



El empleo
es de todos

UAEOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022





Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias

Rafael Antonio González Gordillo
Director Nacional

Ronal Alfonso Torres Torres
Subdirector Nacional

Maribel Reyes Garzón
Directora de Investigación y Planeación

Ehyder Mario Barbosa Perez
Director de las Organizaciones Sociales de Desarrollo

Elaborado por:
Carmen Julia Lizarazo Mojica
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Revisión de forma y corrección de estilo
María Cristina Núñez Duque
Coordinadora de Comunicaciones y Prensa

Diseño y diagramación
Joanyfer Jesseira Fragoso Carrillo
Grupo de Comunicaciones y Prensa

UAEOS

Carrera 10 N° 15-22-62,
Bogotá, D.C., Colombia

PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020

<http://www.uaeos.gov.co> - atencionalciudadano@uaeos.gov.co -

Bogotá D.C., Colombia





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
 - 3.1 FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE Y AVANCE A LA GESTIÓN FURAG
 - 3.2 MATRIZ DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
 - 3.3 RESULTADOS ESTUDIO CLIMALABORAL
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
 - 4.1 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD
 - 4.2 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
 - 4.3 ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 - 4.4 ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 - 4.5 ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
 - 4.6 ESTRATEGIA VINCULACIÓN SIGEP
 - 4.7 ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
 - 4.8 ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA
 - 4.9 ESTRATEGIA CERTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE TIEMPOS LABORADOS – CETIL
5. EVALUACIÓN DEL PLAN
6. PLANEACIÓN 2022



INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica de la **UAEOS**, se orienta la Gestión del Talento Humano al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y Plan Estratégico Institucional, como son:

1. *Fomentar la cultura asociativa solidaria para generar conocimiento de los principios, valores y bondades del sector solidario.*
2. *Promover la generación de ingresos y la inclusión social y productiva de la población a través del emprendimiento solidario.*
3. *Fortalecimiento a la institucionalidad pública y la participación ciudadana para el desarrollo del modelo asociativo solidario en esquemas de buen gobierno, gobernanza y gobernabilidad.*

El **Plan Estratégico de Talento Humano – 2022**, se concibe como una herramienta del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**), para gestionar adecuadamente el talento humano, a través del ciclo de vida del servidor público, como el ingreso, desarrollo y retiro; garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual y profesional.

Este incluye, las estrategias del *Plan Anual de Vacantes*, *Plan de Previsión de Recursos Humanos*, *Plan Institucional de Capacitación*, *Plan de Bienestar e Incentivos: Servidores Saludables*, *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*, *Evaluación del Desempeño Laboral*, *SIGEP II*, *CETIL*, entre otros y los procedimientos de la *Gestión Estratégica del Talento Humano de la UAEOS*.



1. MARCO NORMATIVO

■ Ley 909 de 2004 – La Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, Artículo 15°.

Establece: “Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, entre otras, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos”

■ Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.22.3.14.

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 3. Plan Anual de Vacantes

■ Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Artículo 2.2.22.3.14.

Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

■ Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

■ Decreto 726 de 2018 Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (**CETIL**) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Fundamentar la Gestión del Talento Humano, en los pilares del mérito, el fortalecimiento de competencias, el desarrollo y crecimiento profesional y laboral de los servidores públicos que faciliten la adaptación al cambio como garantía para obtener óptimos resultados del plan estratégico institucional y sectorial.

2.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer la implementación de la política de integridad pública, a través del Código de Integridad y la gestión de conflictos de intereses, como herramientas que buscan mejores prácticas y promueven el ejercicio de las funciones en los valores y principios institucionales.
2. Desarrollar y potencializar las competencias de saberes, saber hacer y saber ser de los servidores públicos y contratistas de la **UAEOS**, orientadas a estrategias de capacitación y formación por medio de la transformación digital enfocadas a la gestión del conocimiento de la innovación y la creación del valor público.
3. Generar buenas prácticas de bienestar laboral de los servidores públicos de la **UAEOS** a través de la “**Ruta De La Felicidad**”, orientadas al equilibrio entre la vida laboral y familiar que contribuyan al desarrollo humano en las dimensiones de ser y tener, equilibrando los tiempos de interacción de vida laboral, familiar y personal.
4. Posicionar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, hacia la nueva realidad surgida del Coronavirus - COVID-19, por medio de control de riesgos y peligros en la fuente, medio y trabajador en el retorno gradual a las oficinas, el trabajo en casa y el teletrabajo para mejorar las condiciones de salud física y mental de los servidores públicos y contratistas de la **UAEOS**.
5. Realizar el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción de la vigencia y verificar el cumplimiento de las estrategias que integran la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano.



3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con **MIPG**, la entidad cuenta con información oportuna, eficaz y actualizada que permiten desarrollar la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de instrumentos de autodiagnósticos, mediciones y resultados de instrumentos que aportan al mejoramiento continuo, así:

3.1 Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión FURAG

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, cuenta con el **Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG**, una herramienta en línea a través de la cual se capturan, monitorea y evalúan la gestión y le desempeño institucional de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

El **FURAG**, también captura, monitorea y evalúa los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo, esta medición se hace mediante un procedimiento estadístico que se recolecta información de las entidades sobre la implementación de las políticas; se captura a través del **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG**; se procesa esa información estadísticamente y se calcula el Índice de Desempeño Institucional.

Los resultados obtenidos en relación a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, han permitido el mejoramiento continuo y la optimización de los procesos y recursos, así:

Gestión Estratégica del Talento Humano

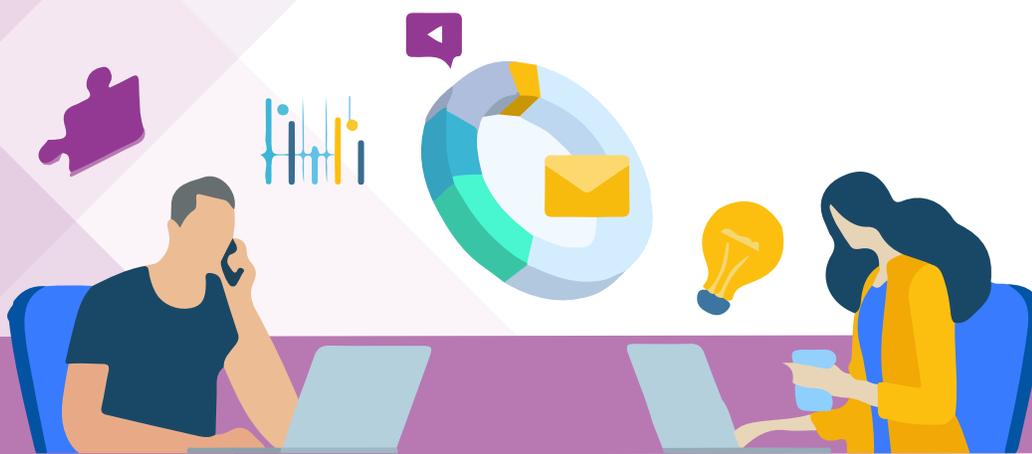
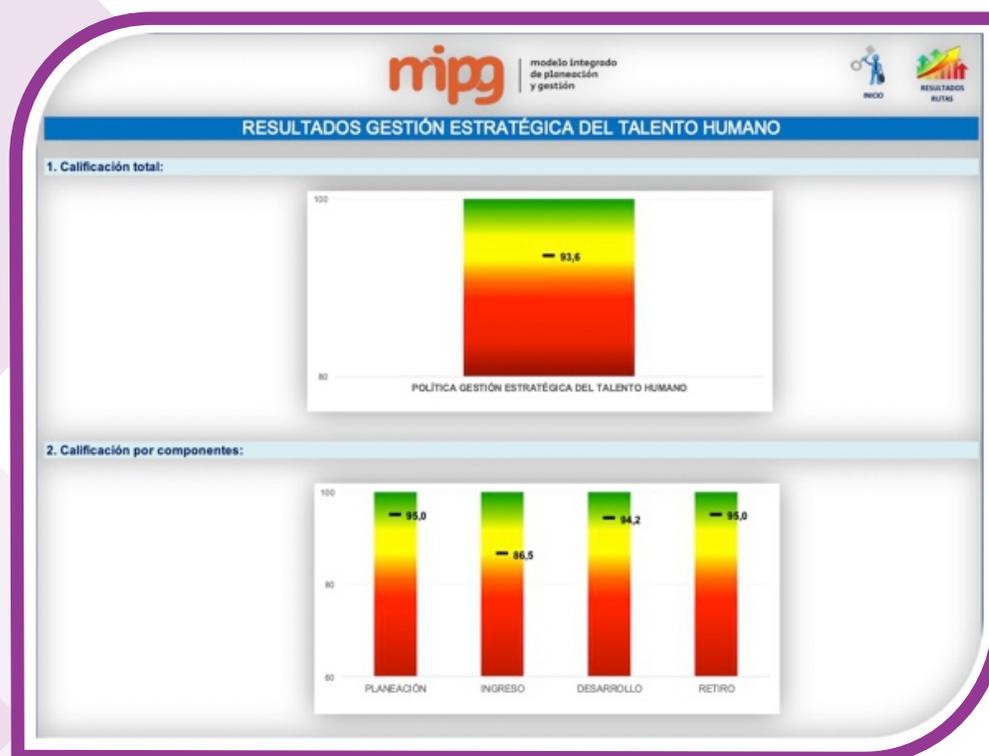


3.2 Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano - MGETH

La **MGETH** (Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano) es una herramienta que le permite a la entidad saber su grado de madurez en los diferentes componentes y subsistemas del proceso de gestión del talento humano y su aplicación le entrega a la entidad un autodiagnóstico de la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (**MIPG**).

Las diferentes variables que componen la matriz se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la **GETH**, el ciclo **PHVA** y el ciclo de vida del servidor público, con lo que se pretende abarcar integral y sistemáticamente los temas relacionados con el talento humano. La entidad analiza cada variable y autoevalúa su nivel de madurez de 0 a 100, esto muestra automáticamente una clasificación en cinco niveles que representan el estado de evolución de la **GETH**.

El estado del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica el Talento Humano, para la **UAEOS** en la vigencia 201, fue:



Para la vigencia 2022, la entidad continuará fortaleciendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – **MIPG** y la Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de las Rutas de Creación del Valor.

■ Ruta de la Felicidad

La felicidad nos hace productivos. Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

■ Ruta del Crecimiento

Liderando talento: El rol de los líderes es cada vez más complejo y para poder lograr las metas organizacionales, también es necesario contar con el compromiso de las personas, por eso, el líder debe propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

■ Ruta del Servicio

Al servicio de los ciudadanos: Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan.

■ Ruta de la Calidad

La cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de las personas y de los procesos en la entidad.

■ Ruta del Análisis de Datos

Conociendo el talento en la “era de la información”, uno de los aspectos más importantes para tener en cuenta en la gestión estratégica del talento humano está relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad.

Es así como, conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar mejores decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información para orientar adecuadamente los programas que realmente inciden en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.



3.3 Medición del Clima Laboral

Las mediciones del clima laboral en la **UAEOS**, se toman de conformidad por la señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “*el clima laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo, como determinante de su comportamiento al interior de la entidad*”, esto permitió determinar el medio ambiente en que se desempeñaron los servidores públicos a partir del Estado de Emergencia Sanitaria originada por la pandemia del Coronavirus – COVID-19, declarado por el Ministerio de Salud, mediante las Resoluciones No. 385 y 844 de 2020, que afectó directamente el desempeño laboral por lo cual el Ministerio del Trabajo, consideró necesario fortalecer acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de los diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando actividades, tanto presencial como remotamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de atender las responsabilidades de la entidad en relación a la armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal de manera coordinada con la Caja de Compensación Familiar **CAFAM**, aplicó la batería de riesgo psicosocial, cuya información que se obtuvo a partir de la aplicación de los instrumentos psicométricos y los resultados arrojados por éstos proponen la estrategia de intervención de acuerdo con el análisis global de la información recolectada.

De acuerdo con el análisis realizado, se evidenciaron condiciones con niveles de Riesgo Medio, en los que se requiere observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud; y condiciones en Riesgo Alto y Muy Alto en las que se sugiere la intervención enmarcada en Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial diseñado de acuerdo a los resultados obtenidos, para trascender este estudio en mecanismos de ayuda para aquellos que disminuya la posibilidad asociarse a respuesta de estrés, o efectos negativos para la salud, la **UAEOS** realizará el seguimiento de Los Factores de riesgo Psicosocial dentro de un periodo de un año, teniendo en cuenta el nivel medio identificado, con el fin de monitorearlos, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo No. 3 de la Resolución 2404 de 2019.



A continuación, se presentan los resultados, por grupo ocupacional y nivel de criticidad con el propósito de favorecer la priorización de las actividades de intervención:

FACTOR/Dominios-Dimensiones	Grupo Ocupacional A	Grupo Ocupacional B
<i>Características del Liderazgo</i>	→	↑
<i>Relaciones Sociales en el Trabajo</i>	→	→
<i>Retroalimentación del Desempeño</i>	→	↑
<i>Relación con los Colaboradores</i>	↓	-----
Dominio Liderazgo y Relaciones sociales		→
<i>Claridad del Rol</i>	→	↑
<i>Capacitación</i>	→	→
<i>Participación y Manejo del Cambio</i>	→	↑
<i>Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos</i>	→	→
<i>Control y Autonomía sobre el Trabajo</i>	↓	↓
Dominio Control sobre el Trabajo		→
<i>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</i>	↓	↓
<i>Demandas emocionales</i>	↓	↓
<i>Demandas Cuantitativas</i>	↑	→
<i>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</i>	↑	↑
<i>Exigencias de responsabilidad del cargo</i>	→	-----
<i>Demandas de carga mental</i>	→	↓
<i>Consistencia del rol</i>	↓	-----
<i>Demanda de la jornada de trabajo</i>	↑	↓
Dominio Demandas del Trabajo		→
<i>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</i>	↓	↓
<i>Reconocimiento y compensación</i>	↓	→
Dominio Recompensas		→
FACTOR INTRALABORAL		→
<i>Tiempo fuera del trabajo</i>		→
<i>Relaciones familiares</i>		↓
<i>Comunicación y relaciones interpersonales</i>		↓
<i>Situación económica del grupo familiar</i>		→
<i>Características de la vivienda y de su entorno</i>		↑
<i>Influencia del entorno extralaboral en el trabajo</i>		→
<i>Desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda</i>		↑
FACTOR EXTRALABORAL		↑
SINTOMATOLOGIA ASOCIADA AL ESTRÉS		↑



4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano, consiste en la ejecución del plan de acción, de manera que se obtenga un impacto en la Gestión Estratégica de Talento Humano y su propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público tales como el ingreso, desarrollo y su retiro:

Ingreso

Busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Desarrollo

Definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Retiro

Está dirigida a comprender las razones de la deserción en el empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de gestión del conocimiento y la innovación del **MIPG**.

El Plan Estratégico del Talento Humano 2022, se desarrollará con el cumplimiento de las estrategias relacionadas, así:

4.1 Estrategia de Integridad

La **UAEOS** fortalecerá la implementación de la política de integridad pública, a través del Código de Integridad y la gestión de conflictos de intereses, como herramientas que buscan mejores prácticas y promueven el ejercicio de las funciones en los valores y principios institucionales.



4.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2022

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, presenta para orientar la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

La entidad en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, formuló el Plan Institucional de Formación y Capacitación – **PIC** – 2022; con el objetivo de desarrollar y potencializar las competencias de saberes, saber hacer y saber ser de los servidores públicos y contratistas de la UAEOS, orientadas a estrategias de capacitación y formación por medio de la transformación digital enfocadas a la gestión del conocimiento de la innovación y la creación del valor público.

4.3 Estrategia Plan de Bienestar e Incentivos: Servidores Saludables 2022

El Plan de Bienestar Social e Incentivos: Servidores Saludables 2022, tiene por objetivo generar buenas prácticas de bienestar laboral de los servidores públicos de la **UAEOS** a través de la “**Ruta De La Felicidad**”, orientadas al equilibrio entre la vida laboral y familiar que contribuyan al desarrollo humano en las dimensiones de ser y tener, equilibrando los tiempos de interacción de vida laboral, familiar y personal, a través de los siguientes ejes:

- **Eje 1:** Equilibrio Psicosocial
- **Eje 2:** Salud Mental
- **Eje 3:** Convivencia Social
- **Eje 4:** Alianzas Interinstitucionales
- **Eje 5:** Transformación Digital

4.4 Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

La **UAEOS**, en cumplimiento de lo establecido Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3. Referente a: “Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), actualizó para el 2022 el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG –SST, con el objetivo de posicionar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, hacia la nueva realidad surgida del Coronavirus - COVID-19, por medio de control de riesgos y peligros en la fuente, medio y trabajador en el retorno gradual a las oficinas, el trabajo en casa y el teletrabajo para mejorar las condiciones de salud física y mental de los servidores públicos y contratistas de la **UAEOS**.”



Lo anterior, teniendo en cuenta la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una disciplina que previene las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores y su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conllevan a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

4.5 Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

La **UAEOS**, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 y realiza el proceso de conformidad con las fechas establecidas a través de la plataforma de EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a.** Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b.** Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c.** Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d.** La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e.** Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.



Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

4.6 Estrategia Vinculación SIGEP II

El **SIGEP II** brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito, tal como lo señala el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 y es de total responsabilidad de cada entidad.

Es obligación del representante legal y del jefe de talento humano mantener actualizada la información del servidor público en el **SIGEP II**, la entidad tiene la responsabilidad de:

1. Registrar en el **SIGEP II** a cada servidor público y contratista, antes de su vinculación con la entidad o antes de la firma del contrato.
2. Mantener actualizada la información del servidor público o contratista e incorporar cada situación administrativa que se genera o la modificación del contrato, según sea el caso.
3. Desvincular del sistema al servidor público al momento de finalizar la vinculación o de liquidar el contrato.
4. Mantener actualizada la información de la planta de personal.
5. Revisar que la información que se ve reflejada en el portal del **SIGEP** esté debidamente actualizada.

4.7 Estrategia Situaciones Administrativas

Las situaciones administrativas son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la administración durante su relación laboral, como:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando servicio militar



4.8 Estrategia Administración de Nómina

Corresponde al salario que recibe el servidor público de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias como contraprestación directa del servicio, cualquiera que sea la denominación y lo complementan la asignación básica, que es el pago percibido por los funcionarios que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los siguientes factores del salariales:

- Bonificación por servicios prestados
- Incrementos de salario por antigüedad
- Prima de servicios
- Auxilio de alimentación
- Reconocimiento por coordinación
- Auxilio de transporte
- Viáticos
- Gastos de representación
- Prima de riesgo
- Prima técnica

Lo anterior conforme el Decreto que expide anualmente el Gobierno Nacional que fija las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama ejecutiva, Corporaciones Autónomas, Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del Orden Nacional.

4.9 Estrategia Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - CETIL

El Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - **CETIL** tiene como objetivo servir como plataforma electrónica para centralizar el proceso de solicitud, trámite y expedición de Certificaciones de Historia Laboral, para empleados del sector público o empleados de empresas privadas que asumían sus propias pensiones.

Dentro de sus principales funcionalidades se cuentan:

- Registro de las Entidades Certificadoras, así como de la información base de los empleadores por los cuales expiden certificaciones.
- Recepción de Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Creación de Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Seguimiento del estado de las Solicitudes de Certificación de Historia Laboral.
- Reparto de las Solicitudes de Certificación de Historia Laboral entre los usuarios facultados para certificar por parte de una Entidad Certificadora.
- Expedición electrónica de las Certificaciones de Historia Laboral, incluyendo su firma digital por parte del funcionario que la expide.



5. EVALUACIÓN DEL PLAN

La entidad implemento el Sistema Integrado de Gestión de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias –**SIGOS**–, en el marco del Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el cual se realiza entre otros, el seguimiento, la medición y el análisis de los procesos a través del Plan de Acción, que se formula para cada vigencia.

Además del seguimiento en mención se continuará evaluando la Gestión Estratégica del Talento Humano, por medio de:

- Instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de **MIPG**:
- **EI FURAG**. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la **GETH** en la entidad.
- La Matriz **GETH**, como instrumento de diagnóstico (Autodiagnóstico de la Unidad)
- Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial
- El **SIGOS**, Evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano (Proceso)



6. PLANEACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

La matriz que se muestra a continuación, consolida el Plan de Acción, formulado por el Grupo de Gestión Humana para la vigencia 2022, el cual consolida las políticas, estrategias, dimensiones determinadas en el **MIPG**, a través del ciclo de vida del servidor público, como el ingreso, desarrollo y retiro; garantizando el principio de mérito, la integridad, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, acorde a las directrices del Plan Nacional de Desarrollo y especialmente con fundamento en el documento Bases del PND 2018 - 2022 y objetivos del Plan Estratégico del Sector Trabajo y el Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022 .

(Ver Anexo No. 1 – Plan de Acción – Grupo de Gestión Humana - 2022)



UAEOS

Carrera 10 N° 15-22-62,
Bogotá, D.C., Colombia

PBX: 57+3275252 Fax: 3275248 Línea gratuita: 01 8000 122020

<http://www.uaeos.gov.co> - atencionalciudadano@uaeos.gov.co -

Bogotá D.C, Colombia

