



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - VIGENCIA 2025

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -ALIMENTOS PARA APRENDER

BOGOTÁ D.C, NOVIEMBRE DE 2024

Tabla de contenido	Pág.
1. Introducción.....	3
2. Objetivo general.....	4
3. Objetivos específicos	4
4. Términos y definiciones	5
5. Política del MIPG con la que se articula el plan	8
6. Avances o logros - Vigencia 2024.	10
6.1. Plan anual de vacantes	10
6.2. Plan institucional de capacitación.....	11
6.3. Plan de bienestar social	12
6.4. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	14
7. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	17
8. Acciones estratégicas para la vigencia 2025	18
9. Seguimiento y evaluación.....	22

1. Introducción

La Subdirección de Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -Alimentos para Aprender (UApA), mediante el plan estratégico de talento humano, aporta al desarrollo del Plan Estratégico Institucional en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público de acuerdo con los lineamientos establecidos en las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Gestión (MIPG), definiendo las líneas de acción que orientarán los métodos y habilidades de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento de las etapas laborales del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para contribuir con el cumplimiento de la misión y objetivos de la Unidad.

La UApA adopta los lineamientos previstos en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia potencia mundial de la vida” y en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado. Esto se logra mediante el bienestar, desarrollo y compromiso de las servidoras y los servidores públicos quienes prestaran un mejor servicio a la ciudadanía. De esta manera, se busca incrementar los niveles de confianza en el Estado, promoviendo los derechos de los trabajadores en términos de equidad, igualdad, meritocracia y transparencia; además, se fortalece la implementación de la política de Equipares Público y el cumplimiento de las normas laborales, con el fin de alcanzar las metas y objetivos de la entidad y del sector educación.

Por esta razón, en el marco del fortalecimiento del empleo público con equidad y dignidad, la UApA, presenta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025.

2. Objetivo general

Implementar y desarrollar condiciones que permitan alcanzar los objetivos institucionales de la entidad, mediante la integración de los mecanismos de la gestión del talento humano, que contribuyan en el fortalecimiento de las competencias, capacidades, habilidades, aumento de la productividad y desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la calidad de vida y la vocación por el buen servicio público.

3. Objetivos específicos

- Propiciar escenarios para lograr un entorno laboral saludable en equidad y digno, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.
- Proveer de manera oportuna los empleos en vacancia definitiva, con el objeto atender las funciones misionales y de apoyo en la Unidad reflejándose en la productividad y la mejora continua de los procesos, conforme a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional.
- Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores públicos de la Entidad, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con la normatividad y las necesidades identificadas.
- Implementar y ejecutar el plan de bienestar para fomentar el desarrollo integral y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos la identidad, la vocación por el buen servicio público y la cultura organizacional.
- Programar y ejecutar el plan anual de trabajo del SST que pueda afectar el desempeño de los servidores públicos, a través de actividades de identificación de peligros y riesgos que se puedan presentar, para mitigar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y minimizar ausentismos.
- Fomentar la política pública de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia y vocación por

el servicio público, basados en el fortalecimiento del quehacer íntegro, eficiente y de calidad en los servidores públicos de la Entidad.

4. Términos y definiciones

- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.
- **Aprendizaje organizacional:** Es el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes¹.
- **Bienestar social:** Conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades
- **Calidad de vida laboral:** Es el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.
- **Capacitación:** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud»².

¹ DAFP El aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas – Versión 1

² Artículo 54, Constitución Política de Colombia

- **Clima laboral:** Es la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
- **Código de integridad:** Es el código general del servicio público y es la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del código general: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.³
- **Cultura organizacional:** Consiste en el conjunto de valores, creencias y prácticas que influyen en la conducta de las personas al interior de las organizaciones (ISO, 2016), en consecuencia, es un elemento clave para promover o limitar la gestión del conocimiento.
- **Dimensión del talento humano:** Ofrece las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.
- **Educación informal:** tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados, tienen una duración inferior a 160 horas⁴.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona.

³ Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.

⁴ Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015, artículo 2.6.6.8

- **Entrenamiento:** Se considera como impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta a atender en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Evaluación del riesgo:** Es la posibilidad de que suceda algún evento que tendrá un impacto sobre los objetivos institucionales o del proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias.
- **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – (FURAG):** Es el instrumento para capturar, monitorear y evaluar los avances sectoriales e institucionales sobre la implementación de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Implica administrar el conocimiento tácito (intangible) y explícito (tangible) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional⁵.
- **Incidente de trabajo:** Evento repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte⁶.
- **Inducción en el puesto:** Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación⁷.
- **Matriz GETH:** Es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro⁸.

⁵ Función Pública, 2020, p. 11

⁶ Ley 1562 de 2012.

⁷ Concepto 208511 de 2021 DAFP

⁸ https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae#:~:text=La%20Matriz%20GETH%20es%20una,%2C%20ingreso%2C%20desarrollo%20y%20retiro.

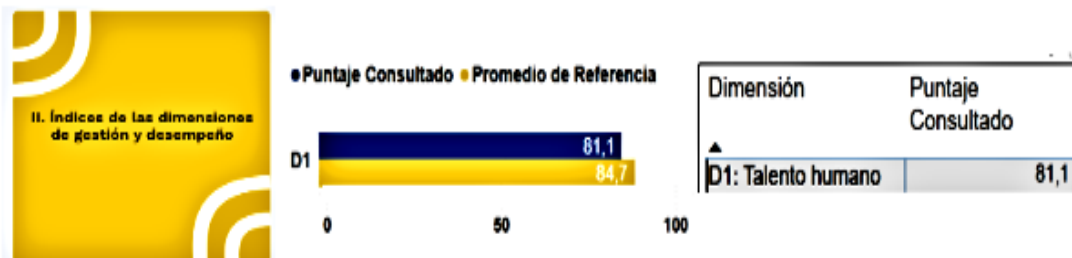
- **MIPG:** Es un marco de referencia que ayuda a las entidades del Estado colombiano a planear, dirigir, ejecutar, controlar, evaluar y hacer seguimiento a su gestión .
- **Provisión:** Proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud En El Trabajo - SG-SST:** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, estructurado bajo el ciclo PHVA.
- **Valoración del factor del riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
- **Vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

5. Política del MIPG con la que se articula el plan

El índice de Desempeño Institucional en la UApA ha sido enfocado a través de estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). El Asesor de Planeación y la Subdirección de Gestión Corporativa, han liderado el actuar de las dependencias responsables de las políticas con el fin de implementar buenas prácticas de gestión, así como su respectiva documentación.

Para la medición del año 2023, el DAFP en su función de líder de la política realizó cambios significativos en el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), por lo que, sus resultados no son comparables con vigencias anteriores, los cuales se presentan a continuación:

Gráfico 1. Índices de gestión y desempeño de la dimensión de talento humano



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo con la anterior gráfica, se evidencia que, la dimensión de talento humano obtuvo un puntaje de 81,1 puntos.

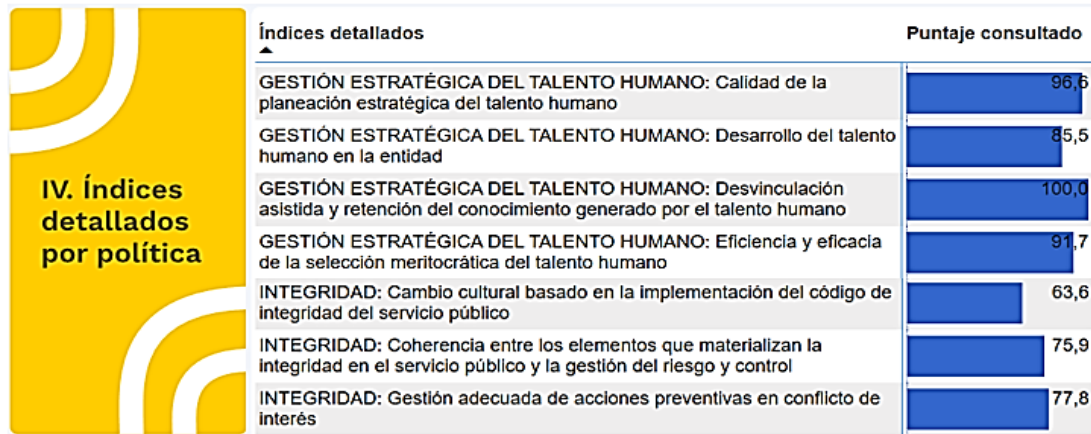
Para evidenciar los factores para tener en cuenta para su mejora continua, a continuación, se presentan los datos desagregados de la política de integridad y de la gestión estratégica del talento humano

Gráfico 2. Resultado Índice de Gestión y Desempeño de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Gráfico 3. Índices detallados de la política de gestión estratégica de talento humano y la política de integridad



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

6. Avances o logros - Vigencia 2024.

Durante la vigencia 2024 la UApA se fortaleció a través de diferentes estrategias por cada una de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), para lo cual, la Subdirección de Gestión Corporativa en coordinación con el proceso de Gestión del Talento Humano, diseñó e implementó actividades obteniendo los siguientes resultados:

6.1. Plan anual de vacantes

- La UApA realizó las acciones para la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la planta de personal, conforme a las novedades presentadas en lo corrido de la vigencia 2024.
- En la medida en que se presentaron las vacantes, se generó la actualización y administración de la información en la Oferta Publica Empleo de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO 4.0 de la CNSC.

La planta de empleos de la UApA se encuentra compuesta por 60 cargos en planta permanente, distribuidos entre carrera provisional y libre nombramiento y remoción. A continuación, se presenta la situación de la planta con corte a 30 de noviembre de 2024:

Tabla 1. Situación de provisión de los empleos de carrera administrativa en 2024

NIVEL	LNR	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	1	34	5	40
ASISTENCIAL	2	7	0	9
TOTAL, EMPLEOS				49

Fuente: Base de datos Subdirección de Gestión Corporativa
Corte a 30 de noviembre de 2024

Es posible observar que, de los 49 cargos de carrera administrativa, el 84.4% están provistos por servidores públicos con nombramiento provisional y el 15,6% se encuentran sin proveer.

Respecto a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Tabla 2. Situación de provisión de los empleos de LNR en 2024

NIVEL	LNR	SIN PROVEER	TOTAL/NIVEL
ASESOR	3	2	5
DIRECTIVO	4	2	6
TOTAL, EMPLEOS			13

Fuente: Base de datos Subdirección de Gestión Corporativa - Corte a 31 octubre de 2024

Para los empleos de libre nombramiento y remoción se evidencia que el 30.7% se encontraban sin proveer.

6.2. Plan institucional de capacitación

En la vigencia 2024, se realizaron actividades de capacitación y formación facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo llevando a cabo diferentes capacitaciones tales como:

- ✓ Habilidades de comunicación

- ✓ Gestión documental y lenguaje claro
- ✓ Resolución de problemas o conflictos
- ✓ Inteligencia artificial
- ✓ Capacitación en contratación I sesión
- ✓ Capacitación en contratación II sesión
- ✓ Inducción SAC virtual
- ✓ Capacitación en contratación III sesión
- ✓ Manejo de estrés virtual
- ✓ Gestión del conocimiento, competitividad e innovación virtual
- ✓ Gestión del tiempo virtual
- ✓ Autoliderazgo virtual
- ✓ Webinar gestión documental virtual
- ✓ Redacción y ortografía, técnicas y habilidades para comunicación escrita
- ✓ Talleres de habilidades blandas, trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo (carrera de observación, Salsipuedes y sketch lúdico)
- ✓ Socialización protocolo de atención al ciudadano y procedimiento para la gestión de PQRS
- ✓ Socialización valores del código de integridad - helados de la integridad
- ✓ Comunidades indígenas, dirigida a equipos misionales
- ✓ Protección de datos personales y privacidad
- ✓ Integridad y gestión preventiva conflictos de interés DAFP
- ✓ Inclusión y accesibilidad para personas con discapacidad
- ✓ Actividad socialización lenguaje de señas
- ✓ Capacitación ORFEO
- ✓ Curso de preparación para concursos de meritocracia con aplicación de simulacro curso de preparación para concursos de meritocracia.
- ✓ Gestión del tiempo en la atención de los grupos de valor o interés y la ciudadanía en general.
- ✓ Conflictos de intereses (sketch lúdico)
- ✓ Conferencia Proyectos de transformación digital
- ✓ Diversidad de género y atención inclusiva
- ✓ Charla gestión del conocimiento
- ✓ Conceptualización y apropiación sobre gobierno digital

6.3. Plan de bienestar social

En la vigencia 2024, se desarrollaron actividades que contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la UApA y sus familias, reconociendo su labor e intensificando una cultura que promueva el sentido de

pertenencia y motivación, promoviendo espacios de conocimiento e integración, resaltando el cumplimiento de los lineamientos establecidos para la vigencia 2024, con la ejecución de las siguientes actividades:

- ✓ Jornada entrega cédulas digitales
- ✓ Actividad código de integridad - vacuna de la integridad
- ✓ Atenciones individuales Compensar, Colpensiones y FNA
- ✓ Charla sistema general de pensiones régimen prima media RPM e historia laboral Colpensiones
- ✓ Día de la mujer
- ✓ Aniversario UApA
- ✓ Día del hombre
- ✓ Actividad código de integridad - lanzamiento concurso crea el personaje del código de integridad
- ✓ Feria de vivienda FNA
- ✓ Actividad código de integridad - globos de la integridad
- ✓ Alimentemos nuestro buen trato puesta en escena sobre campaña de buen trato
- ✓ Taller virtual de pre pensionados Colpensiones
- ✓ Visita atenciones individuales fondo de pensión protección
- ✓ Día de la secretaria
- ✓ Día de la madre
- ✓ Feria emprendimiento
- ✓ Día del padre
- ✓ Pre pensionados
- ✓ Polla Copa América 2024
- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Juegos deportivos del MEN
- ✓ Día del orgullo y la diversidad (pieza de felicitación)
- ✓ Vacaciones recreativas hijos(as) servidores julio
- ✓ Carrera de atletismo Compensar
- ✓ Día del conductor - charla de seguridad vial
- ✓ Semana de lactancia materna
- ✓ Encuesta de clima organizacional
- ✓ Entrega uniformes y entrenamientos juegos de la función pública
- ✓ Día del amor y la amistad
- ✓ Elementos deportivos torneos (Mesa de Tenis y Boli rana)
- ✓ Inauguración juegos de la función pública
- ✓ Concurso Halloween servidores dependencias

- ✓ Actividad Halloween hijos(as) servidores
- ✓ Rumba terapia
- ✓ Vacaciones recreativas hijos(as) servidores diciembre
- ✓ Cierre de gestión
- ✓ Inicio navidad y novenas navideñas
- ✓ Día de la familia (se otorga el día primer y segundo semestre)

6.4. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La UApA para el 2024, desarrolló el plan de SST, estructurando bajo los principios del ciclo PHVA:

- Planear: La planeación del SG-SST está conformada por:
 - ✓ Política y objetivos del SG-SST.
 - ✓ Indicadores.
 - ✓ Gestión de recursos.
 - ✓ Funcionamiento de comités y grupo de apoyo.
- Hacer: Como medida de prevención y control se compone de:
 - ✓ Cronograma de actividades anual.
 - ✓ Cronograma de capacitaciones.
 - ✓ Seguimiento de medicina preventiva y del trabajo:
 - ✓ Sistema de vigilancia epidemiológica musculo esquelético y riesgo psicosocial.
 - ✓ Programa de higiene y seguridad industrial.
 - ✓ Plan de emergencia y contingencia.
- Verificar: Está conformada por los objetivos, indicadores, revisión por la alta dirección y auditoría.
- Actuar: Proyección de planes de mejoramiento.

6.4.1 Avances del plan de SST

La ejecución de las actividades contempladas en el plan de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran establecidas a través de ciclo PHVA permitiendo la mejora continua en los cuatro (4) ciclos del SG-SST, incluyendo aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de

mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, colaboradores, visitantes de la UApA, en cumplimiento de los estándares mínimos.

6.4.1.1 Ciclo del Planear

A partir de los resultados de la evaluación de estándares mínimos y su plan de mejora - Vigencia 2023, se planifica el plan operativo anual de trabajo, para dar seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas y así, lograr los resultados de acuerdo con las políticas, objetivos y parámetros de medición que se utilizaron para controlar y seguir el proceso:

- ✓ Cronograma de actividades del SG-SST 2024.
- ✓ Cronograma de capacitaciones del SG-SST 2024.
- ✓ Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL), Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y brigada de emergencia.

6.4.1.2 Ciclo del Hacer

Se implementaron los cambios y acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas, con el objeto de ganar en eficacia y poder corregir fácilmente posibles errores durante su ejecución:

- Cumplimiento a las actividades y capacitaciones del SG-SST.
- Seguimiento al sistema de vigilancia epidemiológica musculo esquelético y riesgo psicosocial. Con el apoyo de salud empresarial ocupacional y la ARL se desarrollaron las siguientes actividades:
 - ✓ Análisis e inspección de puesto de trabajo.
 - ✓ Aplicación batería de riesgo psicosocial.
 - ✓ Autocuidado de la salud: Se realizan pausas activas y estudio general ergonómico del puesto de trabajo.
 - ✓ Programas de higiene y seguridad industrial: Se realizaron actividades para promover el autocuidado, la salud física y mental desarrollando actividades como: Inspección locativa programada y mantenimiento de equipos e instalaciones.
- Con base a la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos según la Guía Técnica Colombiana GTC-45, se realizaron las acciones necesarias

de control operacional y se establecieron los mecanismos de intervención para la prevención de los accidentes y enfermedades de tipo laboral.

➤ Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias: Con el fin de contar con una adecuada estructura organizativa para casos de emergencia, junto con la brigada de emergencia se desarrollaron las siguientes actividades:

- ✓ Capacitación a la brigada de emergencia:
- ✓ Primeros auxilios.
- ✓ Control de incendios.
- ✓ Evacuación y rescate.
- ✓ Pista móvil de emergencia.

➤ Capacitación a los servidores y colaboradores de la UApA en emergencias.

➤ Red de apoyo PH - Comité Operativo de Emergencias (COE) para el servicio de área protegida (ambulancia medicalizada y transporte de pacientes).

6.4.1.3 Ciclo del Verificar

De acuerdo con la Resolución No. 312 de 2019, a partir de la evaluación inicial se planea las directrices al SG-SST construyendo los objetivos, indicadores y el plan operativo en la vigencia.

Por lo anterior, la medición del SG-SST se encuentra registrada en los siguientes resultados:

- Reporte de actividades y capacitaciones.
- Indicadores de batería de riesgo psicosocial.
- Reuniones mensuales del COPASST (Auditoría del COPASST).
- Gestión del CCL.
- Reunión de seguimiento y atención de emergencias por parte de la brigada de emergencia.
- Rendición de cuentas (Alta Dirección).

6.4.1.4 Ciclo del Actuar

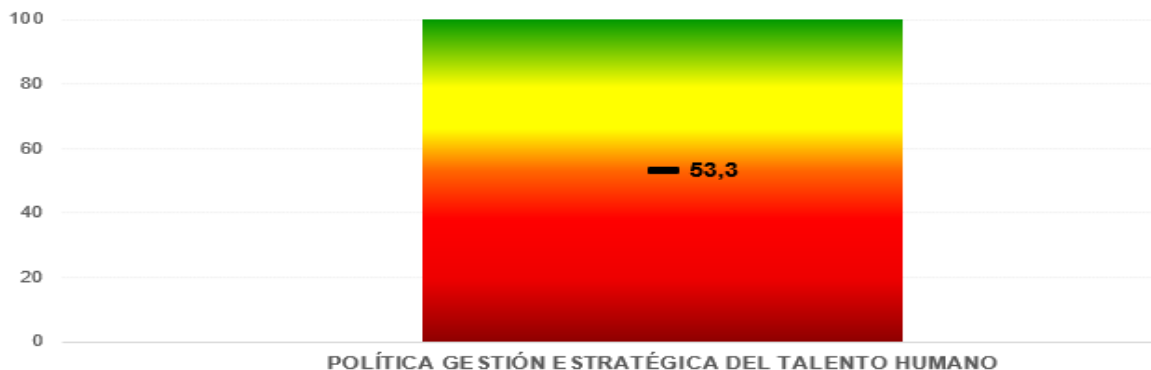
Para el desarrollo del plan de mejoramiento, se tomó como objetivo formular, ejecutar, verificar y evaluar cada actividad del plan de acción, permitiendo dar cumplimiento a los requisitos, reduciendo los efectos no deseados y mejorando el desempeño de los servidores y colaboradores en la UApA.

7. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Para la definición del plan estratégico del talento humano, se diligenció el autodiagnóstico dispuesto por el DAFP, con el propósito de identificar las acciones requeridas para fortalecer el liderazgo, la gestión del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo, durante el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la UApA.

Una vez se obtiene la calificación de los componentes y categorías se establecen las rutas de acción a ejecutar durante la siguiente vigencia, considerando las necesidades, intereses y expectativas para el desarrollo, crecimiento, bienestar, salud y seguridad en el trabajo de los servidores públicos.

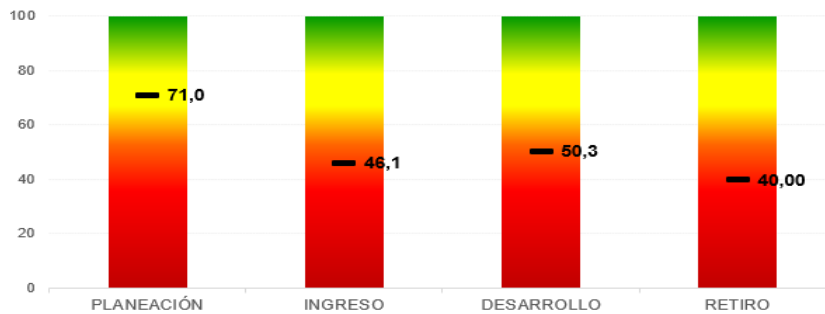
Gráfico 4. Resultados política de gestión estratégica del talento humano



Fuente: Autodiagnóstico MIPG 2024.

Como se puede observar en el gráfico anterior, como resultado de las acciones adelantadas en cada uno de los componentes durante la vigencia 2024, se obtuvo una calificación de 53.3 puntos. De acuerdo con los resultados generales obtenidos, la UApA continuará orientando su gestión hacia el mejoramiento continuo de su desempeño institucional, desde la dimensión del talento humano.

Gráfico 5. Calificación por componentes



Fuente: Autodiagnóstico MIPG 2024.

De acuerdo con el grafico anterior, se obtuvo una calificación en los componentes de planeación y desarrollo de 71,0 y 50,3 respectivamente, como resultado de las siguientes acciones adelantadas en cada uno de los componentes durante la vigencia 2024:

- Se implementaron acciones para favorecer el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar, y clima laboral, de los servidores públicos con empatía y trabajo en equipo.
- Se desarrollaron los ejes estratégicos de equilibrio psicosocial, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, potenciando las habilidades de los servidores públicos.
- Se realizó la provisión de las vacantes, de acuerdo con las novedades presentadas durante la vigencia 2024.

Así mismo, frente al componente de retiro se obtuvo una calificación del 40,0 que deja como resultado la necesidad de adelantar acciones de mejora que contribuyan en el desarrollo de este.

8. Acciones estratégicas para la vigencia 2025

Con lo expuesto, la UApA presenta las estrategias para el fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y aumento de la productividad para el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la calidad de vida y la vocación por el buen servicio público que permitan alcanzar los objetivos organizacionales y el cumplimiento de la misión institucional.

Para el 2025 la UApA, tendrá en cuenta el ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Desarrollo y Retiro.

El objetivo principal es lograr que, cada módulo genere las condiciones adecuadas para el desarrollo de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, garantizando la diversidad, dignidad y equidad en cada una de las etapas.

- **Ingreso**

El Ingreso al servicio público es el origen de los derechos adquiridos y debe responder al propósito de garantizar la equidad, igualdad, meritocracia y transparencia. La etapa de Ingreso se conforma por varios componentes da saber:

- **Selección**

La selección del talento humano se realizará conforme a lo establecido en la normativa vigente, en especial, lo señalado por la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019, el decreto 1083 de 2015, el decreto 648 de 2017, y demás que sustituyan o modifiquen, y con corte al 31 de octubre de 2024 se registraron 9 vacantes sin proveer.

La UApA, en cumplimiento de los lineamientos emitidos por el DAFP, con los cuales se pretende formalizar el empleo público bajo los criterios de dignidad y equidad, continuará los estudios correspondientes, con el fin de formalizar los empleos necesarios para el correcto desarrollo de las funciones misionales y de apoyo. A través del plan de previsión de recursos humanos, se determinarán las necesidades de personal y los mecanismos para la provisión de los empleos requeridos.

- **Actualización SIGEP y cumplimiento de la Ley 2013 de 2019**

En cumplimiento de lo señalado en la Ley 2013 de 2019, al momento del ingreso a la UApA, para los empleos de la planta, se valida el diligenciamiento de la declaración de conflicto de interés y bienes y rentas en el aplicativo de integridad pública, realizando su correspondiente seguimiento y adicionalmente, se realiza seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 19 de 2012, modificado por Decreto Ley 2106 de 2019, que establece "Quien sea nombrado en un cargo o empleo público deberá, al momento de su posesión, registrar su hoja de vida, su

declaración de bienes y rentas y los soportes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces.”

- **Inducción**

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. El desarrollo de este procedimiento permitirá avanzar en el enfoque de la transformación de la cultura organizacional desde el inicio del ciclo de vida del servidor público en la UApA.

Durante la vigencia 2024 se adelantaron espacios de inducción de manera presencial, los cuales contienen los elementos básicos para contextualizar a las servidoras y servidores que Ingresen a la Unidad.

- **Permanencia**

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada a lograr un entorno laboral digno, saludable e incluyente a partir de los siguientes ejes:

- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
- Eje 2: Salud Mental
- Eje 3: Diversidad e Inclusión
- Eje 4: Transformación Digital
- Eje 5: Transversal: Identidad y vocación por el servicio público

Se llevarán a cabo actividades de variadas características que permitan avanzar en la consolidación del entorno laboral para la vida y el conocimiento, con el objeto de desarrollar los ejes anteriormente relacionados.

- **Seguridad y salud en el trabajo SST**

- **Ambiente laboral seguro y saludable**

Este componente se desarrolla mediante el plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual tiene por objetivo el diseño e implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la UApA, mediante la proyección de

estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de fortalecer la toma de conciencia acerca del cuidado de la salud, minimizar los accidentes y enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los colaboradores de la entidad.

La UApA, comprometido con la promoción de la salud en el lugar de trabajo, la prevención, la clasificación y la determinación del riesgo para promover el cuidado y bienestar de los servidores públicos, establece el plan de trabajo anual para la vigencia 2025, constituyéndose en un componente transversal a la gestión estratégica del talento humano.

El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo está direccionado a los servidores públicos de la UApA, y se desarrolla en el marco del Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019; asimismo, la entidad establece, implementa, mantiene y mejora continuamente el SG-SST bajo el desarrollo del ciclo del Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- **Prevención y atención del riesgo psicosocial.**

Durante la vigencia 2024 se ejecutaron actividades relacionadas con la prevención del riesgo psicosocial, orientadas a temas de interés general como: Charlas relacionadas con el manejo del estrés laboral, gestión de emociones, y hábitos de vida saludable. Así mismo, se llevó a cabo la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual arrojó como resultado la intervención en temas relacionados con Acoso Laboral, Síndrome de Burnout y Mobbing laboral para la vigencia 2025.

- **Retiro**

En garantía de los derechos y la dignificación del trabajo, para el año 2025 los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad, con el objeto de orientar al servidor público en el proceso del cambio y contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiren de la UApA como de quienes continúen vinculados.

- **Política de integridad**

Con el fin de arraigar el código de integridad, para la vigencia 2025 se seguirán planeando actividades lúdicas, recreativas e innovadoras que permitan una mayor apropiación de los valores adoptados por la UApA, por parte de todas las personas vinculadas a la entidad. Este componente se incluirá dentro de las capacitaciones de inducción y reinducción a los servidores públicos.

• Recursos

Para el correcto desarrollo de las actividades del plan estratégico de talento humano, la UApA contará con recursos técnicos, financieros y talento humano, para lograr la satisfactoria ejecución de las actividades de vinculación y las propias de la gestión del talento humano.

9. Seguimiento

La Subdirección de Gestión Corporativa realiza seguimiento a los indicadores asociados al plan estratégico de talento a través de los siguientes mecanismos:

Tabla 3. Mecanismos de seguimiento del plan estratégico de talento humano

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trimestral	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa
Plan de acción sectorial – Ruta de la felicidad - transversal del sector educación	Trimestral	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso
Actualización SIGEP	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral, semestral, anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso
Autodiagnóstico de integridad	Anual	Subdirector(a) Técnico(a) de Gestión Corporativa y líderes de proceso

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se elabora el documento para la vigencia 2025, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Noviembre de 2024