



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - VIGENCIA 2025

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR - ALIMENTOS PARA APRENDER

BOGOTÁ D.C, JULIO DE 2025

Tabla de contenido	Pág.
1. Introducción	3
2. Objetivo general.....	3
3. Objetivos específicos.....	3
4. Términos y definiciones.....	4
5. Política del MIPG con la que se articula el plan	7
6. Avances o logros - Vigencia 2024.....	9
6.1. Plan anual de vacantes	9
6.2. Plan institucional de capacitación	10
6.3. Plan de Bienestar Social	11
6.4. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	12
7. Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	14
8. Acciones estratégicas para la vigencia 2025.....	16
9. Seguimiento.....	27

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,

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

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.
- **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.

² Artículo 54, Constitución Política de Colombia

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

- **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.
- **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 (intangibles) y explícito (tangibles) 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.
- **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 .

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.

- **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.

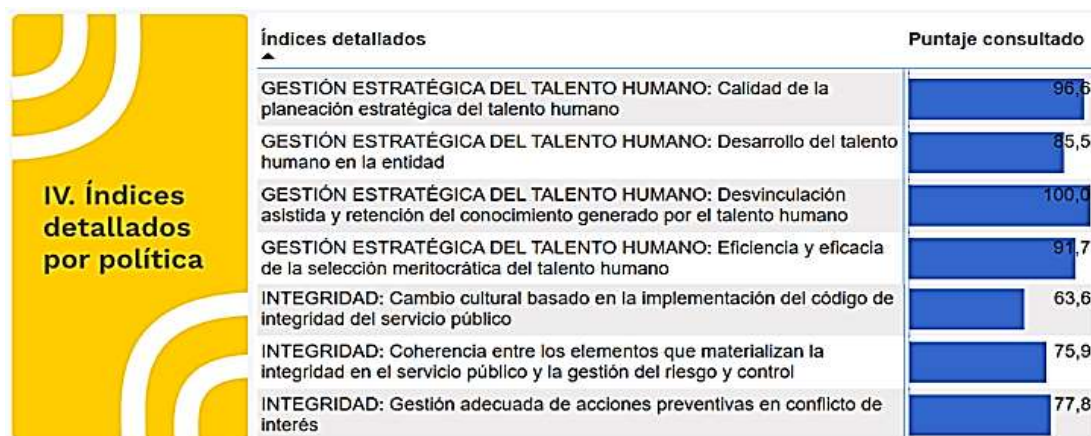
Para evidenciar los factores para tener en cuenta para su mejora continua, a continuación, se presentan los datos desagregados de la política de integridad y de la gestión estratégica del talento humano

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 UApeA 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 musculoesquelético 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

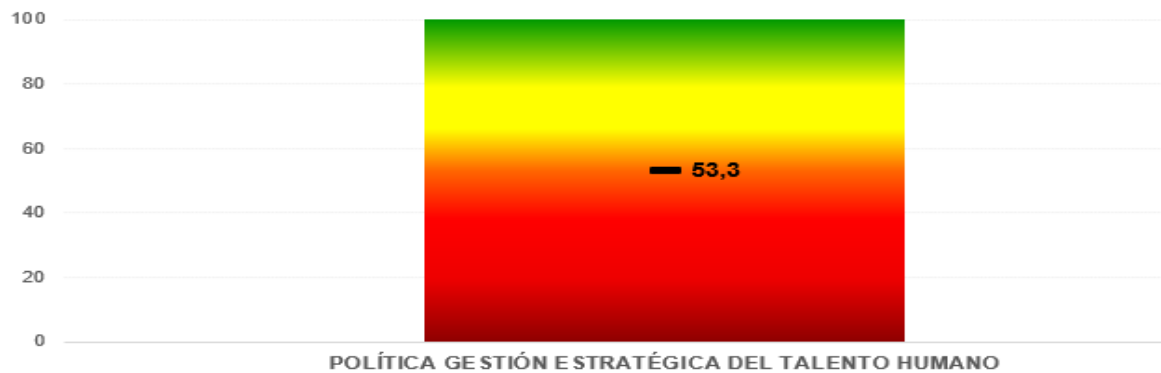
Para el desarrollo del plan de mejoramiento, se tomó como objetivo formular, ejecutar, verificar y evaluar cada actividad del plan de acción, permitiendo dar cumplimiento a los requisitos, reduciendo los efectos no deseados y mejorando el desempeño de los servidores y colaboradores en la UApA.

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.

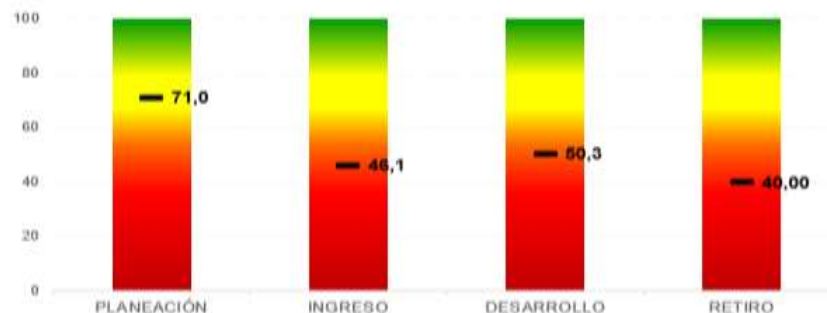
Gráfico 4. Resultados política de gestión estratégica del talento humano



Fuente: Autodiagnóstico MIPG 2024.

Como se puede observar en el grafico 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 gráfico 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 del ciclo de vida de los servidores públicos de la UApA.

• 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."

- **Permanencia (Desarrollo de Talento Humano)**

- **Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025**

Para la vigencia 2025, los ejes del plan representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este plan se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Diversidad e inclusión
4. Transformación digital
5. Identidad y vocación por el servicio público

Eje 1: Equilibrio psicosocial

- ✓ **Factores psicosociales:** Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Jornada deportiva, la cual se realizará en dos medios días.
 - Juegos de la Función Pública. (Se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido por el DAFP)
 - Juegos del MEN. (Se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido por el Ministerio)
 - Actividades de integración: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del padre, día de la madre, amor y amistad, Halloween, celebración cumpleaños, vivamos la navidad, tardes de teatro, cine o museos, tardes con propósito – manualidades o cocina, logros 2025-transformando el entorno laboral.
 - Entorno laboral saludable: Yoga, divulgación de información sobre P&P, semana de la salud.
 - Salario Emocional.
 - Ferias de servicio y emprendimientos, donde se incluirá la promoción de programas de vivienda y la educación formal.
- ✓ Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar: Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
- Teletrabajo: Se iniciará el levantamiento de información para la documentación correspondiente de acuerdo con la normatividad vigente.
 - Día de la familia: Se otorgará por semestre un día para disfrutar en familia.
 - Vacaciones recreativas.
 - Día de los niños.
 - Sala amiga lactante.
- ✓ Calidad de vida laboral: Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
- Medición de clima y cultura organizacional, enfocada en el objetivo estratégico “Fortalecer la cultura organizacional mediante la implementación de un modelo que promueva el trabajo colaborativo, la exploración, reconociendo al talento humano como eje fundamental a través del desarrollo y liderazgo inspirador”, donde se deberá realizar la caracterización de la cultura organizacional de la entidad, alineada con los valores y objetivos estratégicos de la entidad.
 - Desvinculación laboral asistida, dos forjadas que incluirá en una a los prepensionados y en otra a todos los servidores de la entidad.
 - Día Nacional del Servidor Público.
 - Reconocimiento a la profesión o labor.
 - Programa de incentivos y reconocimientos especiales.
 - Programa servimos.

Eje 2: Salud mental

- ✓ Higiene mental: Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
 - Taller de habilidades para gestionar la carga laboral.
 - Taller de relaciones interpersonales.
 - Taller de habilidades sociales.
- ✓ Prevención de nuevos riesgos a la salud: Contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores, razón por la cual, se deben adelantar acciones orientadas a la prevención del sedentarismo con actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión adoptando herramientas que permitan mejorar la calidad de vida a través de la práctica de ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración y fortalecer el estilo de liderazgo que prevengan riesgos que pueden traer efectos adversos en la salud mental de los servidores públicos. Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
 - Prevención de riesgo cardiovascular – tamizaje.
 - Prevención de riesgo visual – tamizaje.
 - Caminata ecológica.
 - Taller de liderazgo efectivo.

Eje 3: Diversidad e inclusión: Son las acciones que la UApA deberá implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- ✓ Fomento de la inclusión, diversidad y equidad: La UApA deberá promover la diversidad y la equidad, con el objetivo de prevenir prácticas irregulares mediante el desarrollo de iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores. Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre inclusión y diversidad.
 - Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias.
 - Campaña de buen trato: canales internos de comunicación.
- ✓ Prevención, atención y medidas de protección: Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, la UApA desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
- Charla sobre prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad.
 - Taller sobre resolución de conflictos y negociación.

Eje 4: Transformación digital: Son las transformaciones que ha traído consigo la cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

- ✓ Creación de cultura digital para el bienestar: La UApA debe crear una cultura digital para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
- Charla sobre manejo de archivos en equipo.
 - Charla adaptación al cambio.
- ✓ Analítica de datos para el bienestar: Tiene como intención facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización, así como la obtención de datos relevantes para la ejecución de los programas de bienestar. La actividad que se realizará en este componente es la siguiente, la cual se implementará por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:
- Charla sobre inteligencia artificial y su aplicación para la entidad.
- ✓ Creación de ecosistemas digitales: Tiene como finalidad facilitar el trabajo, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna y acceder de manera rápida a la información disponible. La

actividad que se realizará en este componente es la siguiente, la cual se implementará por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Charla sobre innovación y su aplicación para la entidad.

Eje 5. Transversal: identidad y vocación por el servicio público: Comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Las actividades que se realizarán estarán orientadas al Código de Integridad, haciendo uso de la caja de herramientas establecida por el DAFP orientada a conseguir un cambio con la implementación de las siguientes 4 categorías de acción:

- Activar - Fomentar - Ejemplificar – Comprometer.

✓ **Incentivos y reconocimientos especiales**

Acorde con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.8 "*Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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*" y en el artículo 2.2.10.9 "*Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley*", en consideración a lo expreso, la UAPE realizará las siguientes actividades:

- Seleccionar al mejor gerente público quien ha contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024.
- Reconocimientos especiales a los brigadistas y deportistas que representan a la entidad en los juegos del DAFP.
- Reconocimiento especial por antigüedad para los servidores que han laborado en la entidad y que hayan cumplido 5 años de servicio con corte al 30 de noviembre.

✓ Cronograma

Cronograma Bienestar e Incentivos 2025													
EJE	ACTIVIDAD	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje1: Equilibrio Psicosocial	FACTOR PSICOSOCIAL												
	Jornada deportiva												
	Actividades de integración												
	Entorno laboral saludable												
	Salario Emocional												
	Ferias de servicios y emprendimientos												
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR												
	Teletrabajo												
	Día de la familia												
	Vacaciones recreativas												
	Día de los niños												
	Sala amiga lactante												
	CALIDAD DE VIDA LABORAL												
	Medición de clima y cultura organizacional												
	Desvinculación laboral asistida												
	Día nacional del servidor público												
	Reconocimiento a la profesión o labor												
	Programa de incentivos y reconocimientos especiales												
	Programa servimos												
Eje 2: Salud Mental:	HIGIENE MENTAL												
	Taller de habilidades para gestionar la carga laboral												
	Taller de relaciones interpersonales												
	Taller de habilidades sociales												
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIEGOS A LA SALUD												
	Prevención de riesgo cardiovascular - tamizaje												
	Prevención de riesgo visual - tamizaje												
	Taller de liderazgo efectivo												
	Taller sobre equilibrio trabajo-vida y gestión del tiempo												
	Caminata ecológica												
Eje 3: Diversidad e inclusión:	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD												
	Charla sobre inclusión y diversidad												
	Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias												
	Campaña de buen trato												
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN												
	Charla sobre prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad												
Eje 4: Transformación digital:	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre manejo de archivos en equipo												
	Charla adaptación al cambio												
	ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR												
	Charla sobre inteligencia artificial y su aplicación en la entidad												
	CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES												
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público:	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO												
	Código de integridad												

➤ Plan Institucional de Capacitación 2025

- ✓ Capacitación y Entrenamiento: Las actividades de capacitación y entrenamiento programadas para la UApA se desarrollan en modalidad presencial y virtual. Adicionalmente, en la modalidad virtual se aplica la metodología e-learning que permite la apropiación de competencias propias de las áreas de desempeño de los participantes en los diferentes cursos virtuales. Para el desarrollo de los temas de capacitación se tendrá en cuenta la Red Institucional de Capacitación, socializando los temas ofrecidos por las siguientes entidades:
 - Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
 - Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
 - Gobierno en Línea.
 - Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
 - Departamento Nacional de Planeación – DNP.
 - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Inducción – Reinducción: El programa de inducción y reinducción en la UApA, tiene como objetivo orientar a los servidores públicos para fortalecer el proceso de gestión; quienes ingresan, deberán contar con la Inducción que les permitirá tener un conocimiento general de la Unidad, sus funciones, así como para quienes se encuentran vinculados con la reinducción se pretende actualizar sus conocimientos institucionales, enfocando el desarrollo de sus funciones a las metas institucionales.

La Inducción en la UApA consta de tres partes que son:

1. La inducción en puesto de trabajo cuyo responsable es el jefe inmediato de cada dependencia de la Unidad.
2. La inducción virtual, la cual es responsabilidad del servidor público, al desarrollar los cursos virtuales que se determine por parte de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender y del DAFP.
3. La inducción complementaria presencial o virtual, es aquella que se realiza con la presencia de los participantes y se dicta por los expertos de cada área.

Atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Subdirección de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, informará y llevará el respectivo registro de la obligatoriedad que les asiste a los servidores públicos de realizar los siguientes cursos, según aplique:

- La Circular No.100.04 – 2018 “*Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG*”. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales.”

- La Ley 489 de 1998 "*Curso Virtual de inducción para altos directivos del Estado.*" Dirigido a los Gerentes Públicos.
- La Ley 2016 del 2020 "*Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.*" Dirigido a todos los servidores públicos y contratistas.
- La Ley 909 de 2004, Art. 47 "*Curso para Gerentes Públicos*". Dirigido a los Gerentes Públicos.
- La Circular No. 001-2023 "*Curso virtual de prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública.*". Dirigido a todos los servidores públicos.
- Lenguaje Claro: "*Curso virtual que orienta a los servidores públicos a simplificar la información compleja relacionada con trámites y procedimientos con los que se enfrenta el ciudadano*". Dirigido a todos los servidores públicos.

La Reinducción en la UApA, se encuentra dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos, se imparte a todos los servidores públicos por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en la estructura organizacional e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Para la vigencia 2025 se realizará una jornada de reinducción institucional, de manera presencial, durante el tercer trimestre.

- ✓ **Bilingüismo:** La entidad implementará el desarrollo de la competencia en una segunda lengua, a través del Programa Servimos liderado por el DAFP.

Este programa está disponible para servidores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente.

✓ **Cronograma**

Cronograma Capacitación 2025													
EJE	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	COMPETENCIA ASOCIADA	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III		
					Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Derechos Humanos	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Riesgos y controles a la gestión de cada proceso	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Normas Internacionales de Auditoría	Servidores Control Interno	Externo	Saber - Hacer									
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Sostenibilidad Ambiental	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Política de participación ciudadana	Todos	Interno	Saber - Hacer									
	Política de gestión del conocimiento	Todos	Interno	Saber - Hacer									
	Sistema Integrado de Gestión	Todos	Interno	Saber - Hacer									
	Formulación y seguimiento de proyectos de inversión	Servidores formuladores y gestores de proyectos	Externo	Saber - Hacer									
	Lenguaje claro	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Gestión del cambio	Todos	Externo	Saber - Hacer									
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Inclusión y diversidad	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Manejo de archivos en equipo	Todos	Interno	Saber - Hacer									
	Inteligencia artificial y su aplicación en la entidad	Todos	Externo	Saber - Hacer									
	Innovación y su aplicación en la Entidad	Todos	Externo	Saber - Hacer									
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Código General Disciplinario	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Prevención de acoso laboral, sexual y su respectiva normatividad	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Resolución de conflictos y negociación	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Trabajo en equipo	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Habilidades para gestionar la carga laboral	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Relaciones interpersonales	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Habilidades sociales	Todos	Externo	Saber - Hacer - Ser									
	Liderazgo efectivo	Jefes de Dependencia	Externo	Saber - Hacer - Ser									

➤ **Plan Institucional de Seguridad y salud en el trabajo SST 2025**

✓ **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
1	Se ajusta documento el cual incluye cronograma de actividades.	Julio 2025