



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

DIMENSIÓN DEL MIPG: TALENTO HUMANO

Bogotá D.C. Enero de 2019



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

Directora

Olga Lucía López Morales

Gerente de Gestión Corporativa

Andrés Fernando Agudelo Aguilar

Subgerente de Recursos Humanos

Rosalbira Forigua Rojas

Equipo Técnico

Isaura del Socorro Gómez Jaramillo

Líder Subproceso de Bienestar e Incentivos

Nellyret Moreno Ramos

Líder Subproceso de Gestión del Conocimiento

Jhon Jairo Sánchez Acosta

Líder Subproceso de Nómina y Situaciones Administrativas

Harvey Alberto Sáenz Rojas

Líder Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo

Arcadio Hernández Benavides

Líder Subproceso de Selección, Vinculación y Retiro de Personal

Sandra Milena Pinzón Ballesteros

Líder Subproceso de Evaluación del Desempeño

Francina Amparo Ruíz Villagrán

Líder de Calidad

Aura Rosa Ariza Gil

Profesional Universitario Subgerencia de Recursos Humanos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

GENERALIDADES

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE
3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. INFORMACIÓN RELEVANTE
 - 5.1. Caracterización de los servidores
 - 5.2. Caracterización de los empleos
 - 5.3. Resultados de mediciones adelantadas en 2018
 - 5.3.1. Clima organizacional
 - 5.3.2. Riesgo psicosocial
 - 5.3.3. Autodiagnóstico MIPG
- 5.4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
- 5.4.1. ESTRATEGIA DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN
 - 5.4.1.1. Plan Anual de Vacantes
 - 5.4.1.2. Plan de Previsión de empleos
- 5.5. ESTRATEGIA DE BIENESTAR
 - 5.5.1. Área de protección y servicios sociales
 - 5.5.2. Área de calidad de vida laboral
 - 5.5.3. Iniciativas balance vida laboral-personal
- 5.6. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS
 - 5.6.1. Personas
 - 5.6.2. Equipos de trabajo
- 5.7. ESTRATEGIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 5.8. CAPACITACIÓN
 - 5.8.1. PIC
 - 5.8.2. Pasantes
 - 5.8.3. Convenios
- 5.9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
 - 5.9.1. Carrera administrativa
 - 5.9.2. Provisionales
 - 5.9.3. Acuerdos de Gestión
- 5.10. ESTRATEGIA ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA
- 5.11. ESTRATEGIA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN
 - 5.11.1. CERTIFICACIONES BONOS PENSIONALES
 - 5.11.2. HISTORIAS LABORALES
- 5.12. ESTRATEGIA DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
- 5.13. ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD
- 5.14. ESTRATEGIA DE RETIRO DEL SERVICIO
6. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO
7. EVALUACIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

INTRODUCCIÓN

El Plan Distrital de Desarrollo “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS 2016-2020” en su cuarto eje transversal: Gobierno Legítimo y Fortalecimiento Local, busca de manera permanente evaluar, revisar y mejorar procesos que permiten garantizar la sostenibilidad y el cumplimiento de las funciones estratégicas que le han sido encomendadas. De igual forma este plan, tiene como objetivo central el de propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de familia y de la sociedad y los servidores públicos distritales no son ajenos a este propósito de la administración.

De acuerdo con lo anterior, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital -UAECD, pretende fortalecer institucionalmente la administración pública a través de los programas de talento humano que se convierten en el instrumento para el desarrollo armónico e integral de los servidores, mediante actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor y su grupo familiar y que a la vez propicien condiciones de calidad de vida laboral que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la productividad para el logro de los objetivos institucionales y de la ciudad.

La Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital alineada al Plan Distrital de Desarrollo tiene el firme propósito de seguir fortaleciendo la gestión de los servidores mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas y se recojan las lecciones aprendidas.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Unidad, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este Plan se enfoca en potencializar las debilidades e implementar acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

El Plan Estratégico del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la entidad, dentro del cual se desarrollan los planes de:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

GENERALIDADES

La UAECD adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) mediante la Resolución 890 de 2018, donde la principal dimensión es el Talento Humano, considerado como el corazón del modelo, por lo cual cobra relevancia el Plan Estratégico de Talento Humano, buscando consolidar una mayor eficiencia de la administración del talento humano, dado que los servidores públicos son los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todos los planes y proyectos de la entidad.

Este plan se basa en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual brinda orientaciones con respecto a la gestión estratégica de talento humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos.

1. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto Ley 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- Ley 1064 de 2006 - Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 1221 de 2008 – Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

- Acuerdo del Consejo Directivo de la Unidad 004 de 2012: Por el cual se determina el objetivo, la estructura y las funciones de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.
- Acuerdo del Consejo Directivo de la Unidad 005 de 2012, modificado mediante Acuerdo 009 de 2012: Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.
- Decreto 062 de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 86 de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Decreto 367 de 2014 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Por el cual se actualizó el Manual General de Requisitos para los Empleos Públicos Correspondientes a los Organismos Pertenecientes al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C. y dictó otras disposiciones.
- Acuerdo del Consejo Directivo de la Unidad 005 de 2015: Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Directiva 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos.
- Ley 1801 de 2016: Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
- Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito.
- Resolución 1111 de 2017: Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Directiva 002 de 2017: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Decreto 051 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Circular 008 del 14 de marzo de 2018: Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Ley 1857 de 2017- Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
- Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Dimensión de Talento Humano - Departamento Administrativo de la Función Pública



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

- Decreto 815 de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 0629 del 19 de julio de 2018 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública: Por el cual se determinan las competencias específicas para los empleos con funciones de archivística que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria en archivística.
- Resolución 667 del 3 de agosto de 2018 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública: Por el cual se adopta el Catálogo de Competencias para las áreas transversales de las entidades públicas.
- Acuerdo emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil 20181000006176 del 10 de octubre de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del 13 de diciembre de 2018 – provisión de empleos públicos mediante encargo.
- Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para unos empleos de la planta de cargos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital –UAECD.

Se mantendrá actualizado el nomograma ubicado en el Sistema de gestión Integral de la entidad, garantizando su consulta permanente.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital inicia con la detección de necesidades del Plan Anual Institucional PAI, diagnósticos de capacitación, bienestar, riesgo psicosocial, autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de Talento Humano y de las necesidades de los servidores y exservidores y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en la Subgerencia de Recursos Humanos. Por consiguiente, aplica a la población de la Unidad (servidores públicos de planta y contratistas (dependiendo del plan) y de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Se desprende de los objetivos estratégicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y hace referencia a ser una organización que estimule a las personas a desarrollar su mayor potencial profesional y personal.

Este objetivo se orienta a la implementación de modelos de gestión integral del talento humano donde las mejores prácticas y la experiencia deben captarse, replicarse y desarrollarse mejor. Involucra modelos de competencias funcionales, comportamentales, de evaluación de desempeño, esquemas de incentivos y cultura organizacional.

Contempla las siguientes líneas de acción:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

- Fortalecer el proceso de gestión humana.
- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores de la UAECD.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores de la UAECD y sus familias.

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mantener actualizado la Gestión Estratégica del talento humano en la UAECD.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Unidad.
- Formular, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la UAECD.
- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación con el propósito de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar las situaciones administrativas, la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la UAECD.

5. INFORMACIÓN RELEVANTE

Para desarrollar una gestión efectiva y tal como lo establece MIPG, la Subgerencia de Recursos Humanos debe contar con información oportuna y actualizada para impactar la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.


En virtud de lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la UAECD dispone de información actualizada en lo que hace referencia a al Proceso de Gestión del Talento Humano, estadísticas asociadas a la planta, caracterización de los servidores, normas, lineamientos dados por el Distrito y diagnósticos en los diferentes temas que incorporan este componente.

5.1. Caracterización de los servidores

A través de la información de las bases de datos que reposan la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, se mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, y experiencia laboral, como insumo de la caracterización de los servidores para la gestión del talento humano.

5.2. Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal de la entidad, como se relaciona a continuación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

Nivel	Carrera administrativa	Libre nombramiento y remoción	Periodo	Total
Directivo	0	15	1	16
Asesor	0	9	0	9
Profesional	258	1	0	259
Técnico	74	0	0	74
Asistencial	81	0	0	81
Total	413	25	1	439

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos

La Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital a 31 de diciembre de 2018, de 439 empleos cuenta con 23 vacantes por proveer. De las servidoras y servidores de la Unidad 208 son Mujeres y 208 son Hombres.

Nivel	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes por proveer	% Vacantes por proveer
Directivo	16	10	2%	6	1%	0	0%
Asesor	9	5	1%	3	1%	1	0%
Profesional	259	120	27%	126	29%	13	3%
Técnico	74	31	7%	37	8%	6	1%
Asistencial	81	42	10%	36	8%	3	1%
Total	439	208	47,4%	208	47,4%	23	5,2%

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos

La Subgerencia de Recursos Humanos administra una matriz de planta de personal, la cual sirve de insumo para el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para la provisión de las vacantes y para los subprocesos que hacen parte del ciclo del ciclo laboral de los servidores públicos.

5.3. Resultados de mediciones adelantadas en 2018

5.3.1. Clima organizacional

En el mes de marzo de 2018, la UAECD realizó la medición del clima organizacional, en un proceso en el que participaron 347 colaboradores, que equivalen al 71% del total de servidores activos al momento de la medición. Los objetivos de la medición fueron:

- Identificar las percepciones compartidas de los servidores de la UAECD acerca de las realidades del trabajo mediante la aplicación de un instrumento cuantitativo de forma electrónica.
- Analizar las fortalezas y oportunidades de mejora del clima laboral de la UAECD.
- Formular recomendaciones y planes de acción.
- Proponer un plan de intervención que contribuya al fortalecimiento del clima laboral en la UAECD
- Desarrollar en el marco del plan de intervención, talleres de sensibilización con los servidores de la UAECD.

