

Servicio Público de Empleo



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
2026

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACION	3
3. MARCO DE REFERENCIA	4
3.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	4
4. MARCO NORMATIVO	6
5. ALCANCE	6
6. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO	7
6.1 OBJETIVO GENERAL	7
6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
7. DIAGNÓSTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO	7
7.1 Caracterización de talento humano	7
7.2 Encuesta de Cultura 2024.....	10
7.3 Encuesta de clima organizacional 2024.	11
7.4 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2025 – Rutas de creación de valor.....	13
7.5 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2025	15
7.6 Resultados de Riesgo Psicosocial 2024.....	16
8. FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO.....	18
8.1 PLANES Y PROGRAMAS:	19
8.2 ESTRATEGIAS.....	20
8.3 PLAN DE ACCION MEGTH.....	22
9. HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.....	23
10. APROBACION.....	23

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 3 de 23

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano en el sector público es una herramienta utilizada por proceso de talento humano, para establecer los canales a través de los cuales deben intervenir sobre la gestión del talento humano. La planeación estratégica se encuentra enmarcada en las políticas públicas de talento humano dirigidas al campo laboral, educativo y de empleo público.

Las políticas laborales en el sector público hacen referencia principalmente a los beneficios obtenidos por sus empleados en términos de seguridad social (salud, pensión, primas), aseguramiento contra riesgos laborales, bienestar, entre otras. De otro lado, las políticas públicas dirigidas a la educación están relacionadas con la profesionalización de los grupos de valor, en este caso, los empleados públicos. Así mismo, las políticas de empleo público que reúnen tanto las políticas de tipo educativo como laboral se convierten en un referente de cómo llevar a cabo la gestión del talento humano teniendo en cuenta el contexto institucional del orden nacional. Este conjunto de políticas tiene como objetivo mejorar el desarrollo del talento humano en el sector público del país, por lo tanto, estas políticas son una herramienta significativa al momento de determinar el cumplimiento de las metas institucionales, en especial, el mejoramiento del desempeño de las entidades. Cabe señalar que, a la hora de establecer un punto de partida de la planeación estratégica del talento humano público, es importante tener claro el contexto de las políticas laborales del sector público.

Con esta orientación es que la Unidad Especial de Servicio Público de Empleo, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su misión, visión y objetivo institucionales, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción y evaluar la gestión).

2. JUSTIFICACIÓN

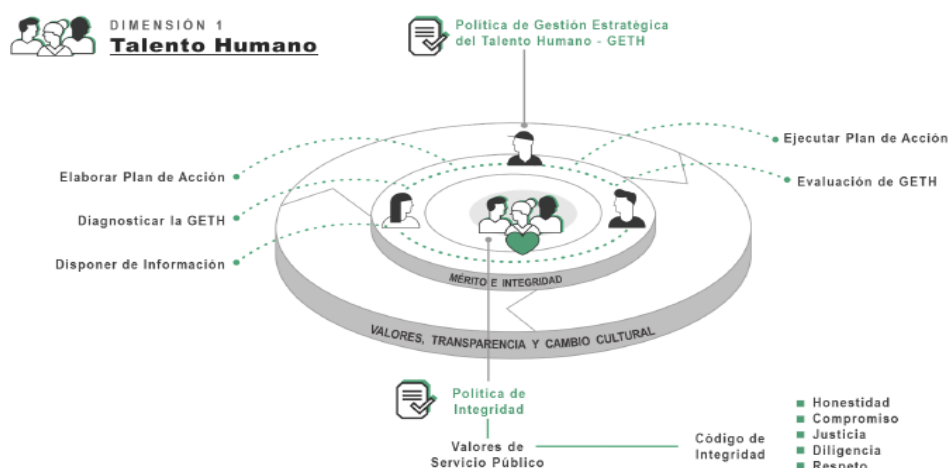
En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 4 de 23

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos).

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso de la Unidad de Servicio Público de Empleo arrojó un resultado en fase nivel de **Consolidación**: *La entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.*



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - DAFP

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISION

Administrar y promocionar el Servicio Público de Empleo (SPE), con un enfoque de calidad a través del funcionamiento oportuno y eficiente de la red de prestadores en el ámbito de la articulación e integración de las políticas activas del mercado de trabajo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 5 de 23

VISION

En el año 2030 la Unidad del Servicio Público de Empleo será reconocida a nivel nacional e internacional como una Entidad líder en la implementación de políticas públicas de empleabilidad, cumpliendo con los principios del Servicio Público de Empleo, para lograr la prestación formal y de calidad de los servicios de gestión y colocación de empleo a través de la Red de Prestadores.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Expandir las capacidades de gestión de la red de prestadores para el acceso al empleo y el fomento de trayectorias laborales que permitan más y mejores oportunidades para que la población logre sus proyectos de vida, con un enfoque de inclusión.
2. Potencializar el uso de información territorial para la conexión de oportunidades laborales en sectores estratégicos para la transformación productiva y la inclusión laboral.
3. Dinamizar la transformación del territorio a través de la red de prestadores del servicio público de empleo para el beneficio de las personas, empresas e instituciones.
4. Fomentar la efectividad de los servicios de gestión y colocación de empleo, con una orientación hacia los resultados.
5. Impulsar una gestión y cultura organizacional innovadora para robustecer el desempeño institucional de la Unidad del SPE a través de herramientas efectivas.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Mediante Resolución N°000537 del 30 de abril de 2018, la U.A.E del Servicio Público de Empleo Público adoptó el código de integridad aplicable a los servidores públicos de la entidad, el cual cuenta con seis valores como guía para la conducta de los servidores públicos, los cuales son:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo al interés general.
- **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Realizo una tarea en particular, con un grupo de dos o más personas, para conseguir un resultado determinado

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 6 de 23

4. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Estratégico del Talento Humano de la U.A.E del Servicio Público de Empleo es el siguiente:

Ley 909 de 2004 (Modificada por la Ley 1960 de 2019)

El artículo 15 establece dentro de las responsabilidades de las Unidades de Personal de las entidades públicas, la obligación de elaborar los planes estratégicos de talento humano, así mismo, señala que deberá diseñar y administrar el programa de formación y capacitación.

Decreto 1499 de 2017

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el *principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados*

Decreto 612 de 2017

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: *“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:*

1. *Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR*
2. *Plan Anual de Adquisiciones*
3. *Plan Anual de Vacantes*
4. *Plan de Previsión de Recursos Humanos*
5. ***Plan Estratégico de Talento Humano*** (Subrayado fuera de texto)
6. *Plan Institucional de Capacitación*
7. *Plan de Incentivos Institucionales*
8. *Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (...)*

Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba Evaluación del desempeño.*

Como referente de este plan estratégico se tendrá en cuenta la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con el diagnóstico de necesidades de cada uno de los planes operativos y termina con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de ellos y aplica para todos los colaboradores de la Entidad (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, según el caso), de acuerdo con la normatividad establecida.

6. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATEGICO

6.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar estrategias para la adecuada gestión del talento humano de la Entidad, en el marco del ciclo de vida del servidor público y de los lineamientos establecidos en la dimensión de talento humano que hace parte del MIPG, con el fin de mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, los conocimientos y la calidad de vida de los funcionarios y avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica.

6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades de formación, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, según las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la Unidad del Servicio Público de Empleo – Unidad del SPE y sus familias.
- Adoptar mecanismos que permitan garantizar el desarrollo del talento humano en todas sus etapas: Ingreso, Permanencia, Retiro.
- Integrar los diferentes planes, programas y estrategias del talento humano para propender por el posicionamiento en el nivel de madurez de consolidación de la gestión estrategia del talento humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

7. DIAGNÓSTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

Con el fin de formular el Plan Estratégico de Talento Humano se tiene como fuente de diagnóstico la caracterización de los empleos de la planta de la Entidad, los resultados de las mediciones adelantadas en el año 2024 con relación a clima y cultura organizacional, riesgo psicosocial y el estado actual en la dimensión de talento humano, a través de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano incorporada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

7.1 Caracterización de talento humano

PLANTA DE PERSONAL UAESPE			
No. Cargos	Denominación	Código	Grado
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa Especial	0015	25
2 (Dos)	Asesor	1020	15
4 (Cuatro)	Asesor	1020	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21

PLANTA GLOBAL			
1 (Uno)	Secretario General de Unidad Administrativa Especial	0037	23
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Unidad Administrativa Especial	0040	23
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	22
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	20
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	18
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	16
10 (Diez)	Profesional Universitario	2044	11
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	08
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	04
4 (Cuatro)	Profesional Universitario	2044	01
5 (Cinco)	Técnico Administrativo	3124	12
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22

Tabla 1. Estructura de la Planta de Personal de la UAESPE

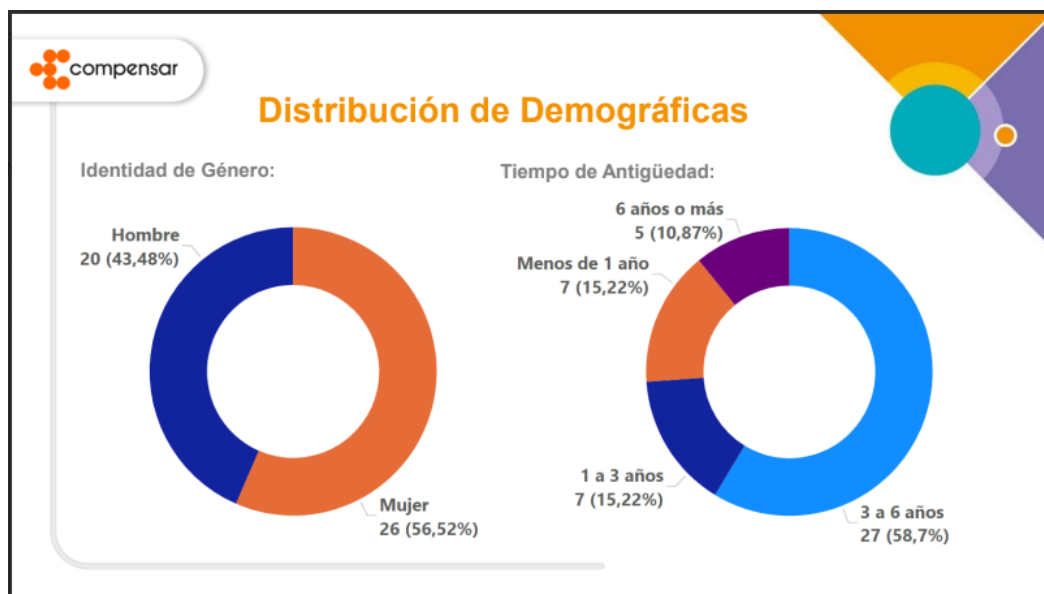
PLANTA DE PERSONAL UAESPE						
No. De Cargos y Nomenclatura	Niveles Jerárquicos					
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total Gral.
PLANTA ESTRUCTURAL – DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL						
No. Cargos	1	6	-	1	1	9
Nom. Ordinario	1	4	-	1	1	7
Vacante	-	2	-	-	-	2
PLANTA GLOBAL						
No. Cargos	4	-	51	5	1	61
Carrera Administrativa	-	-	44	1	-	45
Nom. Ordinario	3	-	2	-	-	5
Nom. Provisional	-	-	2	4	1	7
Vacante	1	-	3	0	-	4
Total General	5	6	51	6	2	70

Tabla 2. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE, a cierre de la vigencia 2025

DEPENDENCIA/GRUPO INTERO DE TRABAJO	FEMENINO	MASCULINO	Total general
DIRECCIÓN GENERAL	3	4	7
NO APLICA	3	4	7
SECRETARIA GENERAL	15	7	22

GRUPO ADMINISTRATIVO	2	2	4
GRUPO CONTRACTUAL	3	1	4
GRUPO DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO	2	1	3
GRUPO FINANCIERO	2	2	4
GRUPO TH	5	0	5
NO APLICA	1	1	2
SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y SEGUIMIENTO	6	8	14
GRUPO DE AUTORIZACIONES Y MONITOREO	4	5	9
GRUPO DE ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL	2	2	4
NO APLICA		1	1
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO Y TECNOLOGÍA	2	5	7
NO APLICA	2	5	7
SUBDIRECCION DE PROMOCION	8	5	13
GRUPO DE GESTIÓN TÉCNICA	4	3	7
GRUPO DE INNOVACION	2	2	4
NO APLICA	2		2
Total general	34	29	63

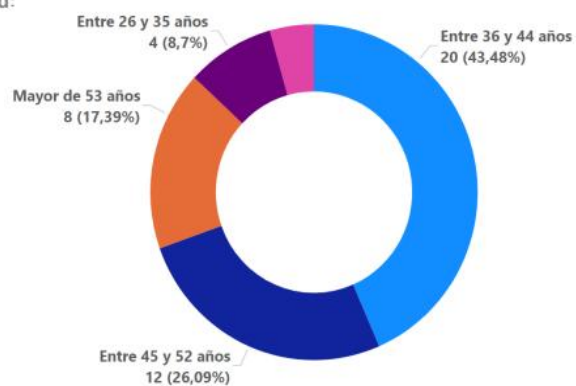
Tabla 3. Estado de la Planta de Personal de la UAESPE por género, a cierre de la vigencia 2025





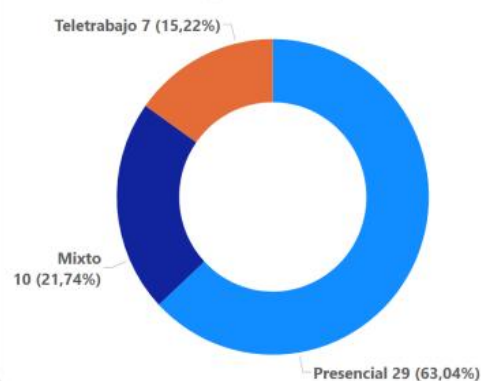
Distribución de Demográficas

Rango de Edad:

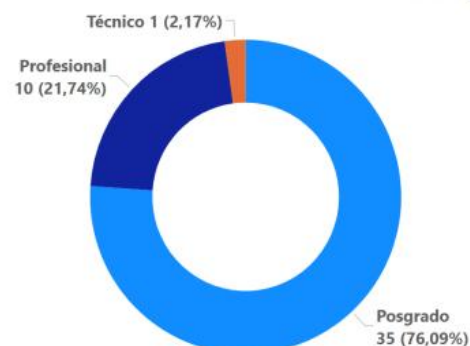


Distribución de Demográficas

Modalidad de Trabajo:

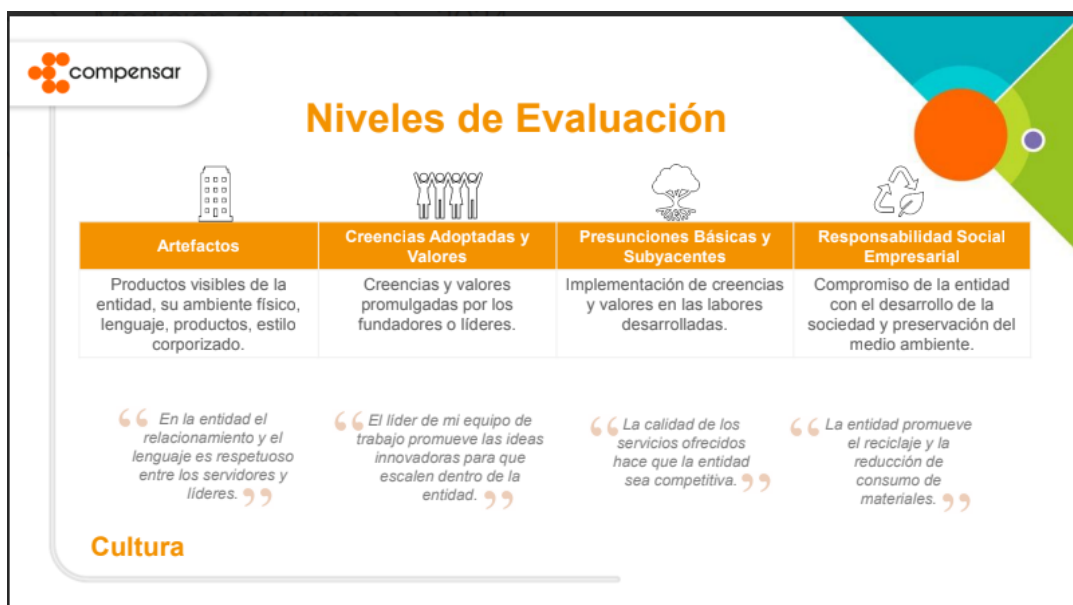
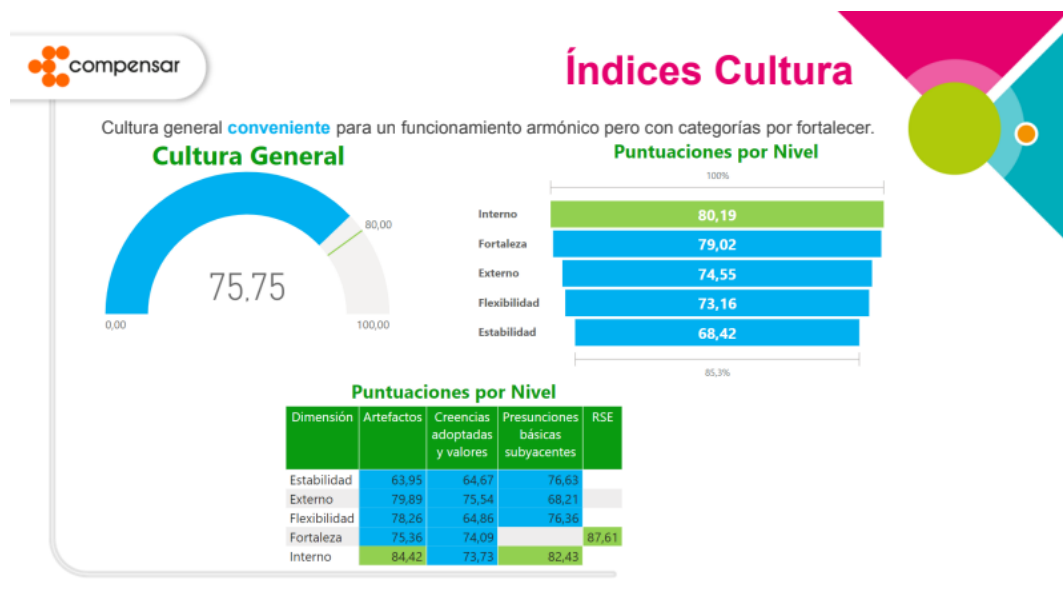


Formación Académica:



7.2 Encuesta de Cultura 2024

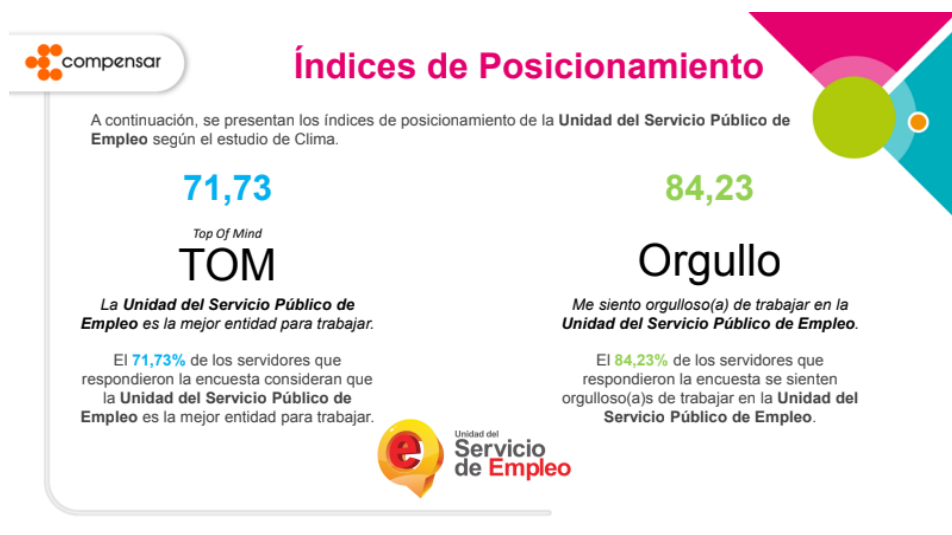
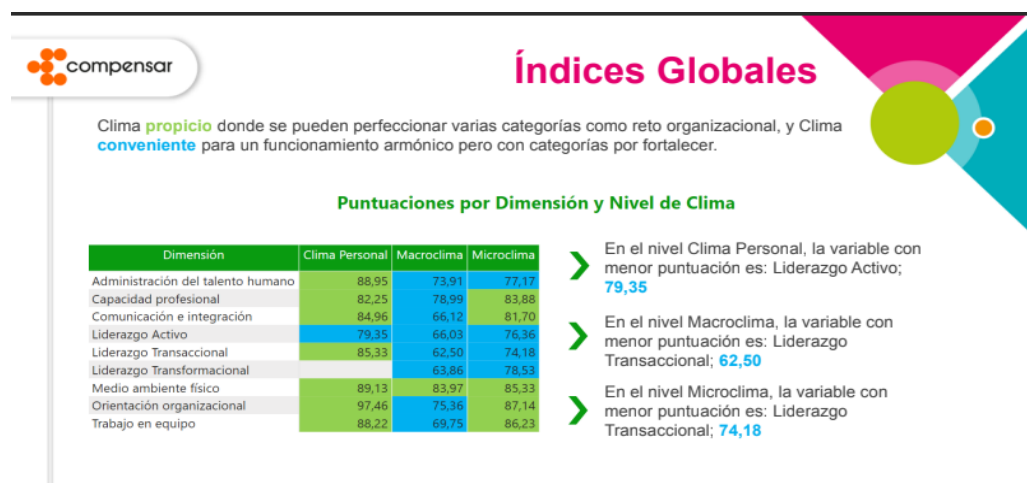
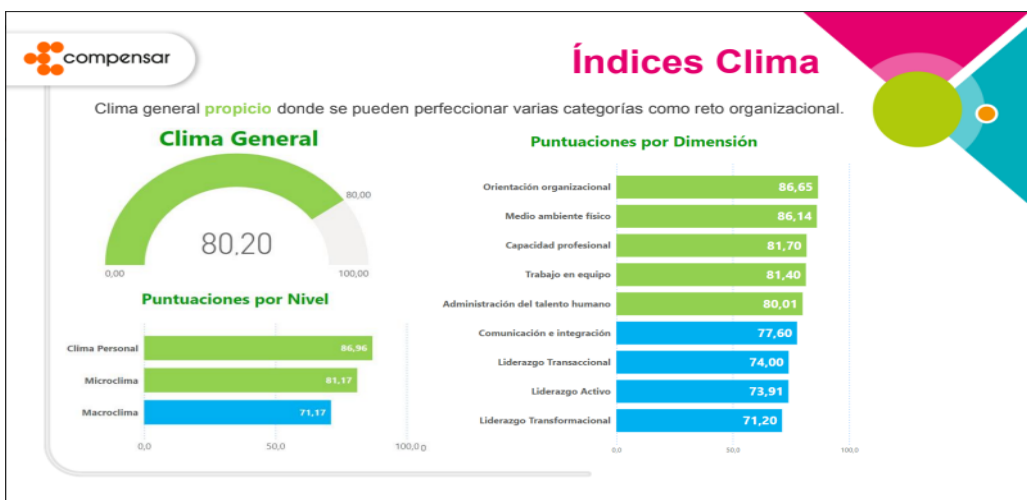
Esta encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2024 con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Compensar, obteniendo los siguientes resultados:



7.3 Encuesta de clima organizacional 2024.

Esta encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2024 y contempló los siguientes aspectos: administración del talento humano, capacidad profesional, comunicación e integración, estilos de dirección, medio ambiente físico, trabajo en equipo, orientación organizacional.

Los resultados generales fueron los siguientes:



7.4 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2025 – Rutas de creación de valor



**modelo integrado
de planeación
y gestión**

 INICIO
  GRÁFICAS
  DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	90
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	87	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Resultados al 31 de diciembre de 2025

Cada una de las rutas está encaminada al fortalecimiento del talento humano, para que en el desarrollo de su labor se genere valor público, así el Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla cinco (5) rutas para la dimensión del talento humano:



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 14 de 23

1. Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor 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. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

2. Ruta del Crecimiento: liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

3. Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

4. Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

5. Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

7.5 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2025

A continuación, se presentan los resultados relevantes que impactan en el diseño e implementación de un plan de bienestar social e incentivos teniendo como fuente diagnóstica la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional:

C01. Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

Variables	Total	%
Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad.	54	96,4
Comprendo claramente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores definidos en el Código de integridad de mi entidad.	55	98,2
Lo que hago en mi trabajo es muy interesante.	50	89,3
Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	43	76,8
Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo.	43	76,8

C02. Pensando en las actividades que realiza en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

Variables	Total	%
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	50	89,3
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	50	89,3
Estimularon mi capacidad de innovación.	40	71,4
Estoy conforme con la carga laboral asignada.	43	76,8
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	35	62,5
Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	52	92,9

C05. ¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?

1 = Si	2 = No
85,7	8,9
	9 = Prefiere n...

C06. Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - de acuerdo)

Variables	Total	%
He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal.	39	69,6
He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.	7	12,5
He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos.	42	75,0

7.6 Resultados de Riesgo Psicosocial 2024

CONDICIÓN, DOMINIO O DIMENSIÓN	Nivel de riesgo					Magnitud	Suma T
	Sin riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
CONDICIONES INTRALABORALES	30%	10%	12%	24%	24%	60%	100%
Total, Dominio Liderazgo y Relaciones en el Trabajo	22%	10%	14%	16%	38%	68%	100%
Características de liderazgo	14%	16%	14%	18%	38%	70%	100%
Relaciones sociales en el Trabajo	20%	24%	18%	12%	26%	56%	100%
Retroalimentación de desempeño	20%	16%	8%	22%	34%	64%	100%
Relación con colaboradores	75,6%	4,4%	11,1%	8,9%	0%	20%	100%
Total, Dominio Control sobre el trabajo	16%	14%	14%	16%	40%	70%	100%
Claridad del rol	14%	18%	14%	16%	38%	68%	100%
Capacitación	26%	14%	16%	28%	16%	60%	100%
Participación y manejo del cambio	16%	10%	12%	18%	44%	74%	100%
Oportunidades para el uso y desarrollos de habilidades	20%	8%	20%	34%	18%	72%	100%
Control y autonomía sobre el trabajo	18%	26%	24%	18%	14%	56%	100%
Total, Dominio Demandas del trabajo	38%	26%	22%	6%	8%	36%	100%

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	34%	26%	22%	10%	8%	40%	100%
Demandas emocionales	64%	18%	2%	10%	6%	18%	100%
Demandas cuantitativas	20%	28%	24%	12%	16%	52%	100%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32%	14%	20%	12%	22%	54%	100%
Exigencias de responsabilidad del cargo	51,1%	22,2%	13,3%	4,4%	8,9%	26,6%	100%
Demandas de carga mental	20%	34%	18%	10%	18%	46%	100%
Consistencia del rol	28,9%	11,1%	13,3%	22,2%	24,4%	59,9%	100%
Demandas de la jornada	38,0%	26,0%	16%	14%	6%	36%	100%
Total, Dominio Recompensas	14%	18%	26%	22%	20%	68%	100%
Recompensas derivadas de la organización y del trabajo que se realiza	30%	6%	4%	30%	30%	64%	100%
Reconocimiento y compensación	14%	24%	22%	30%	10%	62%	100%
CONDICIONES EXTRALABORALES	14%	14%	24%	28%	20%	72%	100%
Tiempo fuera del trabajo	26%	26%	20%	14%	14%	48%	100%
Relaciones familiares	78%	16%	0%	2%	4%	6%	100%
Comunicación y relaciones interpersonales	36%	20%	16%	20%	8%	44%	100%
Situación económica del grupo familiar	22%	38%	10%	22%	8%	40%	100%
Características de la vivienda y de su entorno	10%	26%	4%	40%	20%	64%	100%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	30%	12%	18%	22%	18%	58%	100%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4%	12%	14%	18%	52%	84%	100%
ESTRÉS	17,0%	23,4%	10,6%	21,3%	27,7%	59,6%	100%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 18 de 23

8. FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO

INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

- Inducción: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión con base en la metodología definida por el DAFP.

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

- Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

- Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 19 de 23

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, La Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

La implementación del plan se dirige a la mejora de los resultados en las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones previamente mencionadas.

Adicionalmente se hará intervención en las siguientes rutas:

RUTA DEL CRECIMIENTO: Enfocado en los siguientes temas y/o acciones a través del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos

- ✓ Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
- ✓ Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
- ✓ Implementar un liderazgo basado en valores
- ✓ Información para capacitar servidores que saben lo que hacen

Bajo este contexto y tomando el Plan Estratégico de Talento Humano como la gran sombrilla de la planeación de esta dimensión definida como el corazón del modelo MIPG, es necesario articular los planes que hacen posible la materialización de los objetivos, los cuales se definen en el siguiente ítem.

8.1 PLANES Y PROGRAMAS:

Plan Anual de Vacantes: Su objetivo es identificar las necesidades de la planta de personal de la Unidad del SPE estableciendo las vacancias definitivas o temporales y la forma de provisión de acuerdo con la normatividad vigente.

Plan de provisión del Recurso Humano: Busca establecer estrategias y mecanismos para la provisión del talento humano, con el fin de dar respuesta oportuna a las necesidades de personal que se presente en la Unidad del SPE.

Plan Institucional de Capacitación: Su objetivo es fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Unidad el SPE, a través del desarrollo de actividades de capacitación,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 20 de 23

entrenamiento, inducción y reintucción, que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios y que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales.

Se tendrá como insumo el análisis de los resultados de la encuesta de eficiencia del Programa 2025 y el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Igualmente incluye la realización de al menos una jornada de reintucción y jornadas de inducción según el procedimiento y la dinámica de la planta de personal de la Entidad.

Programa de Bienestar Social e Incentivos (estímulos): Busca generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la Unida del SPE y sus familias.

Se planea ejecutar el programa, enmarcado en las siguientes áreas de intervención en bienestar laboral, que contribuyan a la integración de los funcionarios de la entidad y sus familias:

- Protección y Servicios Sociales
- Calidad de Vida Laboral
- Salario Emocional
- Educación formal

Incluye no pecuniarios como un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por un desempeño productivo en niveles de excelencia, los cuáles se reconocerán conforme a las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel profesional.
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel técnico y asistencial.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.

Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: Este plan busca la promoción prevención y control del riesgo en accidentes y enfermedades laborales, además deberá incluir la seguridad industrial, higiene y autocuidado, con el fin de garantizar el óptimo desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

8.2 ESTRATEGIAS

Estrategia de monitoreo del SIGEP: El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP como herramienta de monitoreo del talento humano debe mantenerse actualizada, razón por la cual esta estrategia busca la actualización, control y seguimiento de la información que reposa en el SIGEP para que la misma refleje la situación real de los servidores públicos de la entidad.

Consiste en registro y seguimiento oportuno y periódico de las diferentes novedades de personal en la plataforma del SIGEP y de las situaciones administrativas que se generen mensualmente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 21 de 23

Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión: Esta estrategia incluirá la aplicación y actualización de los procedimientos para la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados mediante nombramiento ordinario, provisionalidad y carrera administrativa.

Así mismo, incluye la formulación, ejecución y seguimiento de los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos bajo la nueva metodología, para el caso de la Unidad del SPE, los cargos de Subdirector Técnico y Secretario General

Estrategia para la inducción y reinducción: Esta estrategia hará parte integral del Plan Institucional de Capacitación, tal como lo señala el Decreto 1567 de 1998.

Estrategia para la medición análisis y mejoramiento del clima organizacional: Esta estrategia incluye la medición de clima y cultura en la vigencia 2026, así como la adopción, socialización e implementación del plan de intervención según los resultados obtenidos. Esta intervención se realizará a través del programa de bienestar social e incentivos y del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.

Estrategias sobre el trámite a las situaciones administrativas: Frente a las situaciones administrativas de que trata el Decreto 648 de 2017 la Entidad realizará un registro y actualización mensual con base en los actos administrativos relacionados con el proceso de Talento Humano que expida el Secretario General y/o el Director General y su correspondiente registro en el aplicativo SIGEP II.

Estrategia de desvinculación asistida: Consiste en diseñar y ejecutar acciones que permitan agradecer por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculen. Implica la interacción permanente con el proceso de ingreso y retiro de servidores y el uso de los diferentes medios de comunicación existentes en la entidad.

Igualmente incluye el diseño y ejecución de actividades para la totalidad de las personas que se desvinculen por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional.

Estrategia para casos de discapacidad: Consiste en llevar a cabo un trabajo articulado con el proceso de ingreso para conocer la existencia de alguna discapacidad en las personas que se vinculen e iniciar el desarrollo de estrategias orientadas por instituciones públicas y/o privadas. Igualmente considera la asesoría y acompañamiento por parte de la Administradora de Riesgos Laborales en conjunto con el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad. También implica el trabajo coordinado con el área administrativa y contractual para la adquisición de bienes y/o servicios que faciliten el ingreso, desarrollo y retiro del servidor.

De otra parte, en caso de que la discapacidad se adquiera durante la vinculación laboral, se diseñarán estrategias, acciones y herramientas que permitan mitigar el impacto en el servidor y en la Entidad.

Así mismo, se aplicará lo dispuesto en el Decreto 1401 de 2025 en lo que respecta a que al menos el 7% de las vacantes ofertadas en la modalidad de ascenso y de ingreso serán reservadas para ser ocupadas por personas con discapacidad, considerando que para la modalidad de ascenso, en el caso de no contar con el número suficiente de servidores públicos con discapacidad debidamente acreditada para proveer las vacantes, la reserva para dicha modalidad podrá ser inferior al 7%.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 22 de 23

Estrategia para promoción y apropiación del Código de Integridad: Para el diseño y ejecución de la estrategia se tendrá en cuenta el diagnóstico del Código de Integridad establecido al interior del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En cada componente del diagnóstico se definirán las acciones a desarrollar siempre enmarcadas en el día a día de la Entidad, la aplicación de casos prácticos reales y la utilización de la Caja de Herramientas del DAFP según la fase de implementación.

8.3 PLAN DE ACCION MEGTH

En el contexto de la dimensión de talento humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se define el plan de acción que permitirá avanzar en los niveles de madurez de la gestión estratégica del talento humano, articulado con los planes, programas, estrategias y cronogramas previamente mencionados.

El plan de acción indica las variables con un nivel de calificación entre medio y bajo, en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo.

Componentes	Categoría	Actividad de Gestión	Plazo de ejecución
PLANEACIÓN	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Verificar mensualmente la información cargada en el SIGEP II y realizar su monitoreo y seguimiento	31/12/2026
INGRESO	CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la Entidad dentro del mes de vinculación y evaluar su eficacia	31/12/2026
DESARROLLO	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores del proceso de talento humano	31/12/2026
		Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares	31/12/2026
	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	Realizar seguimiento y evaluación del mecanismo de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	31/12/2026
	BIENESTAR	Evaluar trimestralmente el plan de bienestar 2026 para documentar acciones de mejora	31/12/2026
	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	Realiza la medición de clima y cultura organizacional y formular el plan de intervención.	30/06/2026
RETIRO	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	31/12/2026
NO APLICA	OTRA	Realizar seguimiento bimensual a la MEGTH	31/12/2026

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	Versión 1
		Vigente desde: 30/01/2026
		Página: 23 de 23

9. HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Cada uno de los planes y programas mencionados en el numeral 6.1 del presente documento y que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano establecen los diferentes indicadores de eficacia y efectividad. Igualmente se realizará seguimiento mensual a la Matriz Estratégica de Gestión del Talento Humano para verificar y controlar su avance en los niveles de consolidación.

Con relación al plan de acción fijado en el presente documento, se realizará un seguimiento trimestral y se aplicarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR	META
% de cumplimiento del plan estratégico	Se ejecutan todas las actividades del plan de acción	No de actividades realizadas/ No de actividades programadas*100	Trimestral	Eficacia	90%
Puntaje final MEGTH	Grado de avance y cumplimiento de las acciones enmarcadas en los diferentes componentes	Nivel de Madurez	Mensual	Efectividad	81%

10. APROBACION

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, fue presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevado a cabo el **23 de Enero de 2026** según consta en acta de la misma fecha.


JAVIER MAURICIO GARCIA QUIROZ
 Secretario General

Revisó: Laura Yasmin Barrera Moreno - Coordinadora GGDTH 

Elaboró: Angélica Hernández Bautista - Profesional Especializado GGDTH 