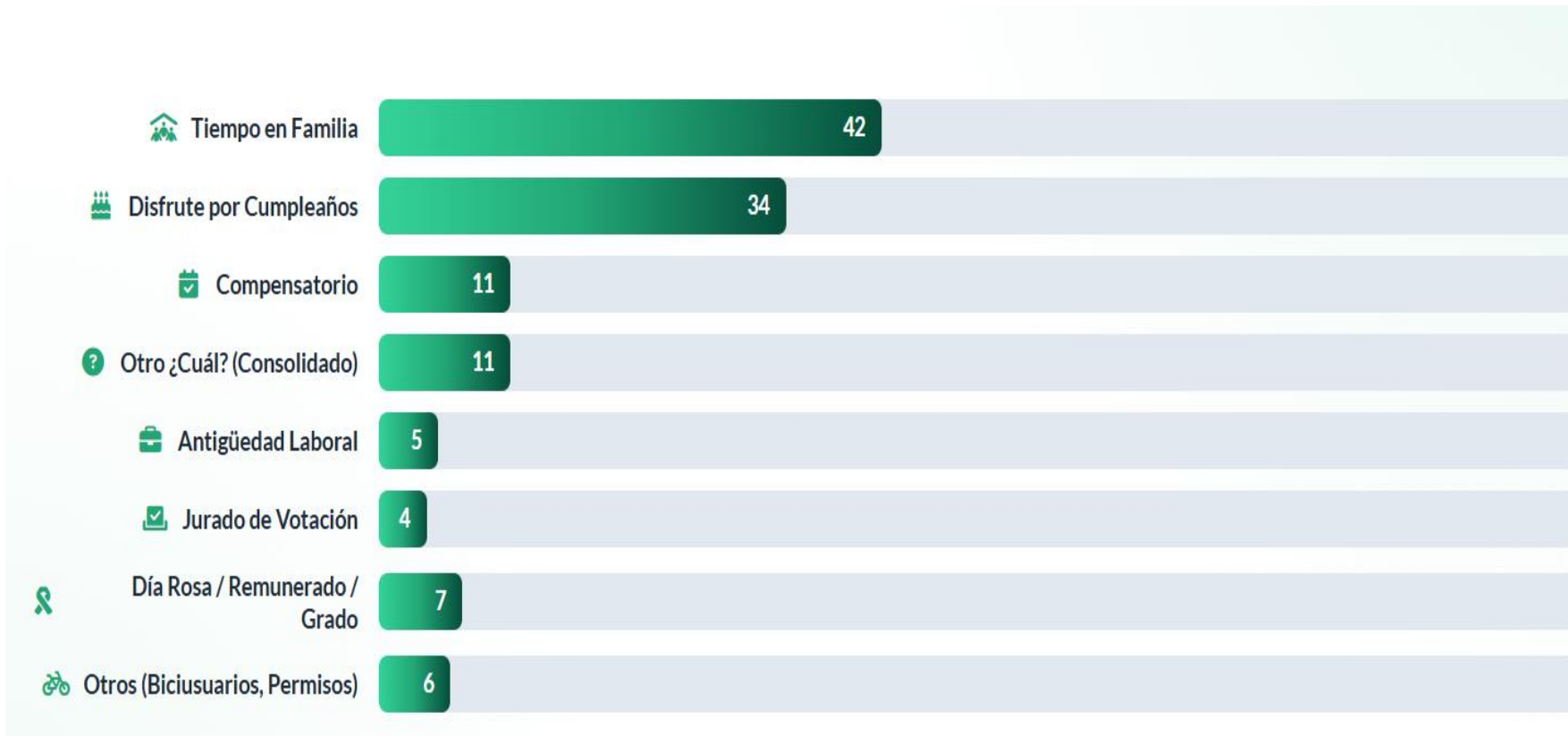
Durante el primer semestre se denota el aumento y uso de los permisos concernientes a la valera emocional, fortaleciendo el plan de bienestar de la entidad y el uso adecuado del tiempo en familia y el autocuidado; lo cual aumenta la sensación de bienestar de los servidores y sus familias y fortalece el sentido de pertenencia con la entidad.

AUSENTISMOS ORDEN GENERAL



En esta gráfica se presenta los permisos concedidos por unidades; es decir cantidad de servidores; por eso el de mayor numero es el sindical porque se concedieron dos permisos a todos sus afiliados uno por conmemoración de su aniversario y otro por su reunión de asamblea, lo que permite visualizar que la entidad facilita espacios de participación e integración a sus servidores/as.

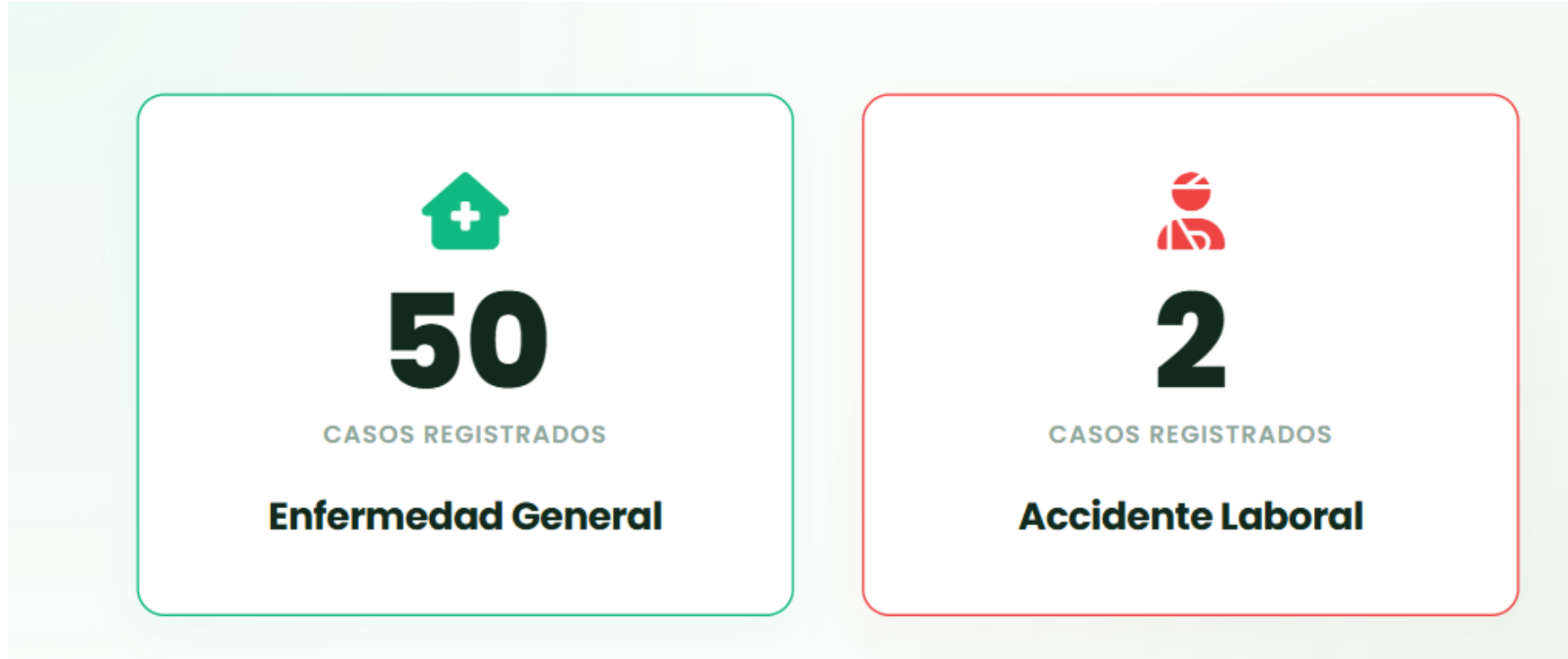
AUSENTISMOS BIENESTAR



En esta gráfica se presenta los permisos concedidos por plan de bienestar; siendo los de mayor preferencia para su disfrute es el de tiempo en familia y disfrute por cumpleaños

Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

AUSENTISMOS INCAPACIDADES



Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!



BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



UAESP



SG- SST SEGUNDO TRIMESTRE 2026

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA

Mayo 2026

BOGOTÁ
SE VE MEJOR

ACTIVIDADES DE SEGUNDO SEMESTRE



1. ACCIDENTABILIDAD

Comportamiento de los accidentes de trabajo y análisis comparativo de la vigencia 2025–2026.



2. RIESGO PSICOSOCIAL

Desarrollo de actividades de evaluación e intervención psicosocial



3. GESTIÓN DE EMERGENCIAS

Fortalecimiento de la preparación y respuesta ante emergencias



4. SEGURIDAD VIAL

Ejecución de campañas de prevención e inspecciones de vehículos para fortalecer la cultura de seguridad vial



5. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN SEMANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desarrollo de actividades lúdicas, juegos y espacios participativos para fortalecer la cultura de prevención, promover el autocuidado y fomentar hábitos seguros en el entorno laboral.

PLAN DE TRABAJO APROBADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST Y PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL PESV AÑO 2026

COMPONENTE	META	PROGRAMADO	TRIMESTRE				INDICADOR ANUAL
	2026	TRIMESTRE II	I	II	III	IV	
SG SST	136	19	35	19			40%
SGSST / VIAL	51	10	12	10			43%
SALUD FISICA / MENTAL	44	9	10	9			43%
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	15	4	3	4			47%
VIAL -PESV	16	2	6	2			50%

El porcentaje acumulado corresponde a la ejecución del plan de trabajo con corte a junio de la vigencia 2026.

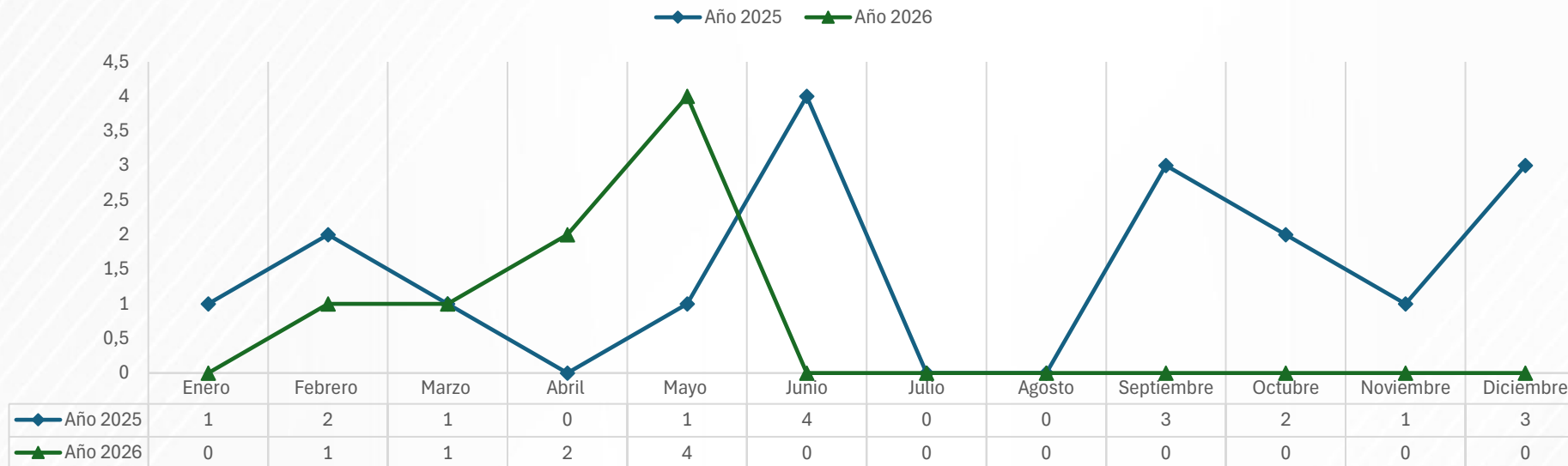
Consulta nuestras actividades para la vigencia 2025, en el siguiente enlace: <https://www.uaesp.gov.co/transparencia/planeacion/planes>

Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

BOGOTÁ
SE VE MEJOR

INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD

COMPARATIVO ACCIDENTALIDAD 2025-2026



En comparación con el mismo periodo de 2025, durante el primer semestre de 2026 se presentó un mayor número de accidentes de trabajo, principalmente asociados a los eventos de la Copa Mundo institucional y a las actividades desarrolladas por personal que realiza trabajo en campo. No obstante, a partir de junio de 2026 no se registran nuevos accidentes, evidenciando una mejora en el comportamiento de la accidentalidad respecto al segundo semestre del año anterior.

Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

BOGOTÁ
SE VE MEJOR

Acompañamiento a Comité de Convivencia Laboral (CCL)

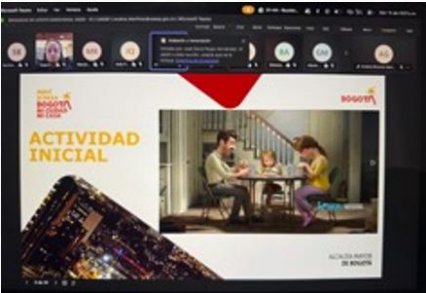
The screenshot shows a Zoom meeting interface. On the left, a participant's video feed is visible. The main screen displays a presentation slide titled "Procedimiento de Gestión de Casos". The slide lists several steps in a numbered list, including "Recepción y Registro", "Análisis de Caso", "Análisis de Riesgo", "Evaluación de Impacto", "Elaboración de Plan de Acción", "Implementación", "Seguimiento", and "Cierre". The slide also includes a small graphic of a smiling face.

Aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial

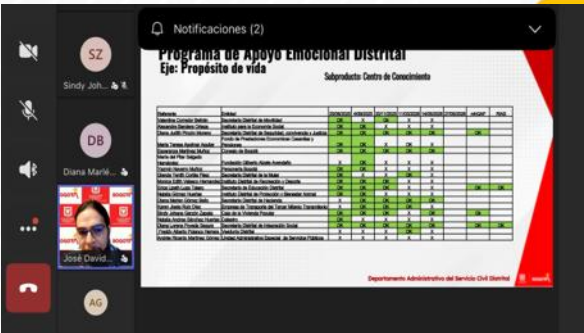
The screenshot shows a presentation slide titled "Aplicación Bateria de Riesgo Psicosocial". The slide includes a table with columns for "Nombre Completo", "Cargo", "E-mail", and "Firma". The table lists several names and their corresponding information. Below the table, there is a section titled "CIRCULAR No. 20240000174" dated 19 de Junio de 2024. The circular is addressed to the "SERVIDORES DE PLANTA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP" and is from the "Subdirección Administrativa y Finanzas". The subject is "Aplicación de la Bateria de Evaluación de Riesgo Psicosocial". The circular states that the Subdirección Administrativa y Finanzas is permitted to inform that, in compliance with the Resolution 2464 of 2006, which establishes dispositions for the identification, evaluation, prevention, and intervention of the factors of psychosocial risk in the work environment, it is necessary to apply the Battery of Psychosocial Risk, with the aim of caring for the health and well-being of the public servants.

Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

Brigada Emocional - DASC

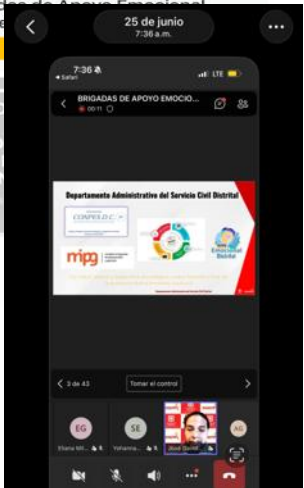


ACTIVIDAD INICIAL



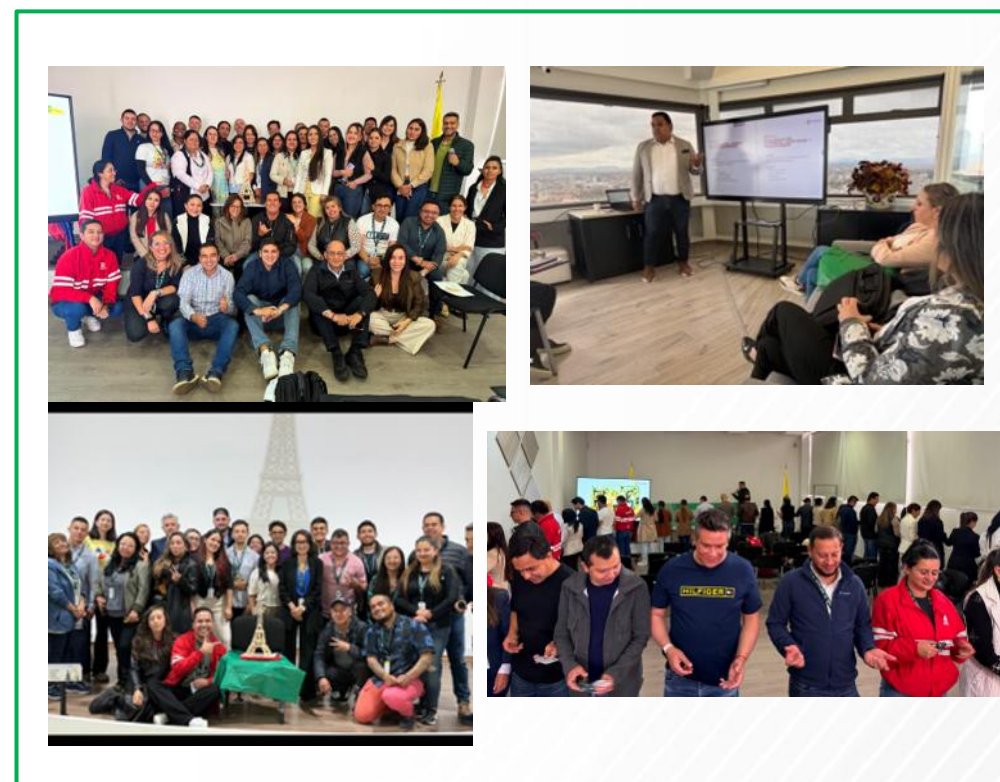
Programa de Apoyo Emocional Distrital
Eje: Propósito de vida

Nombre	Apellido	Edad	Sexo	Estado Civil	Ocupación	Formación	Residencia	Alcaldía	Barrio
Andrés	Correa	28	M	C	Docente	Universidad de Bogotá	Centro	La Candelaria	La Candelaria
María	Correa	25	F	C	Docente	Universidad de Bogotá	Centro	La Candelaria	La Candelaria
Diego	Correa	22	M	C	Docente	Universidad de Bogotá	Centro	La Candelaria	La Candelaria
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...



WhatsApp chat interface showing a group of people.

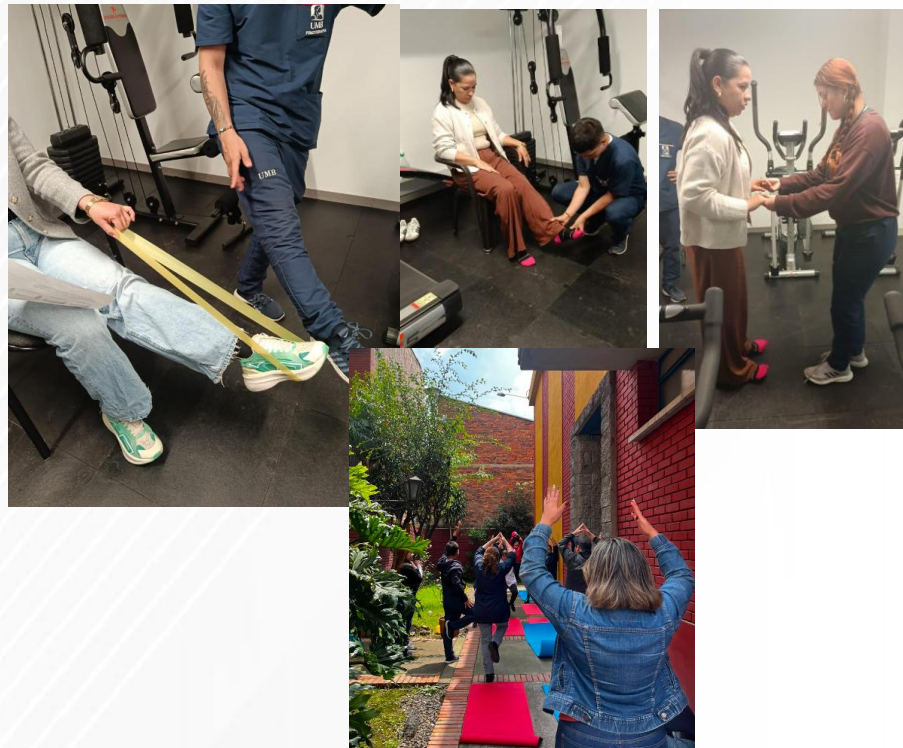
Intervención psicosocial por equipos de trabajo



Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Acompañamiento en procesos de rehabilitación y reincorporación laboral /origen común



Preparación emergencias/ simulacro emergencias evento sismico



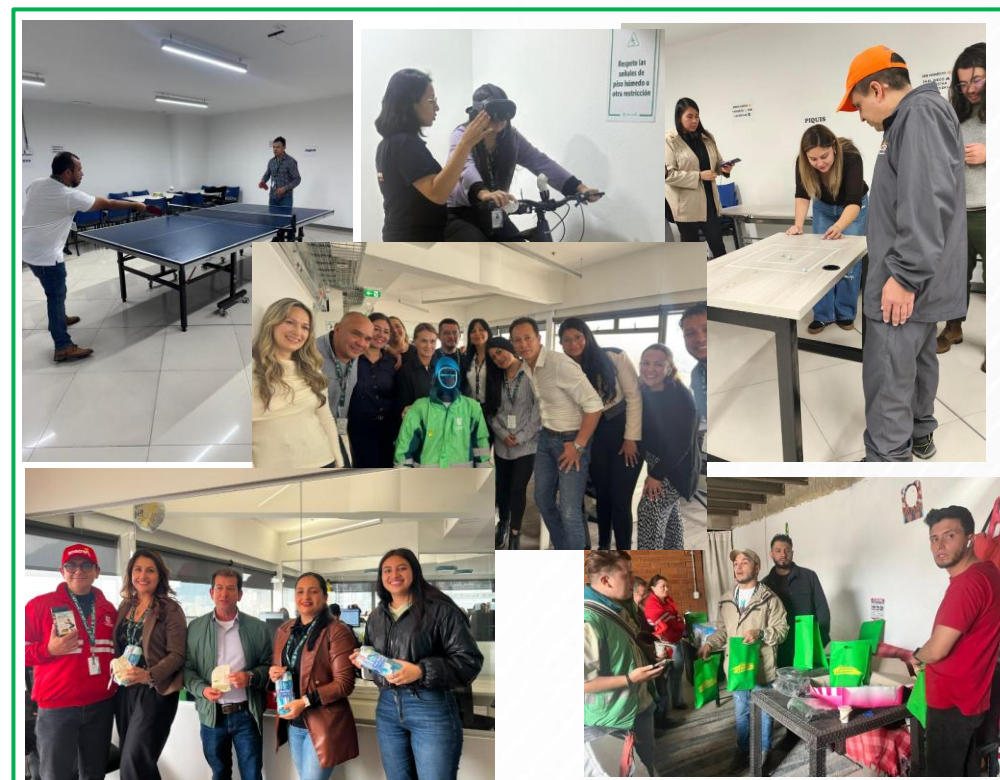
Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Fortalecimiento actividades de brigada



Celebración semana de Seguridad y Salud en el Trabajo



Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!

Inspecciones y verificaciones de vehículos eventos



Campañas de seguridad vial



Porque cuando cuidamos Bogotá, ¡Bogotá se ve mejor!



BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



UAESP



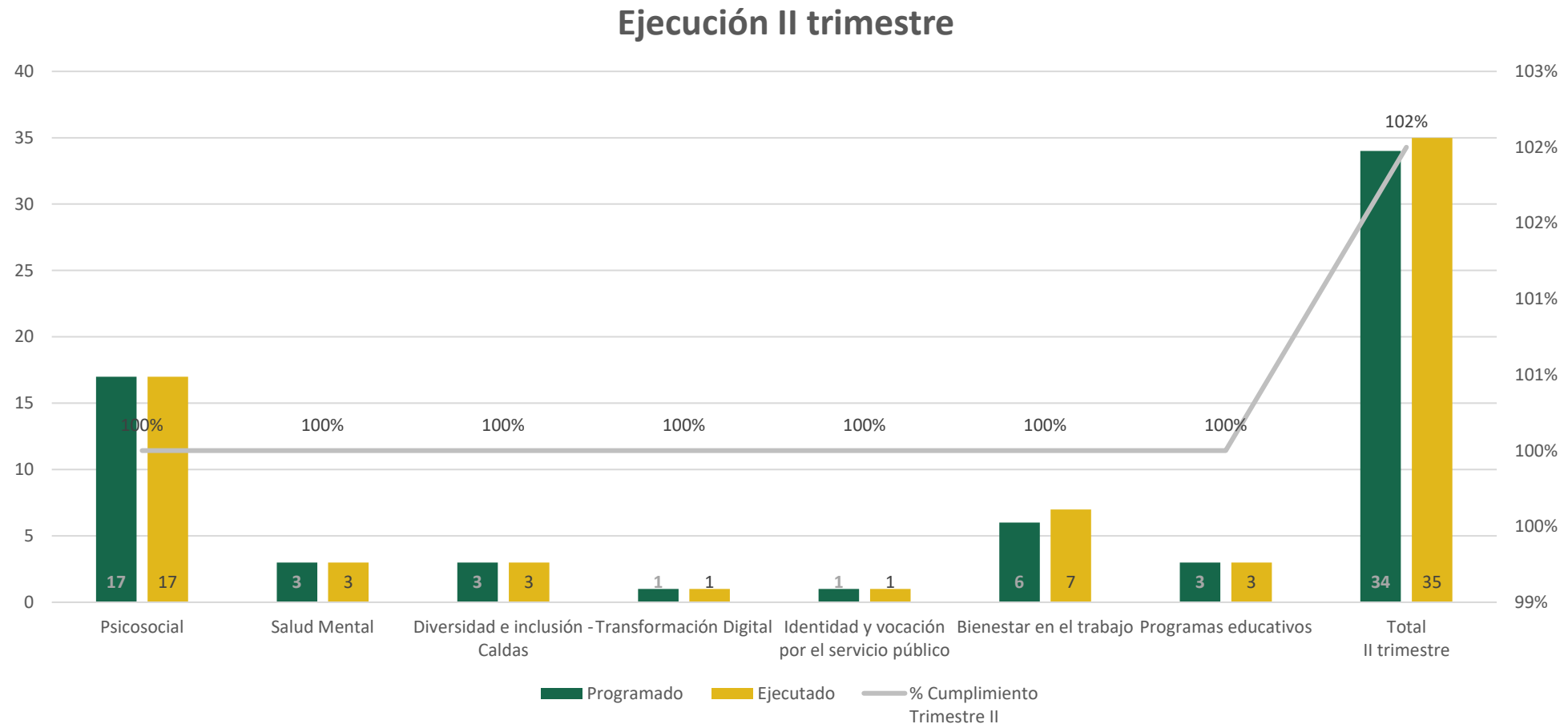
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PROGRAMAS ANEXOS

Mayo 2026

BOGOTÁ
SE VE MEJOR

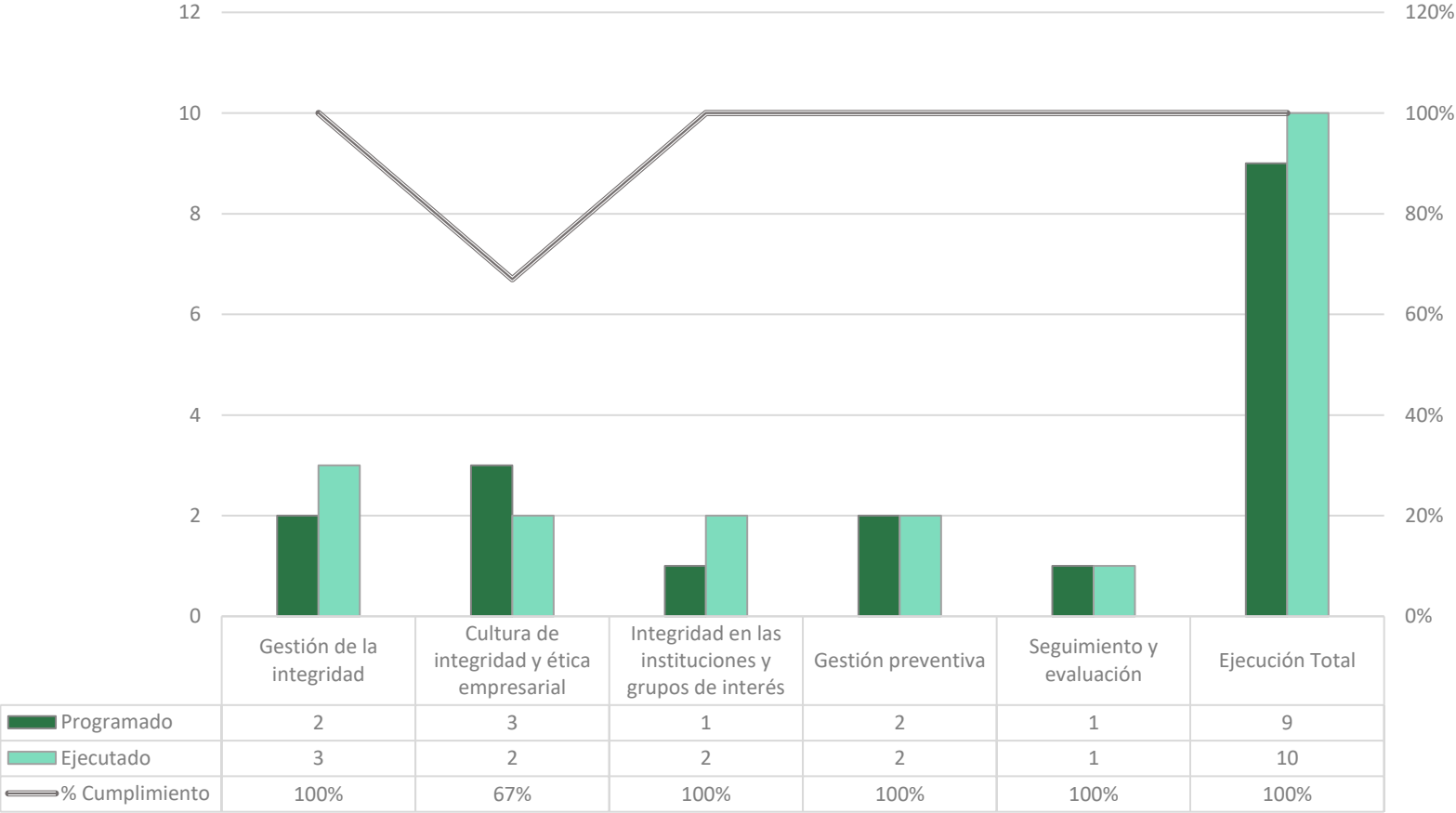
AVANCE CUANTITATIVO



Nota: Para este periodo no se contemplaron acciones correspondientes al Programa de Desvinculación. Asimismo, se incluyen las actividades vinculadas al programa de clima laboral y cultura organizacional.

Ejecución segundo trimestre 2026

Programa de Integridad



CONCLUSIONES

La ejecución del segundo trimestre del programa de Integridad presenta un desempeño altamente satisfactorio, con cumplimiento total o superior en cuatro de los cinco componentes evaluados. La ejecución de actividades adicionales permitió superar la programación inicial, fortaleciendo la implementación del Programa de Integridad.

No obstante, el componente Cultura de Integridad y Ética Empresarial alcanzó un cumplimiento del 67 %, constituyéndose en el principal aspecto de mejora para el siguiente trimestre. Uno de los factores que limitaron la ejecución de la actividad pendiente, fue la falta de la composición del equipo de gestores de Integridad, se espera que ya conformado el equipo se adopten las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la programación anual.

Como resultado, el Programa de Integridad evidencia una ejecución acumulada favorable, con una adecuada gestión de las actividades planificadas y capacidad para responder mediante la implementación de acciones adicionales que fortalecen la cultura de integridad en la entidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

INFORME SEGUNDO TRIMESTRE

AVANCE DE GESTIÓN

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Junio 2026

GESTIÓN ACUMULADA DE ACTIVIDADES



Ejecución de jornadas de capacitación y formación.



Socialización de oferta pública y aliados.

41 JORNADAS
INTERNAS

28 JORNADAS CON
OFERTA PÚBLICA Y
ALIADOS

AVANCE II TRIMESTRE

48 TEMAS CUBIERTOS

Ejecución de jornadas internas
de capacitación o formación.

58%

Ejecución a través de
socialización de oferta pública y
privada.

42%

Contratación en trámite.

50%

CICLOS DE APRENDIZAJE CON EJECUCIÓN



CICLO 1: ONBOARDING 002-2026



CICLO 2: REINDUCCIÓN



CICLO 3: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS



CICLO 4: GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN, DATOS, PROYECTOS Y EMPODERAMIENTO DIGITAL



CICLO 5: UAESP SOSTENIBLE Y AL CUIDADO DE LA CIUDAD



CICLO 6: SISTEMAS Y MODELOS DE GESTIÓN



CICLO 7: SABER SER (HABILIDADES Y COMPETENCIAS)



CICLO 8: REGULACIÓN Y NORMATIVA

ACTIVIDADES RESALTADAS

PREINSCRIPCIÓN A DIPLOMADOS CERTIFICADOS



Dos diplomados ofrecidos en alianza con la **Universidad Externado de Colombia**, a través del Programa **Propulsor Manager** de Compensar.

47 servidores(as) públicos

COSTO \$0.00

DIPLOMADO EN FINANZAS SOSTENIBLES Y GESTIÓN PÚBLICA MODERNA

Transformando ciudades, financiando el futuro, gestionando el cambio

PROPÓSITO DEL DIPLOMADO
Formar líderes públicos capaces de:

- ✓ Integrar sostenibilidad y gestión pública
- ✓ Diseñar proyectos con impacto real
- ✓ Movilizar recursos financieros innovadores
- ✓ Tomar decisiones basadas en evidencia

ARQUITECTURA ACADÉMICA: UN VIAJE EN 4 MÓDULOS
Imagina el diplomado como una ruta de transformación:

- 1** Entender el problema
- 2** Diseñar soluciones
- 3** Gestionar con inteligencia
- 4** Liderar el cambio

DIPLOMADO EN INNOVACIÓN, COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Y NEGOCIACIÓN

Habilidades clave para liderar, influir y transformar lo público

PROPÓSITO
Formar profesionales capaces de:

- Negociar con inteligencia
- Comunicar con impacto
- Innovar en lo público
- Tomar decisiones estratégicas

ARQUITECTURA DEL APRENDIZAJE: 4 COMPETENCIAS PARA TRANSFORMAR
Este diplomado es un recorrido práctico:

- 1** Negociar mejor
- 2** Comunicar estratégicamente
- 3** Innovar soluciones
- 4** Gobernar con visión

MÓDULOS

- MÓDULO 1:** Técnicas de Negociación Especializada
- MÓDULO 2:** Comunicación Estratégica
- MÓDULO 3:** Innovación y Transformación Pública
- MÓDULO 4:** Gestión Estratégica y Gobernanza Pública

5 ALIADOS DESTACADOS II TRIMESTRE



**UNIVERSIDAD
EXTERNADO DE
COLOMBIA**



**ESCUELA SUPERIOR DE
ADMINISTRACIÓN
PUBLICA - ESAP**



**PROGRAMA
PROPULSOR -
COMPENSAR**



**AULA DEL SABER
DISTRITAL - DASCD**



**SECRETARIA DISTRITAL
DE MOVILIDAD**

BOGOTÁ SE VE MEJOR

GRACIAS

TALENTO HUMANO.
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

BOGOTÁ
SE VE MEJOR