Se definieron nueve dimensiones a evaluar, cuyos resultados se resumen a continuación:

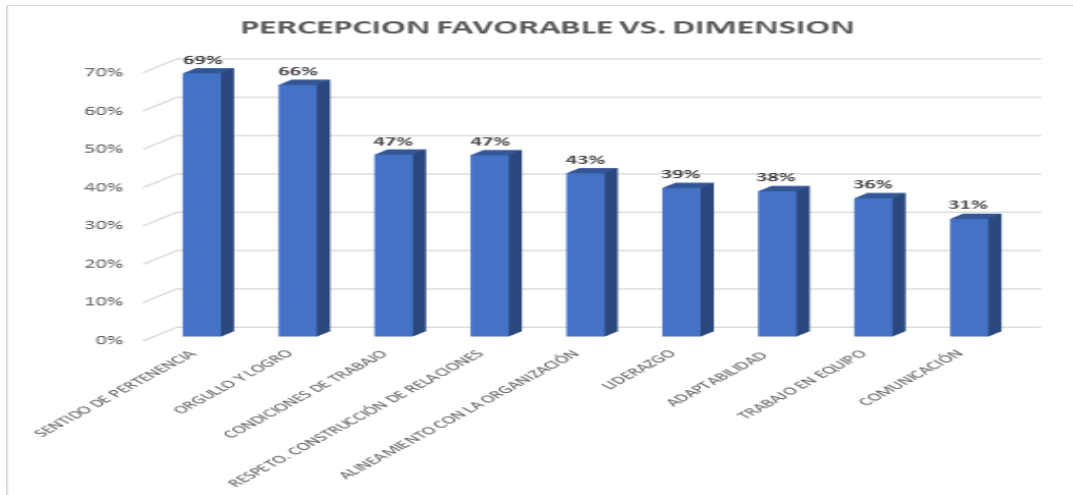
Porcentaje de percepción de clima organizacional para la UAECD



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

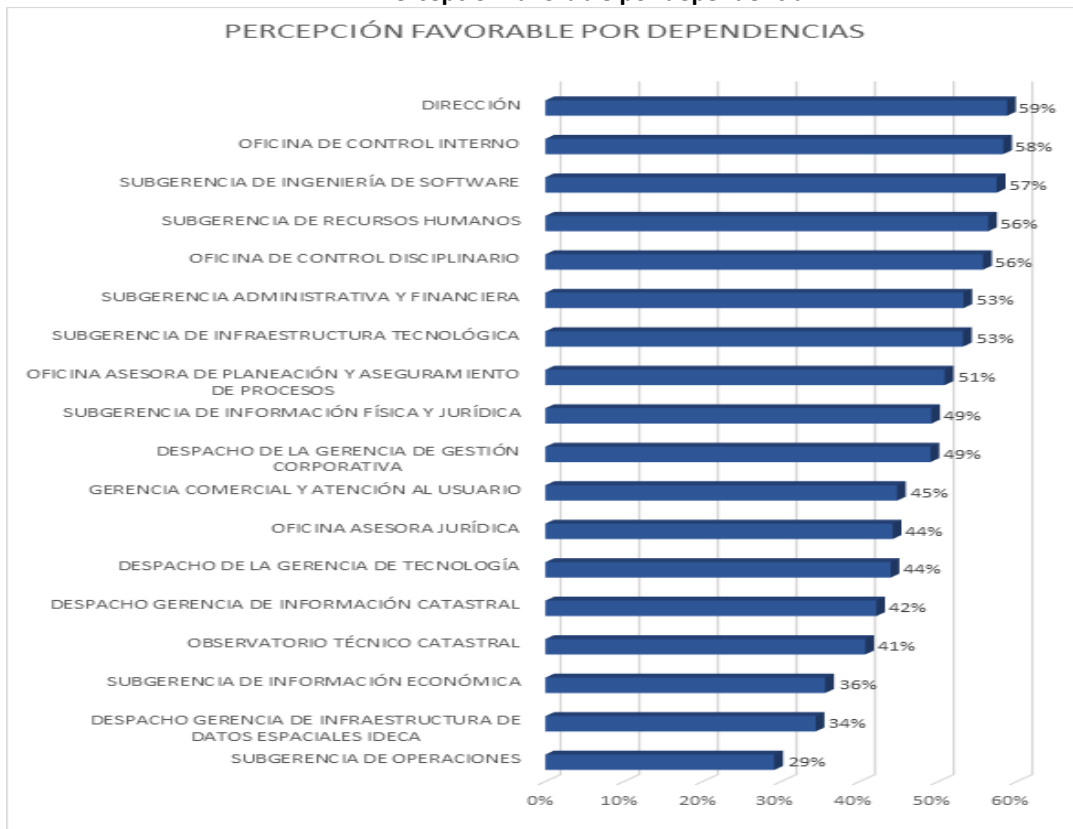
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019




Fuente: Informe ejecutivo evaluación y diagnóstico de clima y cultura organizacional en la AEUCD y la implementación de medidas de intervención. Crece Ltda.

Percepción favorable por dependencia



Fuente: Informe ejecutivo evaluación y diagnóstico de clima y cultura organizacional en la AEUCD y la implementación de medidas de intervención. Crece Ltda.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

Con base en estos resultados, se identificaron las dimensiones críticas a intervenir a través de los subprocesos de gestión del talento humano.

5.3.2. Riesgo psicosocial

La Subgerencia de Recursos Humanos a través de la gestión del Subproceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementará y desarrollará al interior de la UAECD el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial que permita prevenir e intervenir los riesgos psicosociales derivados de la labor.

Durante el 2019, se continuará con las actividades previstas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica tendientes a controlar o mitigar los factores de riesgo evaluados en diciembre de 2017.

Adicionalmente, para el primer semestre de 2019, se tiene contemplado la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Trabajo, lo cual permitirá obtener resultados que ayuden a visualizar las condiciones de riesgo actuales y priorización de áreas de trabajo.


Una vez obtenidos dichos resultados se realizará la socialización de los mismos tanto a Comité Directivo, COPASST, y Comité de Convivencia, así como también, a cada una de las áreas evaluadas.

Durante el segundo semestre se continuará con la implementación de acciones tanto de prevención como de control, que contribuyan en la promoción de la salud mental con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida de nuestros servidores al interior de la UAECD.

5.3.3. Autodiagnóstico MIPG

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Subgerencia de Recursos Humanos debe cumplir para ajustarse a la estrategia de talento humano de la entidad, se evidencia una calificación de 81 sobre un total de 100.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano de forma permanente, integrando la totalidad de la matriz, con el fin de mantener las calificaciones altas y mejorar las calificaciones bajas, en pro del mejoramiento continuo.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

5.4 ESTRATEGIA DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

La Subgerencia de Recursos Humanos de la Unidad proveerá las vacantes de libre nombramiento y remoción y las transitorias de carrera administrativa a través de procesos de selección garantistas, pluralistas y transparentes para vincular a los servidores mejor calificados para el desempeño de los empleos centrándose en aspectos como idoneidad técnica, competencias y orientación al servicio, que contribuyan al logro de la misión institucional.

La selección y vinculación de los servidores en los empleos vacantes se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Unidad, garantizando los tiempos allí definidos, el cumplimiento normativo y los principios de objetividad y equidad a los participantes.

De manera oportuna, se remitirá la información sobre la vinculación de los servidores a los demás subprocesos del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Subgerencia de Recursos Humanos, con el fin de garantizar la inclusión de la información de los servidores en las actividades de cada subproceso. Así mismo, se informará a cada una de las dependencias de la Unidad sobre la vinculación de los servidores y se socializarán los ingresos a través de comunicación interna.

5.4.1 Plan Anual de Vacantes


La Subgerencia de Recursos Humanos elaboró el Plan Anual de Vacantes, que hace parte integral del presente documento, estableciendo la provisión de las 113 vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que conforman la planta de cargos de la Unidad.

En el mes de noviembre de 2018 se reportaron en el aplicativo del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el mérito y la Oportunidad – SIMO - de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las 113 vacantes definitivas existentes en la planta de personal.

Así mismo, se han apropiado recursos en la cuantía de \$395.500.000 y ha tramitado el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, de los costos de la realización del concurso de méritos para la provisión de las vacantes de la Unidad. Igualmente, se ha coordinado con la CNSC lo referente a la convocatoria para la realización del concurso de méritos de la Unidad, el cual se realizará en el año 2019 de acuerdo con el cronograma que se establezca definido de manera conjunta.

5.4.2 Plan de Previsión de Empleos

La Subgerencia de Recursos Humanos elaboró el Plan de Previsión de Empleos, que hace parte integral del presente documento, en el cual identifica la disponibilidad de personal para desempeñar los empleos de la entidad, constituyéndose en un instrumento fundamental para la administración del recurso humano, a partir del cual se podrá alinear la planeación estratégica del talento humano y la planeación institucional.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

El total de empleos vacantes por proveer en la Unidad al 31 de diciembre corresponde a 23 empleos. Con base en la información de los empleos provistos (416), se determina que la planta de empleos se encuentra provista en un 95%.

En la Unidad se registran 114 vacantes definitivas, 113 corresponden a empleos de carrera administrativa y 1 empleo de libre nombramiento y remoción. Para la vigencia 2019, se adelantarán las gestiones para la provisión de las 113 vacantes definitivas mediante la realización de concurso de méritos con base en los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la presente vigencia se realizará la provisión transitoria de los empleos vacantes mediante nombramiento en encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional. Igualmente, se adelantarán las acciones requeridas para el aprovechamiento y redistribución del recurso humano de la Unidad, acciones como reubicación de la planta, comisión de servicios y asignación de funciones y demás medidas necesarias para dar respuesta a las necesidades del servicio de las diferentes dependencias de la Unidad.


5.5. ESTRATEGIA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar Social 2019, busca crear condiciones idóneas para que sus colaboradores puedan crecer personal y profesionalmente, fomentando el desarrollo del talento y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como pilares para alcanzar la excelencia en su desempeño y productividad y de esta forma contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Unidad.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se priorizaron las actividades a realizar en las diferentes áreas de intervención para la vigencia 2019-2020, las cuales se adelantarán con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos, así como mediante oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y alianzas con entidades como la Caja de Compensación Familiar, Cooperativas y entidades públicas y privadas.

