

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p align="center"><b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014</p>
	<p align="center">FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p><b>VERSIÓN:</b> 01</p>

Nombre de la política / plan:	<b>PLAN ESTRATEGICO</b>
Dependencia responsable:	<b>TALENTO HUMANO</b>
Fecha de aprobación de la política / plan:	
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	
Vigencia de la política / plan:	<b>2024</b>
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	<b>Talento Humano</b>

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA · FLORIDABLANCA · GIRÓN · PIEDECUESTA</small></p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. OBJETIVOS .....	3
4. MISIÓN Y VISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	4
5. DEFINICIONES .....	4
6. MARCO LEGAL .....	6
7. DESARROLLO DEL PLAN .....	8
8. SEGUIMIENTO .....	10
9. DESARROLLO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	10
10. PLANES DE 2024 .....	16
11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	18
12. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	18

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta de gestión que permite implementar, desarrollar y evaluar que estrategias se deben realizar para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El propósito del plan estratégico de talento humano es orientar a la entidad en la toma de decisiones o acciones por medio de planes, programas y/o proyectos que permitan el cumplimiento de los objetivos en la gestión del talento humano.

El plan Estratégico 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 encaminados al cumplimiento de los objetivos de los servidores públicos instituyendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan de manera oportuna las necesidades.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como propósito establecer y divulgar las directrices y 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, articulando las diferentes funciones conexas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia institucional y, por ende, efectividad.

Para que lo anterior sea posible, la Secretaría General elabora los planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde su ingreso hasta su retiro y así fortalecer en cada uno de los colaboradores los valores institucionales y las competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Área Metropolitana de Bucaramanga inicia con la identificación de necesidades y la realización de diagnósticos para cada uno de los planes relacionados y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, la evaluación de la ejecución de estos aplica e incluye a todos los servidores públicos y contratistas del AMB.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar estrategias de administración del Talento Humano en el Área Metropolitana de Bucaramanga con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus funcionarios, en pro del cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDEQUERA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

- Dirigir el área de talento humano implementando políticas, programas y proyectos que abarquen el ámbito administrativo y operativo de la entidad.
- Fortalecer las competencias de los funcionarios del AMB, a través de actividades del plan institucional de capacitación, realizar entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Generar acciones de mejora para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución de acuerdo con los resultados de la encuesta de ambiente laboral y demás mecanismos de detección de necesidades y oportunidades de mejora.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral en la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Implementar la metodología del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, a través del desarrollo de planes, programas y sistemas de gestión aplicables a la gestión del talento humano.

#### 4. MISIÓN Y VISIÓN DEL TALENTO HUMANO

##### MISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Desarrollar la gestión del talento humano mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que garanticen el desarrollo integral de los servidores públicos fomentando el cumplimiento del plan estratégico y la calidad del mismo.

##### VISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Garantizar la gestión del área del talento humano por medio del cumplimiento de los objetivos de los planes misionales, basados en principio de calidad, veracidad y oportunidad.

#### 5. DEFINICIONES

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

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

- **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.
- **Estrategia:** Es el programa, general de una organización para definir y alcanzar sus objetivos.
- **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.
- **Nómina:** A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna, de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno.
- **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
- **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.
- **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 por 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.
- **Presupuesto:** Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo. Cálculo anticipado del coste de una obra o un servicio.
- **Retiro:** Situación generada por vencimiento de contratos, terminación unilateral de los contratos, necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

- **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.

## 6. MARCO LEGAL

Normatividad	Descripción	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar y los programas de incentivos	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
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	Talento humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a los programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Decreto 1072 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST
Ley 1064 de 26 de julio de 2006	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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1801 de 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional	Programa de bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión 1	Talento humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
Resolución 390 de 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por	Programa de bienestar

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDEQUERA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

2017	medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia) para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	
Decreto 2011 de 2017	Por la cual se adiciona el Capítulo 2 al título 12 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la Integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la mejora normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Resolución 0667 de 3 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula prácticas laborales	pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SSGSST
Acuerdo No. CNSC – 201481000006176 DE 2019	Por el cual se establece el sistema tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del Desempeño
Decreto 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Ley 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al Título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con	Talento Humano

	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	<b>VERSIÓN:</b> 01

	la actualización de las plantas globales de empleo	
<b>NOTA: Además de las normas mencionadas en el cuadro, se debe tener en cuenta toda norma que modifique o actualice en la vigencia, relacionada a la gestión de talento humano</b>		

## 7. DESARROLLO DEL PLAN

- Caracterización de la población:**

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga, como el principal insumo para la administración del talento humano.

- Caracterización de los empleos:**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

<b>NÚMERO DE EMPLEOS EN LA ENTIDAD</b>	
NIVELES	PLANTA
Directivo	7
Asesor	2
Profesional	33
Técnico	9
Asistencial	12
<b>Total</b>	<b>63</b>

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel,

A 31 de diciembre de 2023, en la planta de personal del AMB predomina el género masculino con 27 funcionarios representando en un 54%, frente al género femenino el cual esta representado por 23 funcionarias que evidencia un 46% de la planta; en cargos el nivel jerárquico con mayor número de funcionarios es el profesional

Nivel Jerárquico	Mujeres	hombres
Directivo	1	5
Asesor	0	2
Profesional	14	13
Técnico	2	3
Asistencial	6	4
Total	23	27

- Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano**

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el AMB:

	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	<b>VERSIÓN:</b> 01



## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>86</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>86</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>85</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>85</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>88</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>85</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>82</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>85</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>86</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>89</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>91</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>87</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>85</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>82</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>87</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>78</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>78</b>

De lo anterior, se desprende que, 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 las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactarán directamente las mismas.

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer o reforzar todas las rutas en especial la ruta del análisis de datos que arrojó una calificación igual a 78, así las cosas, de los

	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	<b>VERSIÓN:</b> 01

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.

## 8. 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.

## 9. 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	ENTORNO FÍSICO	Implementar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - 2024, enfocada a la actualización del Sistema
		Realizar la revisión, adecuación y ajustes de los puestos de trabajo, atendiendo recomendaciones de los APTs (análisis de puestos de trabajo) realizados
		Promover acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente
		Aplicar encuesta de clima laboral y encuesta de percepción del cliente interno cada 6 meses
		Programación de pausas activas con la caja de compensación familiar y ARL
	EQUILIBRIO DE VIDA	Capacitar a funcionarios y contratistas en habilidades blandas y organizacionales (inteligencia emocional, trabajo en equipo, comunicación asertiva entre otros.)
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y/o ARL siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

		Se divulga con regularidad 1 vez al mes los aliados de bienestar del servidor público: Programa Servimos. Para que los funcionarios y contratistas accedan a la información. <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos">https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos</a>
	<b>SALARIO EMOCIONAL</b>	Programar ejercicios dirigidos - actividad física
		Permiso por cumpleaños
		Facilitar programa de capacitación coaching a JEFES/ DIRECTIVOS cada 3 meses para desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal
		Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia.
		Programas de quinquenios. Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
		Participar en programa de visita y acompañamiento de voluntariado en fundaciones. RSE promovidas por la organización.
		Facilitar inducción y reinducción (anual) (SST, TH, Comunicaciones) a los funcionarios y contratistas de forma virtual en la página de la entidad AMB.
		Licencia de paternidad y maternidad
	<b>INNOVACIÓN CON PASIÓN</b>	Impulsar la política de integridad a través de la divulgación del Código de Integridad y valores institucionales
		Impulsar la vinculación de estudiantes por medio de práctica profesionales en la modalidad de convenio Programa Estado Joven
		Implementar comité de gestión del cambio que lidere la gestión del cambio en proyectos que ejecute la entidad. Se encarga de comunicar, promover la adaptación al cambio, socializar y sensibilizar el cambio.
		Promover la digitalización de procesos que aún se realizan de forma manual
		Realizar entrevista de retiro con observaciones de mejora la entidad
		Capacitar a los funcionarios en temáticas de innovación
	<b>CULTURA DEL</b>	Elaborar el plan de capacitación
		Medición del clima organizacional

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> <b>Liderando talento</b>	<b>LIDERAZGO</b>	capacitar al personal el cultura de servicio, atención al ciudadano y usuario
		Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 90 puntos.
	<b>BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO</b>	Elaborar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y diseñar la estrategia de reinducción para la actualización de la información Institucional cuando sea requerida.
		<b>Promover el día del Servidor Público</b>
		Elaborar encuesta de retiro para identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la Entidad
	<b>LIDERAZGO EN VALORES</b>	Promover la apropiación del Código de Integridad
		Capacitar al personal para la resolución de conflictos, y feedback del desempeño
		Capacitar a los servidores con temáticas relacionadas con integración cultural y buen gobierno
	<b>SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN</b>	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 - atención al ciudadano - lenguaje de señas		
Mantener en un drive o información en la nube, que contenga los aspectos relevantes, normas, y acuerdos que cada cargo requiera conocer o saber de la labor a realizar.		
Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>CULTURA BASADA EN EL SERVICIO</b>	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos
		Formación en habilidades blandas y servicio al cliente interno, atención al usuario

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</b>	Adelantar el proceso de dotación para los funcionarios del nivel asistencial
		Administrar la nómina
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las normas vigentes y a las necesidades de la Entidad y socializar con el personal
		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
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el Talento	<b>ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS</b>	Gestionar la información en el SIGEP con respecto al Talento Humano
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor
		Realizar monitoreo estadístico de participación, interacción de los funcionarios y sus familias en redes sociales de la entidad y sitio web de la entidad.
		Realizar cuestionarios o encuestas de satisfacción en línea o presenciales usando preguntas abiertas o cerradas. A los funcionarios y sus familias
		Toma de asistencia a través de Código QR que facilite la analítica de datos
		Implementar google analytics para identificar la participación y asistencia de los funcionarios en las actividades.
		Consolidar las estadísticas relacionadas con el Talento Humano

De igual manera y de acuerdo al análisis realizado a las Rutas de Generación de Valor, en relación al concepto emitido por parte de la Función Pública se procedió a seleccionar las Subrutas que evidencian un menor puntaje y se plantearon alternativas de mejora que están asociadas con las actividades del programa a nivel de componentes y categorías.

Este Plan Estratégico se desarrolla desde el ingreso, desarrollo y retiro del servidor, por tanto se establecieron actividades y/o acciones en cada plan que hacen parte integral de este documento y tiene trazabilidad con la metodología de MIPG. Es por ello que se trabaja y se fortalecerá todas las rutas de creación de valor en especial la ruta de análisis de datos.

A continuación se evidencian los resultados de la gestión estratégica del talento humano:

### 1. CALIFICACIÓN TOTAL

#### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

##### 1. Calificación total:



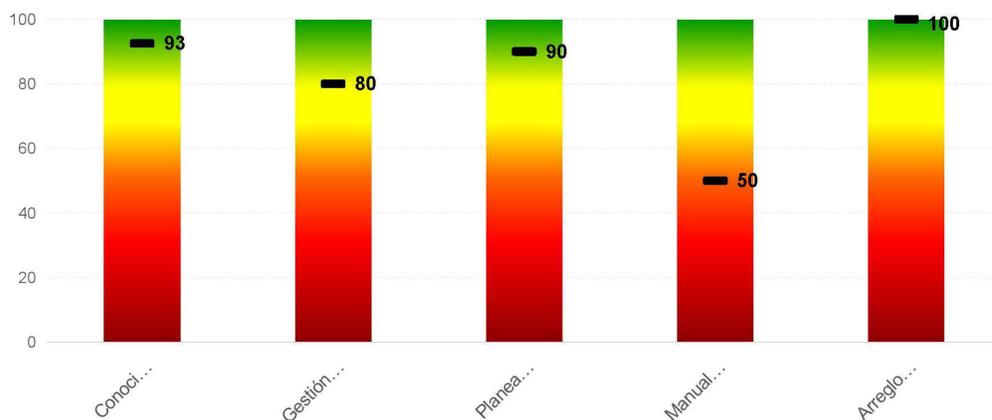
### 2. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

##### 2. Calificación por componentes:

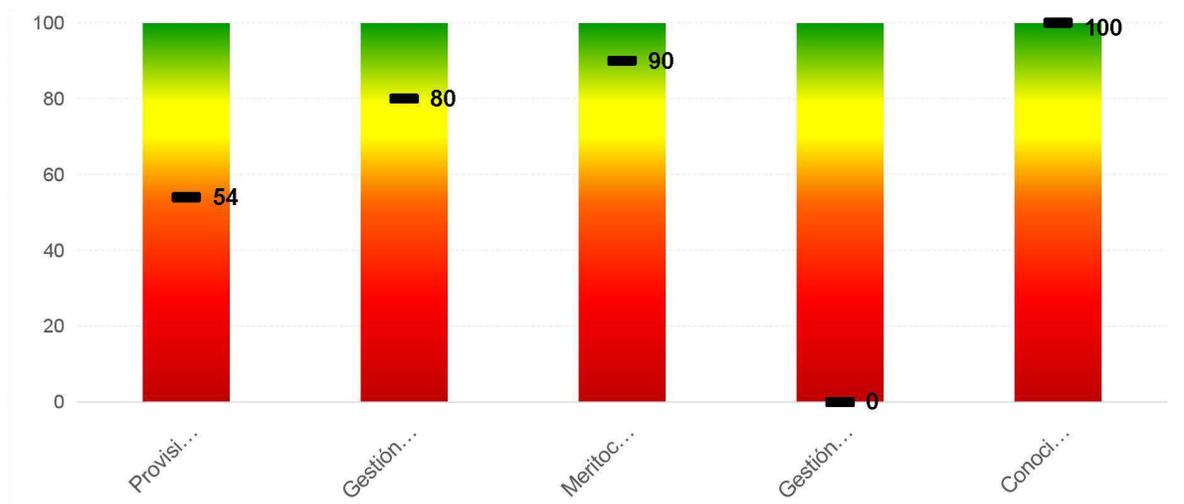


### 3. CALIFICACIÓN POR CATEGORIAS

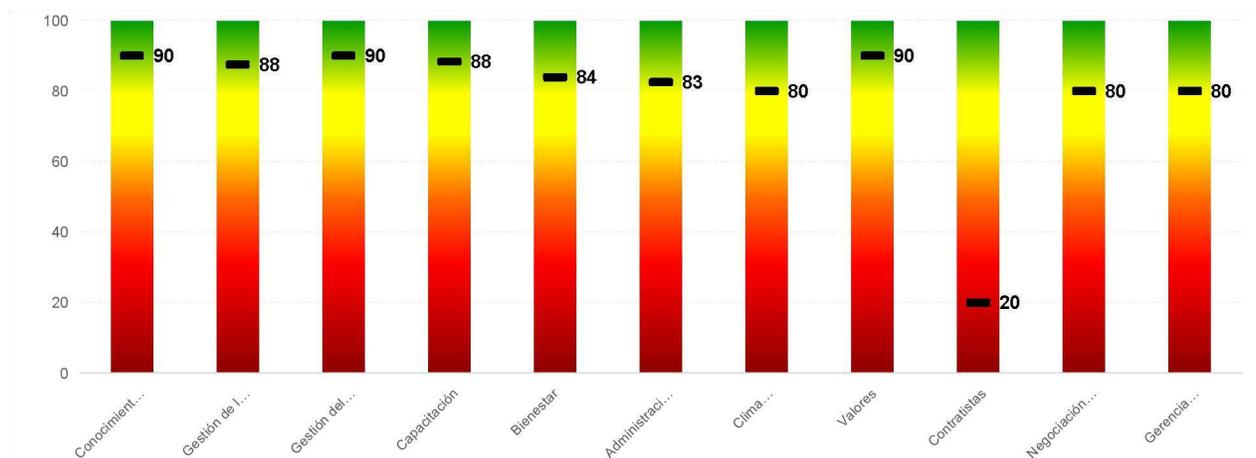
##### Categorías del componente 1: PLANEACIÓN



Categorías del componente 2  
**INGRESO**



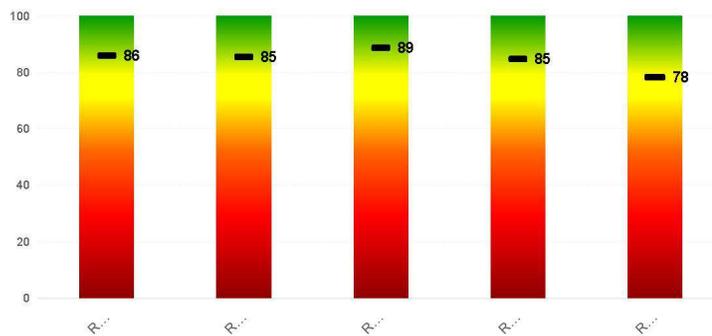
Categorías del componente 3:  
**DESARROLLO**



 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO: DIE-FO-014</b>
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN: 01</b>

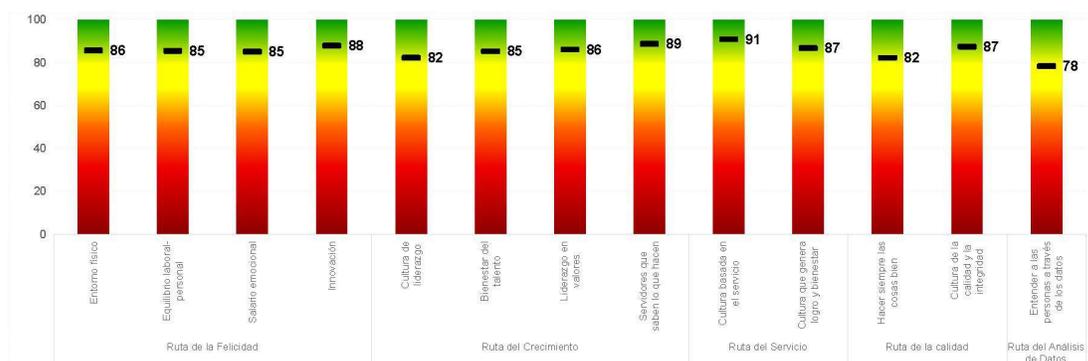
#### 4. CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

##### 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



#### 5. DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN D EVALOR

##### 4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



#### 10. PLANES DE 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del área de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

##### 10.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

- **Objetivo:** Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

La planta del Área Metropolitana se encuentra compuesta por 63 empleos.

 <p><b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDEQUENA</p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

Para visualizar en tiempo real el estado de la planta se mantendrá un registro actualizado del estado de cada empleo en el que incluya el tipo de vinculación, de tal manera que contribuya a la toma de decisiones.

La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán previa verificación de cumplimiento de requisitos establecidos en el manual de funciones vigente.

## 10.2 Plan de Bienestar e incentivos

- **Objetivo:** Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, protección y servicios sociales, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios,

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajarán los siguientes temas:

1. Promoción y prevención en salud
2. Promoción de vivienda
3. Actividades deportivas y recreativas
4. Actividades artísticas y culturales
5. Calidad de vida laboral  
Intervenciones del Clima organizacional
6. Programa pre-pensionados
7. Fortalecimiento de trabajo en equipo
8. Incentivos no pecuniarios
9. Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad, dando cumplimiento a la Resolución N° 000739 de 27 de diciembre de 2022, por la cual se establece el horario de trabajo, jornada laboral flexible y de atención al público en el Área Metropolitana de Bucaramanga.
10. Reconocimiento por antigüedad a los empleados que cumplan 5, 10, 15, 20 años y más de servicio

## 10.3 Plan de Seguridad y salud en el trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

## 10.4 Plan Institucional de Capacitación

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades mediante acciones de formación y capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación 2024, expresadas por los servidores en la encuesta sobre necesidades de formación.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>	<b>CÓDIGO:</b> DIE-FO-014
	<b>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b>	<b>VERSIÓN:</b> 01

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Para la ejecución del Plan Institucional del Capacitación se contará con los Aliados estratégicos: quienes nos permitirán avanzar en la implementación del PIC 2024, y será a través de la oferta de capacitación que ellos prestan. Como aliados estratégicos tenemos la Red Interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación del sector público que es la ofrecida por otras instituciones públicas en el marco de sus programas, como: Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro de Gestión Administrativa, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Ministerio de las TIC, Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Departamento Nacional de Planeación – DNP, Archivo General de la Nación – AGN y Adicionalmente la Administradora de riesgos laborales ARL, Caja de Compensación Familiar, entre otros.

#### **11. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.**

- **Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecidos en el Acuerdo No. CNSC- 20181000006176 de 2018. para las evaluaciones de desempeño de los servidores se carrera administrativa del Área Metropolitana de Bucaramanga.

EL AMB a través de la herramienta EDL-APP dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas

#### **12. EVALUACIÓN DEL PLAN.**

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realizará a través de indicadores y planes de acción y con la verificación y seguimiento de la matriz elaborada para tal fin y se cuenta con mecanismos de verificación como el FURAG – MIPG.