

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. Es así como el Área Metropolitana de Bucaramanga, establece la estrategia, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

Con el fin de dar continuidad al proceso de la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del área de talento humano.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de planeación y Gestión- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el informe de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.



Objetivo General

Promover y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los colaboradores 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
- 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
- Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Fortalecer la cultura de prevención.
- Fomentar los valores de la Entidad
- Establecer canales de comunicación con los servidores
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga.

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 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.

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.

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	60	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	52
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	54
		- Ruta para generar innovación con pasión	48
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	55	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	51
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	49
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	59
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	56	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	55
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

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

La implementación de este plan se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz y se tiene en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro de cada funcionario.

Por lo anterior 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.

Las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	LIDERAZGO EN VALORES	Planeación estratégica que contemple plan de incentivos	Solicitará a la Alta Gerencia la aprobación e inclusión de incentivos en el plan de bienestar. Capacitar y promover actividades que impliquen trabajo en equipo. (Segundo semestre de 2018)
	EQUILIBRIO DE VIDA	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo) y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: comunicación e integración y el trabajo en equipo	elaboración del plan de intervención a los resultados arrojados en la medición del clima laboral (se incluyen capacitaciones sobre trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, (segundo semestre 2018)



<p>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento</p>	<p>CULTURA DE LIDERAZGO</p>	<p>Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).</p>	<p>Cuando existan cargos vacantes se contemple la revisión de hojas de vida de los funcionarios de carrera que no hayan sido sancionados disciplinariamente y que su última evaluación de desempeño sea sobresaliente, para verificar el cumplimiento de los requisitos y posean aptitudes y habilidades para desempeñarlo. Cada vez que se requiera cubrir la vacancia)</p>
	<p>LIDERAZGO EN VALORES</p>	<p>Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.</p>	<p>Desarrollo de competencias mediante capacitaciones en liderazgo, toma de decisiones, desarrollo personal (segundo semestre de 2018)</p>
<p>RUTA DEL SERVICIO AL servicios de los ciudadanos</p>	<p>CULTURA DE LIDERAZGO</p>	<p>Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>implantarán buzón para que los funcionarios y contratistas manifiesten qué valores se deben promocionar a interior del AMB,(2 mediciones en 2018)</p>
<p>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</p>	<p>Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los servidores de planta y se llevarán los registros.</p>	<p>Gestión del desempeño.</p>
		<p>Se desarrollará los seguimientos de compromisos para los servidores en provisionalidad.</p>	<p>Retiro</p>
		<p>Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar comisión.</p>	
		<p>Se implementarán entrevistas de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores.</p>	



<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conocimiento del Talento</p>	<p>ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS</p>	<p>Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP.</p>	<p>Planeación estratégica del Talento Humano</p>
		<p>Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento humano.</p>	<p>Gestión del desempeño.</p>
		<p>Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.</p>	<p>Retiro</p>
		<p>Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro.</p>	
		<p>Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones.</p>	

Estrategias de Talento Humano

El área de Talento humano realizará sus acciones de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Por lo anterior se define lo siguiente:

1. Fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la institución a través del PIC.
2. Fortalecer el eficaz desempeño, el compromiso, el trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar e Incentivos.
3. Establecer la metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
4. Socializar el Código de Integridad fomentando valores institucionales.
5. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del talento humano para generar reportes en tiempo real.



RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	LIDERAZGO EN VALORES	Planeación estratégica que contemple plan de incentivos	Solicitará a la Alta Gerencia la aprobación e inclusión de incentivos en el plan de bienestar. Capacitar y promover actividades que impliquen trabajo en equipo). (Segundo semestre de 2018)
	EQUILIBRIO DE VIDA	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo) y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: comunicación e integración y el trabajo en equipo	elaboración del plan de intervención a los resultados arrojados en la medición del clima laboral (se incluyen capacitaciones sobre trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, (segundo semestre 2018)
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	CULTURA DE LIDERAZGO	Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).	Cuando existan cargos vacantes se contemple la revisión de hojas de vida de los funcionarios de carrera que no hayan sido sancionados disciplinariamente y que su última evaluación de desempeño sea sobresaliente, para verificar el cumplimiento de los requisitos y posean aptitudes y habilidades para



**ÁREA METROPOLITANA
DE BUCARAMANGA**

www.amb.gov.co

Teléfono: 6444831

Correo: info@amb.gov.co

Bucaramanga, Santander, Colombia.

			desempeñarlo. Cada vez que se requiera cubrir la vacancia)
	LIDERAZGO EN VALORES	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Desarrollo de competencias mediante capacitaciones en liderazgo, toma de decisiones, desarrollo personal (segundo semestre de 2018)
RUTA DEL SERVICIO Al servicios de los ciudadanos	CULTURA DE LIDERAZGO	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	implantarán buzón para que los funcionarios y contratistas manifiesten qué valores se deben promocionar a interior del AMB,(2 mediciones en 2018)





<p>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</p>	<p>Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los servidores de planta y se llevarán los registros. Se desarrollará los seguimientos de compromisos para los servidores en provisionalidad. Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar comisión. Se implementarán entrevistas de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores.</p>	<p>Gestión del desempeño. Retiro</p>
<p>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el Talento</p>	<p>ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS</p>	<p>Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP. Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento humano. Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro. Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones.</p>	<p>Planeación estratégica del Talento Humano Gestión del desempeño. Retiro</p>

Estrategias de Talento Humano

La implementación de este plan se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz.

Teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro de cada funcionario.

Por lo anterior se determinaron unas 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.



www.amb.gov.co
Teléfono: 6444831
Correo: info@amb.gov.co
Bucaramanga, Santander, Colombia.