5.5.1 Área de protección y servicios sociales

- **Deportes:** Como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades como entrenamientos deportivos y participación en torneos, así como competencias internas y participación en carreras atléticas.
- **Recreación:** Con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre, que a la vez vinculen al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades como salidas a parques naturales, caminatas ecológicas

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

y actividades infantiles como vacaciones recreativas, día de la niñez y día dulce de los niños, para fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales.

- **Cultura:** Busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como conciertos, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como visitas a museos, tardes de cine, cine foros y entrega de boletas de teatro.
- **Autocuidado:** Con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la práctica regular del ejercicio físico, con el acceso a gimnasios o centros de entrenamiento personal, rumba, zumba y yoga.
- **Artes y Artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración. Se realizarán cursos de joyería y panadería.
- **Divulgación del programa Servimos:** Se divulgará el programa Servimos para impactar a todos los servidores de la entidad, dando a conocer los beneficios a los que pueden acceder al utilizar las alianzas.
- **Divulgación de programas de vivienda:** Se divulgarán los proyectos de vivienda y los beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar y el Fondo Nacional de Ahorro para los servidores públicos.

5.5.2 Área de calidad de vida laboral

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2019 – 2020 se enfocan en los siguientes aspectos:

- **Reconocimiento a servidores:** Con el propósito de reconocer la contribución de los servidores por su aporte, desde la labor que desempeñan, al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como visibilizar y exaltar los comportamientos destacados de los servidores públicos, para generar motivación, satisfacción y sentido de pertenencia. Se realizará el reconocimiento a mejores servidores y equipos de trabajo, así como reconocimiento por años de servicio. Así mismo se tienen en cuenta las iniciativas de reconocimiento al compromiso institucional contempladas en este plan.
- **Preparación de prepensionados para el retiro:** se busca brindar a los servidores próximos al retiro y sus familias, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para encarar los cambios que se producirán a partir del cese de la



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

actividad laboral. Se proyecta realizar charlas con administradoras de fondos de pensiones y un taller sobre propósito de vida.

- **Clima y Cultura Organizacional:** Implementar acciones que permitan la consecución de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos institucionales y que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores, mediante actividades que permitan generar espacios de reunión entre los servidores de la Unidad, organizados por dependencias, a fin de contribuir a potenciar aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, el compromiso y el sentido de pertenencia. Incluye las actividades del informe cierre de gestión, concurso de disfraces, concurso de pesebres ecológicos. Así mismo se realizarán jornadas de alineación organizacional por dependencias para fortalecer temas como la comunicación, trabajo en equipo y construcción de relaciones.
- **Adaptación al cambio organizacional:** Se adelantarán acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral de acuerdo con las necesidades.

5.5.3. Iniciativas balance vida laboral-personal

Con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, brindar bienestar a los colaboradores y fomentar el reconocimiento, se implementarán las siguientes iniciativas, además de las definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a nivel distrital en la Circular 026 de 2015 y Directivas 02 y 03 de 2017:

- **Día de cumpleaños:** En la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o en su defecto el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral.
- **Reconocimiento al compromiso institucional:** Los servidores públicos de la Unidad que se vinculen a los grupos o actividades de participación voluntaria, como Brigada de emergencia o auditores internos o Gestores de Ética o COPASST o Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal, entre otros, tendrán derecho a disfrutar un día (1) un día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas para el grupo. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato.
- **Viernes feliz:** Con el fin de facilitar a los servidores tiempo para actividades personales o familiares, se autorizará la salida a partir de las 2:00 p.m., el segundo viernes de cada mes, siempre y cuando se cumpla con los productos o actividades pactadas para ese día. Se debe concertar con el jefe inmediato y no podrá cambiarse por otra fecha. Para obtener el beneficio, ese día se laborará en jornada continua y se deberá informar al jefe de la dependencia el cumplimiento de los productos.
- **Horario flexible:** Con el propósito de brindar a los servidores alternativas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral la Unidad se continuará con el horario laboral flexible para



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Unidad Administrativa Especial
Catastro Distrital

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

los servidores de conformidad con lo establecido en la Resolución 1282 de 2017. Las opciones de horario son:

- Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.
- **Promoción de equipos de trabajo productivos y el cumplimiento del horario laboral:** Para aquellas dependencias o equipos de trabajo que demuestren el cumplimiento del Plan Operativo Anual dentro de los plazos establecidos y el uso adecuado del horario laboral, evidenciando la no permanencia en las instalaciones de la Unidad en horas fuera de la jornada de trabajo, se autorizará por una (1) vez en cada trimestre, la salida a partir de las 2:00 p.m.
 - **Teletrabajo:** La Unidad continuará implementado la modalidad de teletrabajo suplementario en los términos de la Resolución 1984 de 2017, en la cual los teletrabajadores laboran dos (2) días desde su casa y los demás días en el puesto de trabajo en la Unidad. En el caso de servidores que tengan condiciones médicas especiales, se podrá autorizar el teletrabajo autónomo (5 días a la semana). Se realizarán campañas y se exhortará a los jefes de las dependencias a fin de que los servidores a su cargo puedan beneficiarse de esta modalidad laboral, realizando el seguimiento correspondiente.

5.6. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, tiene como finalidad 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 la entidad.


El programa de Incentivos 2019-2020 se divulgará a través del boletín semanal de comunicaciones y se publicará en la intranet para que sea conocido por todos los servidores.

5.6.1. Personas

Se otorgarán incentivos no pecuniarios al mejor servidor de carrera administrativa y al mejor servidor de cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial), los cuales serán seleccionados de acuerdo con la metodología que establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. Así mismo se otorgarán reconocimientos simbólicos por años de servicio.

Se implementará un reconocimiento a gerentes públicos, articulado con los acuerdos de gestión y con la evaluación cualitativa que realicen los servidores.

De igual manera se reconocerá a los servidores por su trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

5.6.2. Equipos de trabajo


Con el propósito de propiciar iniciativas innovadoras que permitan alcanzar los objetivos institucionales definidos en la plataforma estratégica de la UAEDC, por ello, se otorgarán reconocimientos por el aporte de los equipos de trabajo, que mediante el desarrollo de proyectos que se articulen con los objetivos, metas, líneas de acción, proyectos de inversión o procesos institucionales, contribuyan al desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, a través de la generación de valor mediante la captura, integración y disposición de información de interés para la ciudad.

En el primer trimestre de 2019, se definirá la metodología para la presentación, formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de equipos de trabajo y se realizará la convocatoria para la postulación de los proyectos de equipos de trabajo que competirán por los incentivos 2019, que comprenden un incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo e incentivos no pecuniarios para los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar.

5.7. ESTRATEGIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

La entidad a través de la integración de los sistemas de gestión incorpora el SG-SST como un subsistema en el Manual del Sistema de Gestión Integral 14-MG-01, versión 4, cuyo objetivo establecido en la caracterización del subproceso indica: “Promover las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y contratistas que laboren para la Unidad o terceros que visiten sus instalaciones. En esta estrategia se apuesta a fortalecer el cumplimiento de tres objetivos establecidos en la política del SG-SST, que impacten a los servidores y que a la vez se logre el cumplimiento total de los estándares del sistema:

- Implementar estrategias encaminadas a mejorar las condiciones del entorno laboral, previniendo los accidentes y enfermedades laborales: Conforme con los resultados de las evaluaciones médicas, resultados de las investigaciones de accidentes de trabajo, inspecciones de puestos de trabajo y lineamientos de la ARL, la entidad continuará con la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica con énfasis Psicosocial y Biomecánico, y en el refuerzo de actividades de estilos de vida saludable.
- Identificar los peligros y prevenir los factores de riesgo que afecten la salud y seguridad de los servidores públicos, contratistas y tercerizados: con la actualización de la matriz de peligros y los resultados de los estudios higiénicos, se apunta a reforzar la sensibilización de los funcionarios en la realización de autoreportes y autocuidado; continuar con la inspección de puestos de trabajo y de Elementos de Protección Personal; y seguir en la búsqueda de brigadistas para ser entrenados con el apoyo de la ARL.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

- **Mejoramiento Continuo:** la autoevaluación constante del sistema permite definir acciones preventivas y correctivas que permitan alcanzar el cumplimiento porcentual de los estándares normativos vigentes. Es importante que la Alta Dirección esté comprometida con el SG-SST.


5.8. ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2019 de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD está enmarcado en lineamientos del orden nacional y distrital que buscan dar respuesta a los retos y metas que conllevan la administración pública moderna

La estrategia de capacitación para el 2019 se enfoca en hacer énfasis en el hacer, a través de talleres que sean de corta duración y de cursos modulares que permitan alcanzar metas pequeñas proporcionando ráfagas de motivación que anima a los servidores a seguir adelante en su aprendizaje, a la vez que favorece la retención de información y de esta manera contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias, conocimientos y habilidades, promoviendo el desarrollo integral de los servidores que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente de conformidad con la normatividad vigente y el presupuesto asignado para tal fin.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Unidad se desarrolló de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Misión.
- Visión.
- Objetivos estratégicos.
- Encuesta de necesidades del Plan institucional de capacitación –PIC- 2019.
- Taller diagnóstico con jefes de dependencia.
- Revisión de temas normativos.
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP marzo de 2017.
- Autodiagnóstico y requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Resultados de Medición de Clima Organizacional 2018.
- Resultados de Medición Riesgo Psicosocial 2017.
- Teletrabajo.
- Propuestas de organizaciones sindicales.
- Resultados de evaluación del desempeño.
- Informe de la Oficina de Control Interno.
- Resultados de la ejecución del PIC anterior.
- Recomendaciones de la Comisión de Personal

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

5.8.1. PIC

El Plan Institucional de Formación y Capacitación 2019 pretende abarcar al mayor número de servidores de la Unidad considerando el carácter técnico de la misma y las metas propuestas por la Unidad para este periodo. Se estructura un Plan de Formación y Capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Se definen las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales. Se priorizan dentro del plan Institucional de Formación y Capacitación 14 temas asociados a competencias funcionales y 6 asociados a competencias comportamentales, adicionalmente se incluyen los temas de cumplimiento normativo como parte del plan.

Con base en el análisis de necesidades institucionales, y de las planteadas en el Plan de Desarrollo Nacional y el Plan de Desarrollo Distrital, así como los retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del servidor, se formulan actividades de capacitación por grupos de servidores, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje. Esto es lo que se entiende para efectos del presente plan como “El proyecto de aprendizaje en equipo - PAE”.

Este proyecto se enmarca dentro los objetivos institucionales y recoge las dificultades de aprendizaje más significativas de los servidores de la Unidad en la consecución de sus objetivos estratégicos y por tanto laborales. Los equipos son una forma de organizar a los servidores de la Unidad para facilitar el aprendizaje con base en el proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual atendiendo las dimensiones del ser, el hacer y el saber.

5.8.2. Pasantes


Como parte del compromiso de la UAECD con los jóvenes del País, se generan escenarios de prácticas laborales a través de estrategias de vinculación como convenios institucionales para pasantes con universidades tanto públicas como privadas y la implementación del Programa Estado Joven.

5.8.3. Convenios

Dentro de las estrategias definidas para la implementación del Plan Institucional de Formación y Capacitación se encuentra un convenio establecido con la Secretaria General de la Alcaldía Mayor que tiene por objeto aunar esfuerzos para fortalecer el desarrollo administrativo e institucional a través del uso compartido del servicio y plataforma tecnológica LMS Moodle 3.0 de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor, lo que permite a la Unidad para la puesta en marcha de cursos de formación virtual de interés para la Unidad.

5.9 ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Para la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital la evaluación del desempeño laboral continuará siendo una herramienta de gestión que permitirá evaluar el desempeño laboral de sus servidores, generando información para la toma de decisiones relacionadas con el cumplimiento del principio de mérito y la permanencia de los empleados públicos de carrera. Este año se implementará

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

el nuevo sistema tipo definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 176 de 2018, realizando el seguimiento a cada una de las fases definidas.

Los resultados de la evaluación del desempeño se tendrán en cuenta para otorgar encargos, establecer los planes de estímulos, capacitación y bienestar de los funcionarios de la Unidad. Así mismo la evaluación del desempeño se alineará con el Código de Integridad, a través de la evaluación de las competencias comportamentales.

5.9.1 Carrera Administrativa

Se adoptará el sistema tipo de EDL de la Unidad para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no sean Gerentes Públicos, documento que se encontrará publicado en la Intranet.

El proceso de seguimiento se enfocará en las siguientes fases:

- Preparación del proceso de evaluación del desempeño
- Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales.
- Seguimiento al desempeño laboral
- Evaluaciones parciales
- Evaluaciones definitivas.


5.9.2 Provisionales

Las dependencias diseñarán la formulación del plan de trabajo y la valoración de la gestión del componente laboral y el componente comportamental al finalizar cada semestre, mediante la verificación del portafolio de evidencias.

Se efectuarán seguimientos y se brindará asesoría para garantizar que las áreas cumplan con oportunidad y de forma correcta con el proceso de evaluación de la gestión.

5.9.3 Acuerdos de Gestión

Los Acuerdos de Gestión, están dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública. De acuerdo con el artículo 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015 la fijación de los compromisos se hará con la participación de la Oficina Asesora de Planeación y la Subgerencia de Recursos Humanos. La evaluación de los compromisos fijados en el 2018 se realizará durante el mes de enero y los resultados servirán de insumo para la implementación de mejoras en las capacidades de los gerentes públicos.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

5.10 ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

La Unidad gestionará en forma oportuna, bajo criterios de calidad y servicio los trámites asociados a la nómina de los servidores, generando los informes, estadísticas y bases de datos que permitan contar con información estadística clara y veraz.

Se continuará trabajando de manera articulada con las dependencias con relación a la programación y reprogramación de vacaciones, garantizando la prestación de los servicios que tiene la Unidad.

Se fortalecerá la Mesa de Servicios SRH, para la atención oportuna de solicitudes de expediciones de certificación de devengados y de funciones, para facilitar el acceso entre los servidores y la Subgerencia de Talento Humano.

Estará a cargo del Subproceso de Nómina el pago y reconocimiento de la nómina y prestaciones sociales de los servidores de la Entidad en forma oportuna, de acuerdo con la normatividad legal vigente, cargando la información en el aplicativo PERNO. Se continuará con el ajuste a la documentación de los procedimientos asociados al Subproceso de Nómina y Situaciones Administrativas.

Se continuará fortaleciendo la gestión para la depuración de las deudas presuntas y deudas reales que la entidad que se presume tiene la entidad con las Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP y Colpensiones, como el cobro de incapacidades a las EPS, ARL y AFP, con el fin de no permitir la prescripción del cobro y mantener al día la cartera.


5.11 ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información en las bases de datos y aplicativos de la Subgerencia de Recursos Humanos, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Se continuará con el desarrollo del proyecto que permita la sistematización de las certificaciones de devengados y funciones de los servidores.

Se iniciará la integración de la información de los diferentes archivos en excel y se perfeccionarán las actuales, con el fin de ajustar los requerimientos de dicha información frente a MIPG.

La información de planta de personal reflejará la situación de la provisión y las vacantes definitivos y temporales por niveles, formas de vinculación, antigüedad, género, fechas de vencimiento de vinculación, codificación de escaleras y demás que se requieran periódicamente. Dicha información será integrada a otra información como estudios formales, experiencia, perfiles de los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias de la entidad, como de información de equivalencias para los estudios de encargos.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

Se iniciará la recolección de la información de mujeres cabeza de familia y de prepensionados de acuerdo con la normatividad vigente.

Se dará continuidad al cargue y actualización mensual de vinculación en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), conforme a los lineamientos impartidos por el Servicio Civil Distrital.

5.11.1. CERTIFICACIONES BONOS PENSIONALES

Se continuará utilizando la herramienta de certificación electrónica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el fin de expedir en los tiempos establecidos las certificaciones para bono pensional de los ex - servidores de la Unidad.

Este mecanismo garantizará que el ex - servidor solicite su certificación en línea, pueda consultar el trámite de su petición, así como descargar el documento desde la plataforma lo que conlleva a minimizar los tiempos que utilizaba el ciudadano en cuanto a los desplazamientos hasta la Unidad. Igualmente, la utilización de éste aplicativo conllevará a un ahorro de papel significativo para la Entidad.


5.11.2. HISTORIAS LABORALES

Teniendo en cuenta la importancia de este tipo de activos de información, la Subgerencia de Recursos Humanos con el fin de dar cumplimiento al componente 5.2 “Elaboración de Instrumentos de Gestión de la Información” definido en el Plan Anticorrupción de la Unidad, continuará manteniendo sus inventarios de gestión como herramienta de consulta, control y recuperación de información.

Se continuará adelantando la revisión y ajustes a la hoja de control de cada historia laboral, la cual deberá coincidir con el Inventario Documental de la dependencia.

Continuando con el fortalecimiento de este tema y una vez se realizó la identificación de los riesgos de información, la Subgerencia de Recursos Humanos desarrollará las siguientes actividades encaminadas a minimizar el riesgo de pérdida de información (en el caso específico: pérdida total o parcial de las carpetas físicas que contienen la información de los servidores de la Unidad), así:

- Digitalizar la información que se reciba, antes de archivar en la historia laboral.
- Actualizar el instructivo “Administración de historias laborales”.
- Aplicar el procedimiento 02-02-PR-02 gestión de activos de información para el etiquetado de las historias laborales
- Solicitar al área de tecnología una carpeta en el servidor file server para almacenar la información digitalizada y verificar que ésta se encuentre respaldada en el Plan de Recuperación de Desastres (DRP).
- Diseñar propuesta para la contratación del proveedor de servicio el cual se encargará de la digitalización de las carpetas.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

- Presentar la propuesta para la contratación del proveedor de servicios el cual se encargará de la digitalización de las carpetas.

5.12. ESTRATEGIA DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los actos administrativos de las situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Unidad se continuarán realizando y comunicando en tiempo oportuno, lo cual genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

5.13 ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD

Con el fin de propiciar una cultura de ética e integridad que contribuya con las buenas prácticas en la Administración Pública en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, se desarrollarán estrategias basadas en el refuerzo positivo.

Desarrollar y mantener campaña activa a través del diseño y construcción de piezas comunicativas asociadas a la recordación y fortalecimiento de los comportamientos éticos en los servidores de la Unidad. Estas piezas serán publicadas periódicamente a través del correo institucional, pantallas, salas de reunión, equipos de cómputo, puestos de trabajo, etc.).


Como parte de la estrategia los gestores de integridad en cada uno de los pisos identificarán y reforzara en los servidores los comportamientos asociados al código de integridad, ej: El servidor que siempre llega puntual, el servidor que respeta las reuniones y no está pegado al celular sin prestar atención, quien entrega a tiempo y con calidad sus compromisos, quien reconoce sus errores y los corrige a tiempo sin afectar el trabajo del otro, etc.

5.14. ESTRATEGIA DE RETIRO DEL SERVICIO

La Subgerencia de Recursos Humanos orientará sus acciones con el fin de identificar las causas de retiro de los servidores de la Unidad, para lo cual se les aplicará una encuesta de retiro. La información de las causas de retiro se consolidará y procesará y se constituirá en información básica del Proceso de Gestión del Talento Humano.

6. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de autodiagnóstico de MIPG, e identificadas actividades de gestión con ponderación inferior a 80 puntos se estructuraron los planes de la Subgerencia de Recursos Humanos, que hacen parte integral del presente documento, incluyendo las acciones que permitan al finalizar el año 2019 cerrar las brechas existentes

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2019

7. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación estará enfocada en el monitoreo, evaluación y aplicación de acciones correctivas necesarias que permitan dar cumplimiento a la ejecución de los planes y el cumplimiento de los objetivos propuestos, utilizando las siguientes herramientas:

1. Matriz de seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos
2. Aplicación del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.
3. Monitoreo, seguimiento, control y evaluación periódica al Plan de Acción Institucional – PAI
4. Seguimiento y evaluación a los indicadores de Proceso y de los 6 Subprocesos asociados.
5. Seguimiento a cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano