



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
(COVILLUM)
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO DE APROBACIÓN DOCUMENTAL

CÓDIGO: DESI-FM-008

VERSIÓN: 10

FECHA DE APLICACIÓN: ENERO 2019



INFORMACIÓN DOCUMENTADA:		CÓDIGO:		VERSIÓN:		JUSTIFICACIÓN:		
TIPO	NOMBRE	ANTERIOR	VIGENTE	ANTERIOR	VIGENTE	ELABORA	ACTUALIZA	ANULA
PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSOS HUMANOS UMV 2019		GTHU-PL-001		1	X		
PLAN	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) 2019		GTHU-PL-002		1	X		
PLAN	PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PASST) 2019		GTHU-PL-003		1	X		

DESCRIPCIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN:

Se elaboran los planes asociados al proceso de Gestión del Talento Humano (GTHU) en atención a lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos a plan de acción por parte de las Entidades del Estado", en el que se establece que las entidades del estado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, dentro de los que se encuentran el Plan Anual de Previsión de Recursos Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan Estratégico de Talento Humano y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

AVALA: RESPONSABLE DIRECTIVO SIG	ELABORA/ACTUALIZA/ANULA: <i>(Colaborador del proceso en compañía del enlace)</i>	ACOMPAÑAMIENTO: EQUIPO TÉCNICO SIG
<i>(Firma)</i>	<i>(Firma)</i>	<i>(Firma)</i>
Nombre: MARCELA ROCIÓ MÁRQUEZ ARENAS Cargo: Secretaria General	Nombre: MARTHA INÉS RODRÍGUEZ GALINDO Cargo: Contratista - Secretaría General	Nombre: ALEXANDER PEREA MENA Cargo: Contratista - Oficina Asesora de Planeación

TRÁMITE DE APROBACIÓN DOCUMENTAL (DILIGENCIADO POR LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN)	¿ES APROBADO?		FECHA DE APROBACIÓN:	RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	29-03-2019	<i>(Firma)</i> MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN PARA EL SIG
	OBSERVACIONES:			

	Procesos de Apoyo Proceso Gestión del Talento Humano	Código	GTHU-PL-001	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	Versión	1	

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

Vigencia 2019

El Plan de Previsión del Recurso Humano para la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, es un documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual de los empleos de carrera administrativa, así como como los de libre nombramiento y remoción.



Los Planes de Previsión de Recursos Humanos están definidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en los siguientes términos:

Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	Versión	1	

Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance el determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia guardando relación directa con los empleos creados en el respectivo acto administrativo atendiendo los recursos presupuestales pertinentes a la vigencia fiscal e identificando las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y, por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.



Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos el cual es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD a través del SIDEAP, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, haciendo énfasis para el cubrimiento de la planta de personal, principalmente con medidas tales como:

1. Nombramientos en período de prueba producto de las listas de elegibles dentro de la convocatoria 431 de 2016.
2. Encargos de servidores públicos inscritos o con derechos de carrera.
3. Nombramientos provisionales.

Planta Actual Provista:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
DIRECTOR GENERAL	50	4	DIRECTIVO
SUBDIRECTOR TECNICO	68	2	DIRECTIVO
GERENTE	39	1	DIRECTIVO
SUBDIRECTOR TECNICO	68	2	DIRECTIVO
SECRETARIO GENERAL	54	3	DIRECTIVO
GERENTE	39	1	DIRECTIVO
JEFE DE OFICINA	6	1	DIRECTIVO
GERENTE	39	1	DIRECTIVO
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	2	ASESOR


La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	Versión	1	

ASESOR	105	1	ASESOR
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	2	ASESOR
ASESOR	105	2	ASESOR
ASESOR	105	1	ASESOR

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
TESORERO GENERAL	201	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	4	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
ALMACENISTA GENERAL (COMISION)	215	6	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	3	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5	PROFESIONAL
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (E)	222	4	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	Versión	1	

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	PROFESIONAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	ASISTENCIAL
CONDUCTOR	480	1	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	ASISTENCIAL
CONDUCTOR	480	1	ASISTENCIAL
SECRETARIO EJECUTIVO (E)	425	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (E)	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
SECRETARIO EJECUTIVO	425	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (E)	407	3	ASISTENCIAL
CONDUCTOR	480	1	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	ASISTENCIAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2	ASISTENCIAL

Vacantes Empleados Públicos Una (1)¹

Para la vigencia 2019, el costo total de la planta de personal, teniendo en cuenta el Decreto Distrital y el Acuerdo de Junta Directiva que al efecto se expidan, y aplicando un porcentaje de incremento del 3.18% que corresponde al índice de precios al consumidor certificado por el DANE para el 2018 más un 1.2% por productividad por acuerdo con los sindicatos, el incremento en gastos de personal está proyectado al \$4.38 se estima un costo mensual aproximado de la nómina de \$1.042.924.000.

¹ Dato al 31 de diciembre de 2018



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo		Código	GTHU-PL-001	 SIG <small>UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</small>
	Proceso Gestión del Talento Humano				
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL		Versión	1	

PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL 2019

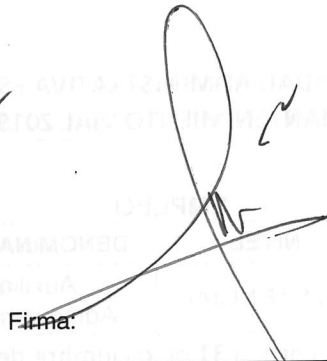
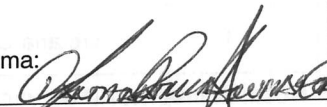
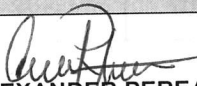
PLAN ANUAL DE VACANTES UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL 2019					
EMPLEO					
CANTIDAD	DEPENDENCIA	NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓD.	GR.
1	Secretaria General	ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	2

Nota: El inventario de vacantes tiene corte a 31 de diciembre de 2018.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo Proceso Gestión del Talento Humano	Código	GTHU-PL-001	
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	Versión	1	

REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Elaborado y/o Actualizado por EQUIPO OPERATIVO SIG del Proceso:	Validado por RESPONSABLE DIRECTIVO SIG del Proceso:	Aprobado por:
CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO Profesional Especializado / Proceso GTHU MARTHA INES RODRIGUEZ GALINDO Contratista/ Secretaria General	 Firma:	 Firma:
Acompañamiento EQUIPO TÉCNICO SIG:  ALEXANDER PEREA MENA Contratista / OAP		

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	APROBADO Representante de la Alta Dirección SIG
1	Elaborado por el Doctor Carlos Enrique Camelo, profesional especializado del Proceso de Gestión de Talento Humano, versión inicial del documento conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 612 de 2018.	Marzo 2019	Jefe Oficina Asesora de Planeación

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV



	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)

Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial

2019

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	 UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

INTRODUCCIÓN



La administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor demanda de bienes y servicios por parte de la ciudadanía, para lo cual se requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solamente atraer a los mejores servidores, sino que además logre estimular y retener a los actuales, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de talento humano, que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su personal.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos misionales alineados con el Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos” también se ha querido enfocar en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El presente Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza; así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, entre otras, gestionando de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales,

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV



	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC, a través de los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación: eje 1: Gobernanza para la Paz; eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público, así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, transversales en la Entidad, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

GENERALIDADES



El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros; a su turno, el Decreto 612 de 2018, fijó directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, entre ellos, los siguientes que tiene directa relación con el proceso de gestión del talento humano de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar –



La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo		Código	GTHU-PL-002	 SIG UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL
	Proceso Gestión del Talento Humano				
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)		Versión	1	

PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Finalmente, la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Transformación”, lo que impone desarrollar buenas prácticas, implementando los estándares propuestos por el DAFP - DASCD.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV



	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Proceso de Talento Humano la cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:



NORMATIVIDAD	TEMA
Ley 909 de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 de 2006	Reconoce a la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano ETDH como formador de competencias para el sector público.
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Ley 1857 de 2017	Modifica Ley 1361 de 2009, por medio del cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, adicionando y complementando las medidas de protección de la familia.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2016
Decreto 894 de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y al Construcción de una Paz Estable y Duradera.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
MIPG	Manual Operativo- Dimensión No.1
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

NORMATIVIDAD	TEMA
	133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 2011 de 2017	Se adiciona el Decreto 1083 de 2016, en lo relativo al porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 051 de 2018	Se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015
Decreto 612 de 2018	Se establecen directrices para la integración de los planes institucionales y estratégico al plan de acción por parte de las entidades del Estado.
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño para los empleados de carrera y en periodo de prueba
Decreto 815 de 2018	Se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución No. 583 de 2015	Por medio del cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.



Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

Mantener la planta óptima que requiere la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Proceso de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de MIPG en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, cuenta con la información actualizada en la plataforma estratégica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP, en lo relacionado a lo laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos



Caracterización de los servidores:

La Secretaría General – Proceso de Talento Humano, mantiene actualizada la caracterización de la población que contiene información relacionada con: antigüedad en la entidad, fecha de cumpleaños, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, como insumo fundamental para la administración del Talento Humano, a través de la plataforma estratégica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP.

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la matriz del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP
 Con fundamento en lo anterior, para control y seguimiento de la información la Secretaria General – Proceso de Talento Humano cuenta con la matriz de planta de personal, en el que se identifica cada empleo frente al Manual de Funciones y Competencias Laborales, retroalimentándose permanentemente, realizando el

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

seguimiento y caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Resultados de Mediciones adelantadas.



Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en que se encuentra la gestión estratégica de talento humano, para ello se debe diligenciar la matriz GETH, que contiene un inventario de los diferentes temas a implementar el área responsable de talento humano para cumplir con los lineamientos de política pública impartidas por el DAFP - DASCD.

Realizado el diagnóstico de las variables del Talento Humano que se debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la autoridad competente, debe arrojar e resultado que posibilite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la siguiente tabla:

Matriz GETH			
Ruta de creación de valor	Puntaje de la matriz 2018	Puntaje de la Matriz 2019	Variación
RUTA DE LA FELICIDAD	29		
La felicidad nos hace productivos			
Entornos físicos			
Equilibrio de vida			
Salario Emocional			
Innovación con pasión			
RUTA DEL CRECIMIENTO	31		
Liderando Talento			
Cultura de liderazgo			
Liderazgo en valores			
Servidores que saben lo que hacen			
RUTA DEL SERVICIO	42		
Al servicio de los			

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo Proceso Gestión del Talento Humano	Código GTHU-PL-002	 SIG UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

ciudadanos			
Cultura que genera logro y bienestar			
RUTA DE LA CALIDAD	46		
La cultura de hacer las cosas bien			
Hacer siempre las cosas bien			
Cultura de la calidad y la integridad			
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	42		
Conociendo el talento			
Entendiendo personas a través del uso de los datos.			



Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información sobre cómo perciben los servidores la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, lo cual es de utilidad para el fortalecimiento y la toma de decisiones respecto a los diferentes procesos internos en la UMV, así como la mejora continua de los mismos, en este punto es importante señalar que para la presente vigencia se tiene previsto la medición para obtener los siguientes resultados como se muestra a continuación:

Tabla resumen en promedios por variable de Clima Organizacional

Variable	Resultado porcentual
Orientación Organizacional	
Administración del Talento Humano	
Estilo de Dirección	
Comunicación e Integración	
Trabajo en Grupo	
Capacidad Profesional	

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	<p>Procesos de Apoyo</p>	<p>Código</p> <p>GTHU-PL-002</p>	
	<p>Proceso Gestión del Talento Humano</p>		
	<p>Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)</p>	<p>Versión</p> <p>1</p>	

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES-MIPG-
D1- Talento Humano
D2 -Direccionamiento y Planeación
D3- Gestión para Resultados
D4 -Evaluación de Resultados
D5- Información y Comunicación
D6- Gestión del conocimiento
D7 -Control Interno



La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo		Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)		Versión 1	

A continuación, se presentan acciones efectivas de la matriz y su interrelación con las políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG, así como los beneficiarios.



DIMENSIÓN TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN ASOCIADA	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA FELICIDAD. La Felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la Entidad (según riesgo)	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2	PIFC	Servidores
	Equilibrio de Vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos.	D2	BIENESTAR SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible	D3	BIENESTAR	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes que prevea y programa los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	D2, D5	VINCULACIÓN	Servidores
	Salario Emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de esta	D2	BIENESTAR	Servidores
		Programar ejercicios de actividad física dirigida.	D2	BIENESTAR SGSST	Servidores y contratistas

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo		Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)		Versión 1	



DIMENSIÓN TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN ASOCIADA	PROCESO	BENEFICIARIOS
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales .	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento a los demás servidores de la Entidad.	D2,D3	BIENESTAR E INCENTIVOS	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud.	D2	BIENESTAR SGSST	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad o el haga sus veces	D3,D5	BIENESTAR	Servidores y contratistas
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2018	D2	PIC	Servidores
		Elaborar herramienta y analizar información que permita determinar las razones por de retiro de los servidores que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2,D4	RETIRO	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO. Liderando el Talento	Cultura de Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	D5,D6	PIFC	Servidores
	Bienestar del Talento	Diseñar estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad y desarrollar estrategia para la actualización de curso.	D2	PIFC	Servidores
		Diseñar la reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según	D2,D4	PIFC	Servidores

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo		Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)		Versión 1	



DIMENSIÓN TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN ASOCIADA	PROCESO	BENEFICIARIOS
		requerimientos de la norma.			
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	DE,D3	PIFC	Servidores
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	BIENESTAR	Servidores
	Liderazgo en Valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad o el que haga sus veces.	D3	BIENESTAR	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y buen gobierno incluirlas en el PIC	D2,D3	PIFC	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la matriz de caracterización de la población de la entidad.	D4	VINCULACIÓN	Servidores y contratistas
		Coordinar actividades semestrales para pre pensionados con la caja de compensación y la ARL	D2	BIENESTAR	Servidores
		Generar conjuntamente con la caja de compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de las plantas temporales.	D2	BIENESTAR	Servidores
		Suministrar insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos de los acuerdos de gestión.	D2	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Servidores
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas	D2	PIFC	Servidores

La impresión de este documento se considera *Copia No Controlada* La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN ASOCIADA	PROCESO	BENEFICIARIOS
		con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.			
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	PIFC	Servidores
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la UMV, desarrollando herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.	D2,D6	RETIRO	Servidores
RUTA DEL SERVICIO Al servicio del ciudadano	Cultura basada en el Servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.	D2,D5,D7	DIRECCION AMIENTO ESTRATÉGICO	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD. La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	NÓMINA	Servidores
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2,D3, D7	TALENTO HUMANO	Servidores
		Coordinar actividades para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	VINCULACIÓN Y PERMANENCIA	Servidores

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo		Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano				
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)		Versión	1	

DIMENSIÓN TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIÓN ASOCIADA	PROCESO	BENEFICIARIOS
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2,D7	VINCULACIÓN	Servidores
		Promover la conformación de la Comisión de Personal.	D2	TALENTO HUMANO	Servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN. Conocimiento del Talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos.	Gestionar la información en el SIDEAP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	VINCULACIÓN Y PERMANENCIA	Servidores y contratistas
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	D2,D5	NOMINA	Servidores
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2,D5	TALENTO HUMANO	Servidores
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica del Talento Humano.	D5	TALENTO HUMANO	Servidores

Estrategias de Talento Humano 2019.



Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Secretaria General – Proceso de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Estas estrategias se definen a continuación:

Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia la Secretaria General – Proceso de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones de la alta Dirección.

Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.



A través del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el año 2019, se enfocará en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacte a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Por lo anterior, se implementará en coordinación con el Programa de Bienestar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estrategia Programa de Bienestar e Incentivos.

Para el año 2019, la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial se propone implementar varias de las políticas públicas establecidas por el DAFP – DASCDC como:



Horario Flexible: Estrategia que hace parte del programa de bienestar que busca brindarle un apoyo a quienes tienen dificultades con el cumplimiento de la hora de ingreso por motivos de distancias, cuidado de adultos mayores y congestiones de tráfico, entre otros. Esta estrategia está basada en la convicción de contar con servidores públicos felices, con un equilibrio entre su vida personal y laboral que los hace más productivos.

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008). En este sentido la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial se compromete a implementar la política de teletrabajo.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad o el que haga sus veces, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo que seguir para los demás. Estas acciones se medirán a través del impacto generado en los servidores.

Plan de Incentivos. Otorgar el premio a la excelencia a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de conformidad con las normas que regulan la materia.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	 UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	

Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de la evaluación del desempeño laboral, el diagnóstico de necesidades construido desde cada área para la detección de necesidades de capacitación. Así las cosas, la estrategia permitirá la construcción del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a consolidar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas de manera oportuna, para lo cual se realizará capacitación al nivel directivo para tomar conciencia sobre la importancia de la evaluación del desempeño y el correcto diligenciamiento de los formatos.



Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la UMV,

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión	1	

contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo que permita activar la ruta de la felicidad y el bienestar.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

La Secretaria General – Proceso de Talento Humano, tiene previsto generar actividades conjuntamente con la Caja de Compensación, la ARL y/o aliados estratégicos, de apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o supresión del empleo por causa de reformas administrativas.

EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

a) Sistema de Gestión Institucional – SGI.



A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

b) FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión) o el que haga sus veces.

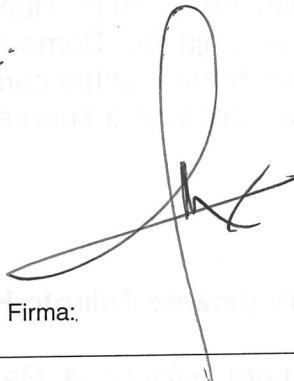
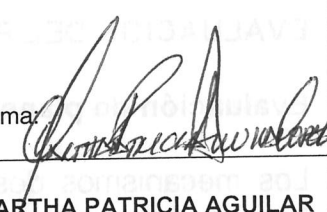
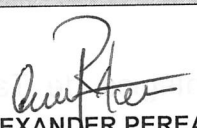
Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Se diligenciará en las fechas establecidas por el DAFP en lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo	Código GTHU-PL-002	
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Estratégico del Talento Humano (PETH)	Versión 1	



REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Elaborado y/o Actualizado por EQUIPO OPERATIVO SIG del Proceso:	Validado por RESPONSABLE DIRECTIVO SIG del Proceso:	Aprobado por:
CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO Profesional Especializado Proceso GTHU	 Firma:	 Firma:
MARTHA INES RODRIGUEZ GALINDO Contratista/ Secretaria General		
Acompañamiento EQUIPO TÉCNICO SIG:		
 ALEXANDER PEREA MENA Contratista / OAP	MARCELA ROCIO MARQUEZ ARENAS (Secretaria General)	MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE Representante de la Alta Dirección

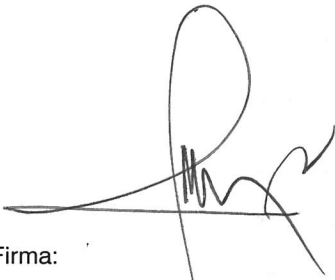
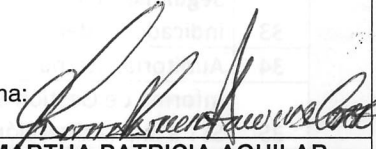
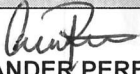
CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	APROBADO Representante de la Alta Dirección SIG
1	Elaborado por el Doctor Carlos Enrique Camelo, profesional especializado del Proceso de Gestión de Talento Humano, versión inicial del documento conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 612 de 2018.	Marzo 2019	Jefe Oficina Asesora de Planeación

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	



REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Elaborado y/o Actualizado por EQUIPO OPERATIVO SIG del Proceso:	Validado por RESPONSABLE DIRECTIVO SIG del Proceso:	Aprobado por:
DIANA CAROLINA CASTRO AFANADOR Contratista / Proceso GTHU – SG-SST MARTHA INES RODRIGUEZ GALINDO Contratista/ Secretaria General	 Firma:	 Firma:
Acompañamiento EQUIPO TÉCNICO SIG:  ALEXANDER PEREA MENA Contratista / OAP		

CONTROL DE CAMBIOS:



VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA	APROBADO Representante de la Alta Dirección SIG
1	Elaborado por la contratista Diana Carolina Castro Afanador, responsable de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, versión inicial del documento, conforme a lo establecido en el artículo 1 del Decreto 612 de 2018.	Marzo 2019	Jefe Oficina Asesora de Planeación

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	

VERIFICAR	27	Evaluación de cumplimiento de requisitos legales	Líder SG-SST															
	28	Seguimiento a reporte de condiciones inseguras	Líder SG-SST															
	29	Seguimiento de programa de capacitaciones	Líder SG-SST															
	30	Seguimiento reuniones Comité de convivencia	Líder SG-SST															
	31	Seguimiento reuniones comité COPASST	Líder SG-SST															
	32	Seguimiento ejecución de actividades PVE	Líder SG-SST															
	33	Seguimiento de indicadores del SG-SST	Líder SG-SST															
	34	Auditoría interna	Líder SG-SST															
	35	Informe de Gestión SG-SST a la alta dirección	Líder SG-SST															
ACTUAR	36	Tratamiento de hallazgos y no conformidades	Equipo de trabajo SST															
	37	Elaboración de Plan de Acción de Mejora	Líder SG-SST															
	38	Socialización de Avance del sistema	Líder SG-SST															
	39	Revisión por la Dirección	Secretaría General															
	40	Planeación de actividades 2020 en respuesta a los resultados obtenidos en el plan anual de trabajo	Líder SG-SST															

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV



	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)

Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial

2019

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	



INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en la ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL** ha estructurado el Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyo propósito principal es la acción conjunta entre la Entidad y sus colaboradores, para lograr mejoramiento continuo de las condiciones laborales la prevención de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

El presente documento plantea los lineamientos para promover el cuidado de la salud en cada uno de colaboradores y así prevenir de las lesiones y enfermedades laborales, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

De acuerdo con lo establecido, el presente plan se encuentra centrado en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con las actividades de la entidad, permitiendo también el bienestar del personal y el mejoramiento de la productividad de la Entidad.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD <small>Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	 SIG <small>UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</small>
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	



OBJETIVO

Plantear las actividades para implementar el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo de **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL** de tal manera que permita controlar los peligros y riesgos presentes en la Entidad, promover la mejora continua, y prevenir condiciones de peligros que puedan afectar el bienestar de los colaboradores y la productividad de la Entidad.

ALCANCE

El presente Plan pretende cubrir en la vigencia 2019 para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el desarrollo de los elementos necesarios para adelantar conjuntamente con otros sistemas de gestión de la entidad; teniendo como base tareas transversales del ciclo PHVA referentes a políticas, gestión de recursos, gestión documental, gestión operativa de los procesos, procedimientos de valoración, evaluación y seguimiento, y medidas de revisión por la dirección, que incluya la identificación, valoración y tratamiento de los riesgos identificados en los procesos.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	

MARCO DE REFERENCIA

Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan medidas sanitarias.

Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 797 de 2003: Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales Exceptuados y Especiales.

Ley 828 de 2003: Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.

Ley 860 de 2003: Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 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.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 1335 de 1987: Mediante el cual se expide el reglamento de seguridad en las labores subterráneas.

Decreto 2222 de 1993: Por el cual se expide el Reglamento de Higiene y Seguridad en las Labores Mineras a Cielo Abierto.

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1772 de 1994: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1607 de 2002: Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.



Decreto 2090 de 2003: Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Decreto 2800 de 2003: Por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994.

Decreto 3615 de 2015: Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.

Decreto 723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</p>	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	 <p>SIG UNIDAD DE MANTENIMIENTO VIAL</p>
	Proceso Gestión del Talento Humano			
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	

prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1507 de 2014: Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

Decreto 055 de 2015: Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 0472 de 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 0171 de 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 052 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.



Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Resolución 1792 de 1990 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.

Resolución 1075 de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Resolución 1570 de 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión	1	

Resolución 0156 de 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.

Resolución 627 de 2006 del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial: Por la cual se establece la norma nacional de emisión de ruido y ruido ambiental.

Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2646 de 2007 del Ministerio de la Protección Social: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 2844 de 2007 del Ministerio de la Protección Social: Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.

Resolución 1918 de 2009 del Ministerio de la Protección Social: Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 3368 de 2014 del Ministerio de Trabajo: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



Decisión 584 de 2004 del Fondo de Riesgos Laborales: Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo

Circular Unificada del Ministerio de la Protección Social 2004: Instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Circular 230042 de 2008 de la Dirección General de Riesgos Profesionales: Competencia, vigilancia y control en los casos de incapacidad temporal.

Circular 38 de 2010 del Ministerio del Protección Social: Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (spa) en las empresas.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SIGGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	Procesos de Apoyo	Código GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano		
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	Versión 1	





PLAN ANUAL DE TRABAJO 2019
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL

OBJETIVO: Garantizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la UAERMV según los requerimientos del decreto 1072 del 2015 y la resolución 1111 de 2017

META: Lograr cumplimiento de las actividades programadas en la vigencia 2019 en un porcentaje igual o superior al 90%

ETAPA	ITEM	ACTIVIDADES GENERALES	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
PLANEAR	1	Formulación de actividades SG-SST 2019	Líder SG-SST		■											
	2	Seguimiento al avance del plan anual SG-SST	Líder SG-SST				■		■		■		■		■	
	3	Revisión de matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos	Líder SG-SST		■											
	4	Elaboración de Programas y planes para el control de los riesgos asociados a las actividades	Líder SG-SST			■										
	5	Formulación del plan de sensibilización y capacitación de acuerdo a los riesgos potenciales identificados	Líder SG-SST			■										
	6	Formulación de plan de capacitación de brigada de emergencia	Líder SG-SST		■											
	7	Formulación de plan de capacitación del Comité de Convivencia Laboral	Líder SG-SST		■											
	8	Formulación de plan de capacitación del COPASST	Líder SG-SST		■											
	9	Formulación del programa de inspecciones planeadas	Líder SG-SST			■										
	10	Gestión de Exámenes Médicos ocupacionales	Líder SG-SST		■											

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

	Procesos de Apoyo	Código	GTHU-S-PL-001	
	Proceso Gestión del Talento Humano	Versión	1	
	Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)			

HACER	11	Formulación de PVE	Líder SG-SST																	
	12	Formulación del programa de reporte de condiciones inseguras	Líder SG-SST																	
	13	Gestión control de los riesgos identificados en la fuente/ medio e individuo	Líder SG-SST																	
	14	Recepción y tabulación de reportes de condiciones inseguras	Residentes SST																	
	15	Capacitación y sensibilización del personal en los temas programados	Residentes SST																	
	16	Capacitación y sensibilización del COPASST en los temas programados	Líder SG-SST																	
	17	Capacitación y sensibilización del Comité de Convivencia en los temas programados	Líder SG-SST																	
	18	Capacitación y sensibilización de la Brigada de Emergencia en los temas programados	Líder SG-SST																	
	19	Inspecciones programadas	Residentes SST																	
	20	Entrega de EPP	Residente SST																	
	21	Reunión de comité de Convivencia	Comité de Convivencia																	
	22	Reunión COPASST	COPASST																	
	23	Reunión comité de emergencias de la entidad	Comité de Emergencias																	
	24	Documentación de procedimientos de control operacional	Líder SG-SST																	
	25	Reporte de Accidente de Trabajo	Residentes SST																	
	26	Participación en el simulacro Distrital	UAERMV																	

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV