



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

ÁREA METROPOLITANA DE
BUCARAMANGA

INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realicen, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano de Área Metropolitana de Bucaramanga, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El Plan de Gestión de Talento Humano es un documento mediante el cual se da a conocer a los servidores del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** la forma en que la misión, visión, objetivos y planes de la entidad se encuentran alineados con la planeación estratégica institucional.

La Planeación Estratégica del Talento Humano es un proceso mediante el cual las entidades organizan, suplen y racionalizan sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo establecer una serie de actividades y acciones medibles en el tiempo, que garanticen el logro de las metas y objetivos propuestos.

En este orden de ideas el plan estratégico de la entidad implementa acciones que permitan identificar y cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, configurando su gestión desde la vinculación del talento humano hasta el retiro del servidor público de la entidad.

Talento Humano del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para el apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

OBJETIVO GENERAL

Dirigir y alinear los componentes que integran la Gestión del Talento Humano tales como planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el plan de Capacitación Institucional para fortalecer habilidades y competencias de los servidores del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**
- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del Talento Humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y operativo de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.
- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión.
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Área Metropolitana de Bucaramanga.
- Fortalecer los conocimientos, capacidades y habilidades de los servidores del AMB
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural.
- Fomentar los valores de la Entidad
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal

Misión de Talento Humano

Desarrollar la gestión del Talento Humano del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**, mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en cumplimiento con el Plan Estratégico del Área Metropolitana de Bucaramanga.

Visión del Talento Humano

Garantizar una gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano vinculado al Área Metropolitana de Bucaramanga, articulando los intereses individuales e institucionales.



Definiciones

Plan: Es una intención o un proyecto. Modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encausarla. Escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

Planeación Estratégica de Recursos Humanos: Proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos, conforme cambia el entorno interno y externo de la organización, y la aplicación de la estrategia proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos que demanda la organización. Disponer de las personas apropiadas, en los puestos correctos, con las habilidades suficientes, en los momentos correctos.

Estrategia: Es el programa, general de una organización para definir y alcanzar sus objetivos.

Objetivos Estratégicos: Son los fines o metas desarrollados a nivel estratégico que una organización pretende alcanzar a largo plazo. Algunas posturas identifican los objetivos estratégicos con los objetivos generales. Están basados en la visión, la misión y los valores de una organización y condicionan las acciones que se llevarán a cabo.

Política Organizacional: Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa.

Diagnóstico Organizacional: Es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidades, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

Valores Corporativos: Son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, junta directiva y los empleados.

Cronograma: Es una representación gráfica y ordenada con tal detalle para que un conjunto de funciones y tareas se lleven a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo.

Presupuesto: Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo. Cálculo anticipado del coste de una obra o un servicio.

Clima laboral: Es la forma en que un empleado percibe el ambiente que los rodea. El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características



son percibidas, directa o indirectamente por los empleadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

Gestión del Talento Humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Ingreso: Comprende los procesos de selección, contratación, e inducción.

Desarrollo: Durante su permanencia aplican en los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Incentivos, entre otros.

Retiro: Situación generada por vencimiento de contratos, terminación unilateral de los contratos, necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

MARCO NORMATIVO:

- ✓ Decreto 1567 de 1998: por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 734 de 2002: Se contemplan los derechos que tienen los servidores públicos
- ✓ Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- ✓ Ley 1064 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.



- ✓ Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Talento Humano, es decir, todos los empleados que laboran en el **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**, en el marco de los valores institucionales, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión del AMB, a garantizar los derechos y a responder las demandas de las afiliadas a la entidad y demás ciudadanos.

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De conformidad con el modelo MIPG, es indispensable para las Entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano. Es por ello que el Área Metropolitana de Bucaramanga cuenta con herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del empleado: información relacionada con la antigüedad –fecha de ingreso, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

La caracterización de los empleos se encuentra de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	PLANTA
Directivo	7
Asesor	2
Profesional	33
Técnico	9
Asistencial	12
Total	63



DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el departamento de administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	88
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	72	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	76
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	69
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	78
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Fuente: Matriz de diagnóstico gestión estratégica de talento humano

Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

De lo anterior, se desprende que al igual que el análisis realizado a partir de la matriz de diagnóstico por componentes y categorías, una revisión a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de la entidad en todo lo correspondiente con la gestión del talento humano, de tal manera que todas las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactará directamente las mismas.

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas de creación de valor, pero en especial la Ruta de la calidad en donde las

sub-rutas arrojaron una calificación inferior o igual a 70, así las cosas, de los filtros especificados en la matriz de diagnóstico se efectuará la selección correspondiente con el fin de determinar el plan de acción a seguir para facilitar el equilibrio vida personal y laboral.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios del **ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA** y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Por lo tanto se construyen diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos: Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Seguridad y Salud para el Trabajo y Plan de Bienestar e Incentivos.

Seguimiento

El seguimiento para el cumplimiento del Plan Estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

Desarrollo el Plan Estratégico de Talento Humano

Para el desarrollo del Plan estratégico de Talento Humano se determinaron actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este plan y muestran relación con la dimensión de talento humano señaladas en MIPG.

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO		
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	ENTORNO FÍSICO	Implementar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - 2020, enfocada a la actualización del Sistema teniendo en cuenta el cambio de infraestructura.
		Realizar la revisión, adecuación y ajustes de los puestos de trabajo teniendo en cuenta que se realizó un cambio de locativo y reorganización de los espacios.
		Promover acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente
		Promoción de ambientes de trabajo saludables (uso de zonas comunes)
	EQUILIBRIO DE VIDA	Programación de actividades de esparcimiento
		Administración de mis recursos personales y familiares
		Programación de pausas activas con la caja de compensación familiar y ARL
SALARIO	Programar ejercicios dirigidos - actividad física	



	EMOCIONAL	Identificar y caracterizar los servidores con novedades en los exámenes médicos ocupacionales
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Impulsar la política de integridad a través de la divulgación del Código de Integridad
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar, ARL o EPS
		Impulsar la vinculación de estudiantes por medio de práctica profesionales en la modalidad de convenio Programa Estado Joven
		Capacitar a los funcionarios en temáticas de innovación
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	CULTURA DEL LIDERAZGO	Elaborar el plan de capacitación
		Elaborar el acto administrativo de adopción del sistema de evaluación
		Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 90 puntos.
	BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	Elaborar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y diseñar la estrategia de re inducción para la actualización de la información Institucional cuando sea requerida.
		Promover el día del Servidor Público
		elaborar encuesta de retiro para identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la Entidad
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover la apropiación del Código de Integridad
		Capacitar a los servidores con temáticas relacionadas con integración cultural y buen gobierno
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Mantener actualizada la matriz de caracterización de los funcionarios del AMB
		Coordinar con la Caja de Compensación, ARL y Fondos de pensiones, actividades para pre pensionados a través del cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte del personal que se retiran por pensión
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temas relacionados con: - Contratación pública - Planificación - Gestión documental - Derechos de acceso a la información - Programa de bilingüismo
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Adelantar el proceso de dotación para los funcionarios del nivel asistencia

cosas bien		Administrar la nómina
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las normas vigentes y a las necesidades de la Entidad
		Coordinar las actividades requeridas para que los funcionarios de la Entidad presenten su declaración de bienes y rentas dentro de los términos establecidos en la norma
		Enviar oportunamente las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC
		Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación de desempeño laboral
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el Talento	ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS	Gestionar la información en el SIGEP con respecto al Talento Humano
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor
		Consolidar las estadísticas relacionadas con el Talento Humano

De igual manera y conforme al análisis efectuado respecto a las rutas de generación de valor, acorde a la guía de la función pública se procedió a seleccionar del filtro, las sub-rutas que presentan el menor puntaje. Una vez identificadas, se señalaron las variables resultantes y se plantearon las alternativas de mejora, las cuales se encuentran directamente vinculadas con las actividades programadas a nivel de componentes y categorías.

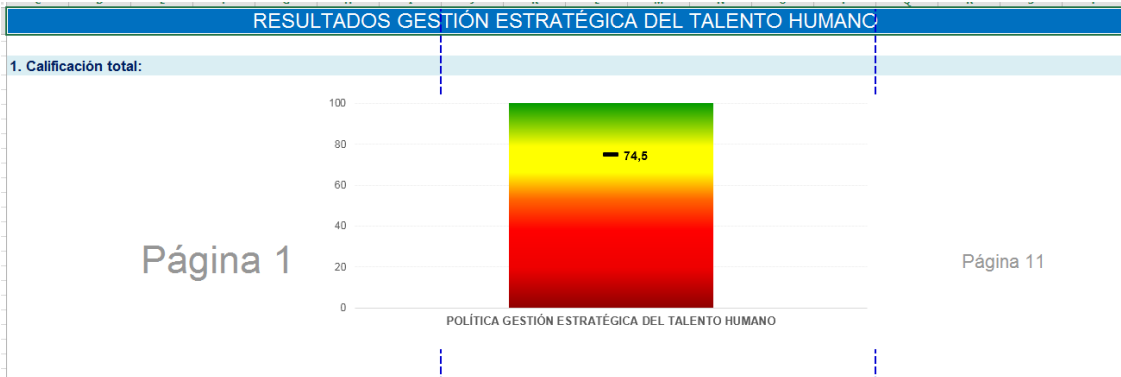
Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor del Área Metropolitana de Bucaramanga. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen en el transcurso de la vigencia 2020, para el cumplimiento de las metas.

A continuación se podrán observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

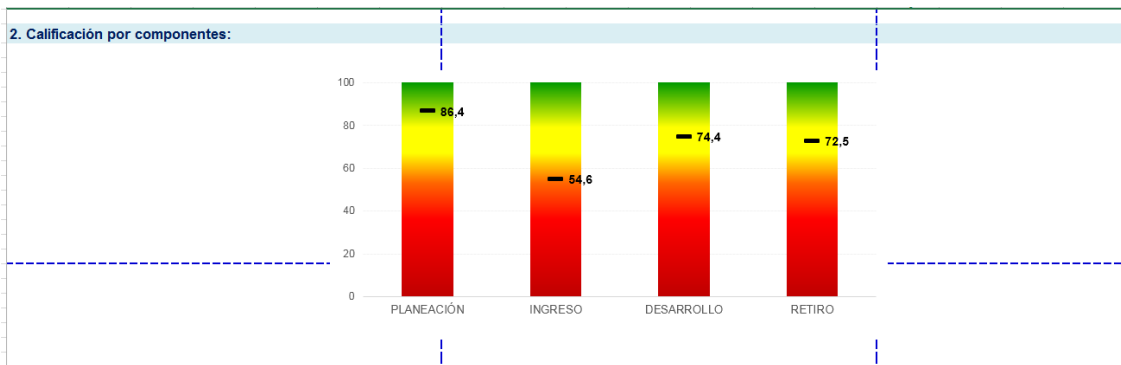
- * Ruta de la felicidad
- * Ruta del Crecimiento
- * Ruta del Servicio * Ruta de la calidad
- * Ruta del Análisis de Datos



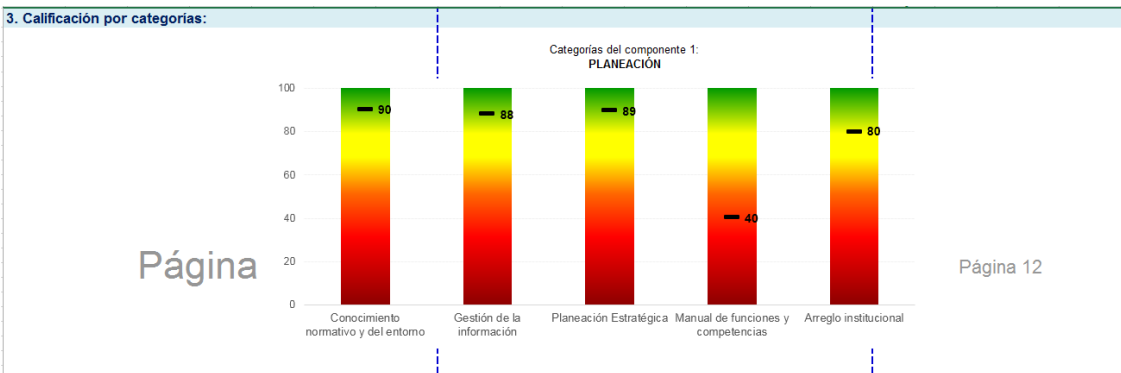
1. CALIFICACIÓN TOTAL

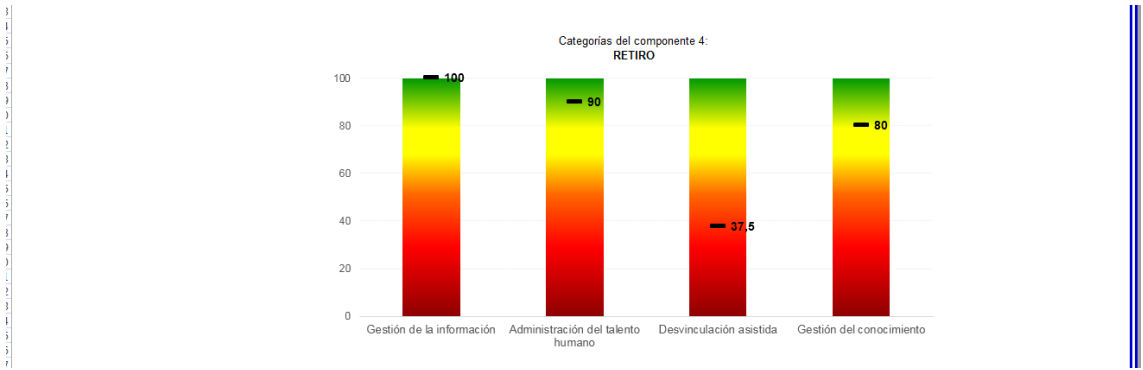
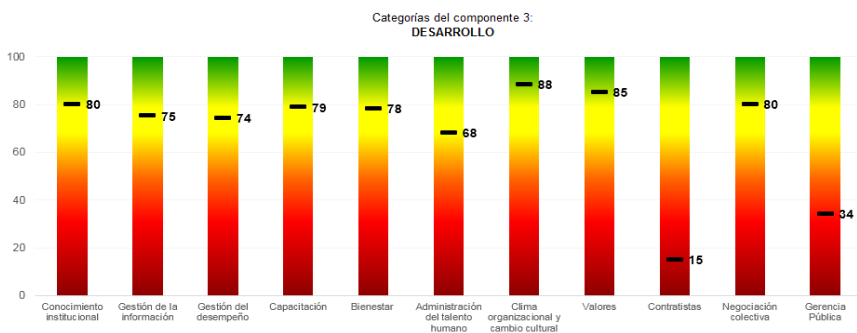
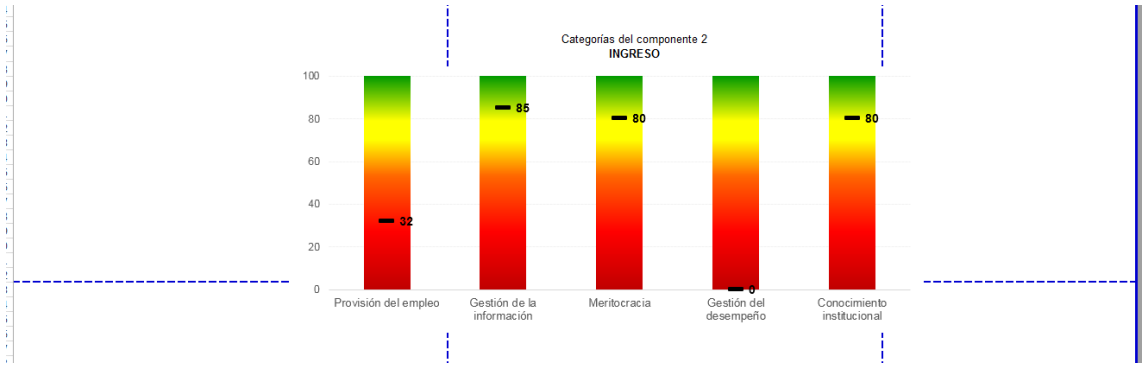


2. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES



3. CALIFICACIÓN POR CATEGORIAS

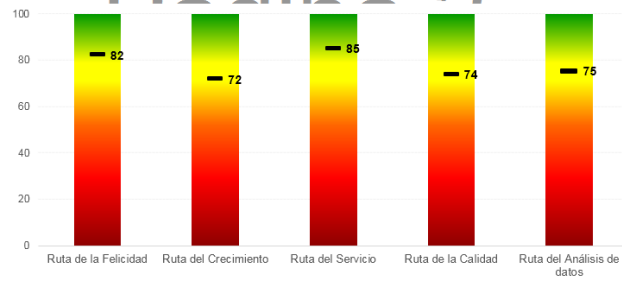




4. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



5. DESAGREGACIÓN DE LA RUTA DE CREACIÓN DE VALOR

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:

