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

Nombre de la política / plan:	<b>PLAN ESTRATEGICO</b>
Dependencia responsable:	<b>TALENTO HUMANO</b>
Fecha de aprobación de la política / plan:	<b>28 DE ENERO 2025</b>
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	<b>NO. 001 DE 2025</b>
Vigencia de la política / plan:	<b>2025</b>
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	<b>Talento Humano</b>

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORONA - PÁJARA - SICHÓN - FREDECOPER</small>	<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>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	ALCANCE .....	3
3.	OBJETIVOS .....	3
4.	MISIÓN Y VISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	4
5.	DEFINICIONES .....	4
6.	MARCO LEGAL .....	5
7.	DESARROLLO DEL PLAN .....	7
8.	SEGUIMIENTO .....	9
9.	DESARROLLO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	9
10.	PLANES DE 2025 .....	15
11.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	16
12.	EVALUACIÓN DEL PLAN .....	16

### 1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta de gestión que facilita la implementación, desarrollo y evaluación de estrategias necesarias para alcanzar los objetivos organizacionales. En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito guiar a la entidad en la toma de decisiones y ejecución de acciones mediante planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de los objetivos relacionados con la gestión del talento humano.

Este plan estratégico se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual promueve el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores en los servidores públicos, fomentando una cultura de crecimiento, productividad y alto desempeño. De esta manera, se busca generar resultados efectivos que respondan a los planes de desarrollo institucional y atiendan oportunamente las necesidades de la organización.

La Gestión Estratégica del Talento Humano es fundamental para la creación de valor público y la obtención de resultados institucionales. Se entiende como un conjunto de prácticas y acciones clave que permiten cumplir las metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento posible. Este proceso es liderado desde el nivel estratégico y está alineado con la planeación institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano establece las directrices y acciones necesarias para desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Asimismo, articula las funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y fomentando el sentido de pertenencia institucional para incrementar la eficacia y el desempeño organizacional.

Para lograr lo anterior, la Secretaría General diseña e implementa planes de acción enfocados en fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro. Estos esfuerzos buscan consolidar los valores institucionales y las competencias requeridas, permitiendo a cada colaborador desempeñar sus funciones de manera eficiente y contribuir al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

	<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

## 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.

A continuación, se detallan los aspectos clave de su alcance:

### 1. Gestión del ciclo de vida del servidor público

Abarca todas las etapas del ciclo laboral, desde la planeación de vacantes, selección e ingreso de los colaboradores, pasando por la capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, bienestar laboral y retiro.

### 2. Alineación con la planeación estratégica institucional

El plan se articula con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad pública, asegurando que la gestión del talento humano contribuya directamente al logro de metas y a la generación de valor público.

### 3. Desarrollo y fortalecimiento de competencias

Incluye la identificación, desarrollo y actualización de las competencias laborales y comportamentales necesarias para que los servidores públicos desempeñen sus funciones de manera eficiente y efectiva.

### 4. Fomento del bienestar y la calidad de vida

Promueve acciones y programas orientados a mejorar las condiciones laborales, el equilibrio entre vida personal y laboral, así como la salud física y emocional de los servidores públicos y sus familias.

### 5. Cultura organizacional y sentido de pertenencia

Fortalece los valores institucionales, las actitudes y el compromiso de los colaboradores con la misión y visión de la entidad, generando un ambiente de trabajo basado en la confianza, la productividad y el desarrollo profesional.

### 6. Evaluación del desempeño y resultados

Establece mecanismos para evaluar el desempeño individual y colectivo, asegurando que las acciones estén enfocadas en la mejora continua y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

### 7. Atracción y retención del talento humano

Diseña estrategias para atraer personal altamente capacitado, así como retener y motivar a los servidores públicos más destacados, reconociendo su esfuerzo y contribución a los resultados institucionales.

### 8. Cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

En el contexto de las entidades públicas, el plan se enmarca en las directrices del MIPG, asegurando que las acciones del talento humano estén orientadas a la eficiencia, transparencia y resultados que impacten positivamente a la ciudadanía.

En resumen, el alcance del Plan Estratégico de Talento Humano del AMB va más allá de la simple gestión administrativa del personal. Se enfoca en consolidar un equipo comprometido, capacitado y motivado, capaz de generar resultados efectivos para la entidad y satisfacer las demandas del servicio público de manera oportuna y eficiente.


## 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

- Direccionar el área de talento humano implementando políticas, programas y proyectos que abarquen el ámbito administrativo y operativo de la entidad.

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDALANDA - ORIHON - PESEQUEVERA</small>	<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>

- 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.
- **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.

	<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

- **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.
- **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

El Plan Estratégico de Talento Humano en entidades públicas y territoriales está respaldado por un marco legal robusto que promueve la profesionalización, la transparencia y el desarrollo integral de los servidores públicos. Normas como la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1083 de 2015** y el **MIPG** establecen las bases para que las entidades formulen estrategias de talento humano alineadas con sus objetivos misionales, enfocándose en el mérito, la capacitación y el bienestar laboral.

Normatividad	Descripción	Proceso relacionado con la norma
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 209: Establece que la función administrativa está al servicio del interés general y se desarrolla bajo principios de eficiencia, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.  Artículo 125: Define la carrera administrativa como un sistema que garantiza la igualdad de oportunidades para el acceso y desempeño de los empleos públicos, basándose en el mérito.	Talento humano
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.  Define los lineamientos para la administración del talento humano en	Talento humano



ÁREA METROPOLITANA  
DE BUCARAMANGA  
BUCARAMANGA - FLORIDALBA - ORÓN - FREDUCRESTA

PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO  
ESTRATÉGICO

CÓDIGO: DIE-FO-014

FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA  
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

VERSIÓN: 01

	<p>entidades públicas, promoviendo el mérito, la eficiencia y la profesionalización en la gestión.</p> <p>Establece el <b>Sistema de Gestión del Empleo Público (SIGEP)</b> como herramienta para el manejo de la información sobre la gestión del talento humano.</p>	
<p>Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)</p>	<p>Compila y regula las normas relacionadas con la administración del talento humano en el sector público.</p> <p>Incluye disposiciones sobre la gestión del empleo público, evaluación del desempeño, capacitación y bienestar de los servidores públicos.</p> <p>En su Título 4, establece los lineamientos específicos para la elaboración de los Planes Estratégicos de Talento Humano.</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar</p>
<p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)</p>	<p>El <b>MIPG</b> es un marco de referencia para la gestión pública en Colombia, definido mediante el <b>CONPES 3918 de 2018</b> y regulado en el <b>Decreto 1499 de 2017</b>.</p> <p>En su dimensión de Talento Humano, establece que la gestión del talento debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la entidad y orientada a mejorar el desempeño institucional.</p> <p>Promueve prácticas de planeación, capacitación, evaluación y bienestar de los servidores públicos.</p>	<p>Talento Humano</p>
<p>Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)</p>	<p>Obliga a las entidades públicas a establecer estrategias y programas para fortalecer la transparencia y la ética en la gestión del talento humano. Resalta la importancia de la meritocracia y el control en los procesos de selección y desempeño de los servidores públicos.</p>	<p>Vinculación Talento Humano</p>
<p>Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022)</p>	<p>Incluye directrices para fortalecer el talento humano en el sector público. Promueve estrategias de formación y capacitación para los servidores públicos, especialmente en temas de innovación y competencias transversales.</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar</p>
<p>Decreto 1227 de 2005</p>	<p>Regula la capacitación y formación de los servidores públicos, estableciendo la responsabilidad de las entidades de formular Planes Institucionales de Capacitación que deben articularse con el Plan Estratégico de Talento Humano.</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar</p>
<p>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</p>	<p>Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo</p>	<p>Talento Humano</p>

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORENCIA - GIRON - PIEDICUESTA</small>	<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>

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 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
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por 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	Programa de bienestar
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
Resolución 3546 de 2018	Regula prácticas laborales	pasantes
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
<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:

NÚMERO DE EMPLEOS EN LA ENTIDAD	
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,





 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLOREALBA - ORÓN - PIEDICHA</small>	<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>

A 31 de diciembre de 2024, en la planta de personal del AMB predomina el género masculino con 25 funcionarios representando en un 52%, frente al género femenino el cual esta representado por 23 funcionarias que evidencia un 48% de la planta; en cargos el nivel jerárquico con mayor número de funcionarios es el profesional

Nivel Jerárquico	Mujeres	hombres	Total
Directivo	3	3	6
Asesor	0	2	2
Profesional	12	15	28
Técnico	3	2	5
Asistencial	5	3	8
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>48</b>

• **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:

 <span style="font-size: small;">modelo integrado de planeación y gestión</span>			
  			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>86</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	<b>89</b>  <b>87</b>  <b>87</b>  <b>82</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>75</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>72</b>  <b>76</b>  <b>75</b>  <b>78</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>76</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>80</b>  <b>73</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>75</b>  <b>74</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>74</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>74</b>

A partir de lo expuesto, se puede inferir que una revisión centrada en las rutas de creación de valor revela un proceso de transformación integral de la entidad, particularmente en lo que respecta a la gestión del talento humano. Las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactarán directamente en los resultados esperados.

El análisis de las rutas de creación de valor resalta la necesidad de fortalecer todas las rutas, en particular, las rutas relacionadas con el análisis de datos y la calidad, las cuales obtuvieron una calificación de 74. En consecuencia, con base en los filtros especificados en la matriz de diagnóstico, se llevará a cabo la

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - CIRON - PEDICUEBA</small>	<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>

selección correspondiente, con el objetivo de establecer un plan de acción que facilite el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito identificar y planificar la ejecución de diversas actividades para satisfacer las necesidades de los funcionarios del Área Metropolitana de Bucaramanga, al tiempo que refuerza las rutas de creación de valor, con miras a estructurar un proceso de Talento Humano eficiente y efectivo.

En este sentido, se desarrollan diferentes actividades que se detallan en los siguientes documentos: el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el 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.

<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>RUTA</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>ENTORNO FÍSICO</b>	Implementar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo - 2025, enfocada a la actualización y mantenimiento del Sistema
		Realizar la revisión, adecuación y ajustes de los puestos de trabajo, atendiendo recomendaciones de los APTs (análisis de puestos de trabajo) realizados
		Desarrollar una jornada de limpieza y arborización en alianza con fundaciones o entidades ambientales.
		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
		Crear un mapa de riesgos ergonómicos en los espacios de trabajo y capacitar en posturas saludables mediante videos y talleres interactivos.
		Adquisición y mantenimiento de elementos ergonómicos para las contratistas (sillas, reposa pies, teclado y mouse, etc)
		Realizar las recomendaciones encontradas en las inspecciones ejecutadas durante el 2024 (aire acondicionado, mejora en las condiciones de ventilación, archivo
	<b>EQUILIBRIO DE VIDA</b>	Capacitar a funcionarios y contratistas en habilidades blandas y organizacionales (inteligencia emocional, trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo)
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y/o ARL siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan.



ÁREA METROPOLITANA  
DE BUCARAMANGA  
BUCARAMANGA - FLORIDIANA - GIRÓN - PIEDICUESTA

**PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO  
ESTRATÉGICO**

**CÓDIGO: DIE-FO-014**

**FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA  
METROPOLITANA DE BUCARAMANGA**

**VERSIÓN: 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>
		Establecer convenios corporativos con diferentes entidades que permitan una experiencia de bienestar integral: Convenios con ips terapéutica, gimnasios, auxilio funerario entre otros teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los funcionarios.
	<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.
		Desarrollar un <b>reto de hábitos saludables</b> para incentivar la actividad física, alimentación balanceada y bienestar mental.
		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
		Crear un programa de reconocimiento trimestral para destacar contribuciones extraordinarias de los funcionarios.
	<b>CULTURA DEL LIDERAZGO</b>	Elaborar el plan de capacitación
		Medición del clima organizacional
		capacitar al personal en cultura de servicio, atención al ciudadano y usuario

<p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento</p>		Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 90 puntos.
		Realizar simulaciones prácticas de liderazgo y resolución de problemas complejos en equipo.
		Capacitación a los líderes para fortalecer sus habilidades en motivación y apoyo a los funcionarios. Se debe trabajar en la constitución de una escuela de liderazgo que permita diagnosticar, identificar y desarrollar el estilo de liderazgo propio de la entidad.
	<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. Se sugiere que se incluyan al menos 4 espacios: Contratación, talento humano, SG-SST y supervisor directo.
		<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
		Implementar un <b>buzón de ideas</b> físico y virtual para fomentar la participación activa en la mejora institucional.
		Organizar talleres y seminarios sobre inclusión, equidad, diversidad de género y respeto.
		Desarrollar y comunicar políticas claras en contra de la discriminación y maltrato
	<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 retiren 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 -
	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	
	Organizar hackatones internos para resolver problemas reales de la entidad con propuestas innovadoras.	
	Incluir dentro del plan de formación habilidades en lenguaje de señas y comunicación a población con capacidades disminuidas.	

<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos</p>	<p><b>CULTURA BASADA EN EL SERVICIO</b></p>	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos
		Formación en habilidades blandas y servicio al cliente interno, atención al usuario
		Realizar <b>simulaciones de atención al usuario</b> con retroalimentación inmediata para mejorar habilidades prácticas de los funcionarios.
		Desarrollar una <b>campaña de sensibilización</b> sobre la importancia del servicio al ciudadano, con casos de éxito y testimonios reales.
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p><b>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</b></p>	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
		Desarrollar un <b>programa de auditorías internas participativas</b> , donde los servidores propongan y evalúen mejoras en los procesos.
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el Talento</p>	<p><b>ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS</b></p>	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.
		<b>Crear reportes periódicos de gestión básica:</b> Consolidar datos y presentarlos en informes trimestrales sobre participación y resultados de encuestas internas.
		- Implementar toma de asistencia digital con plantillas estructuradas: <b>Usar registros en Excel para sistematizar la participación en actividades institucionales</b>
		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

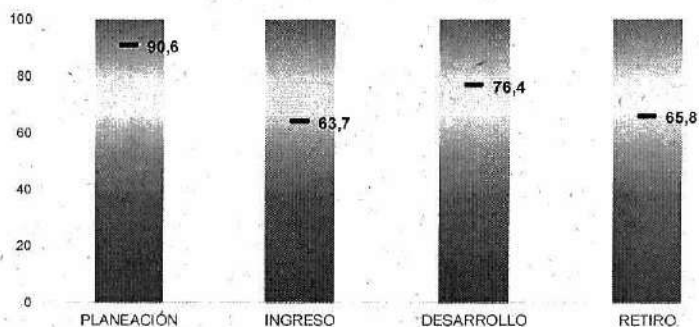
#### RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

##### 1. Calificación total:

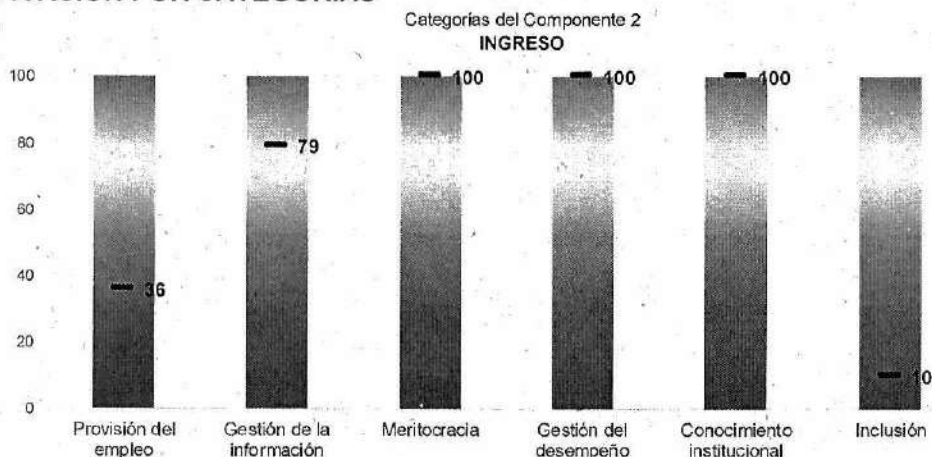


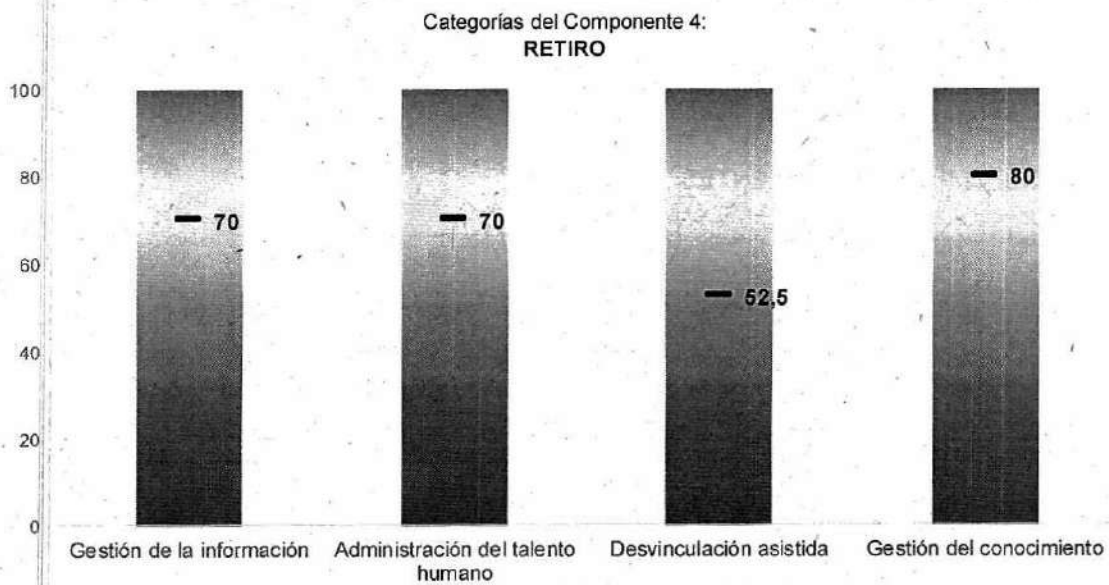
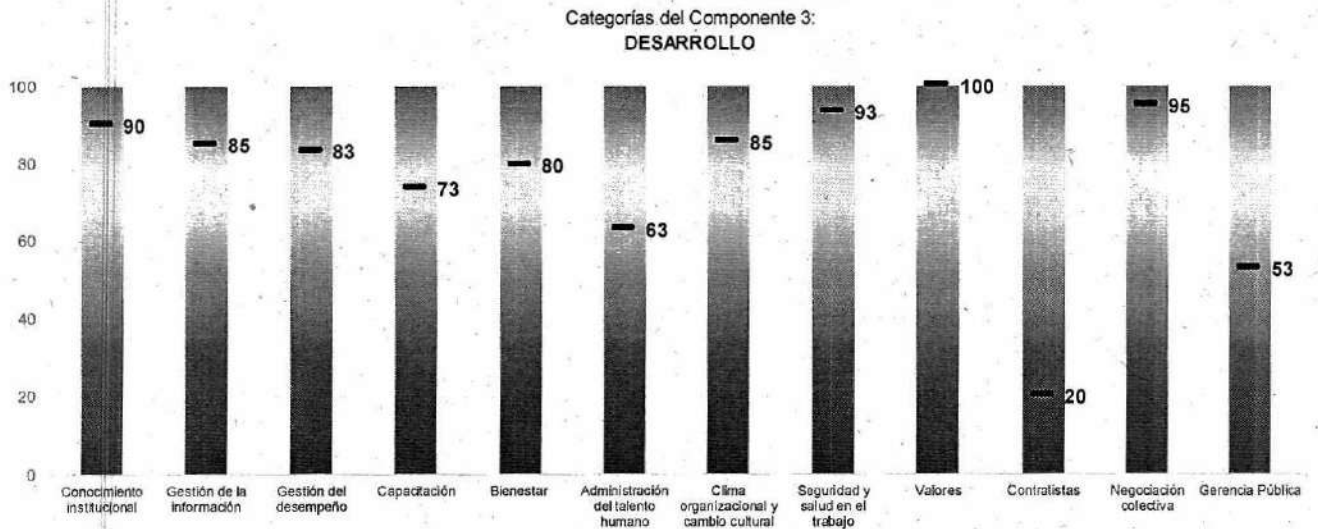
### 2. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

##### 2. Calificación por componentes:



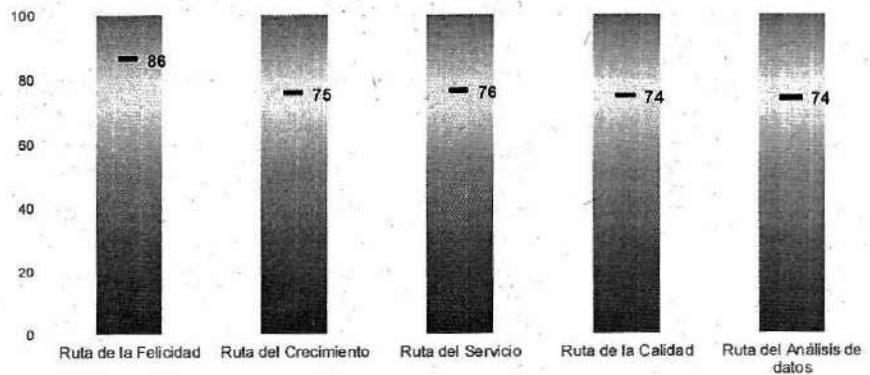
### 3. CALIFICACIÓN POR CATEGORÍAS





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

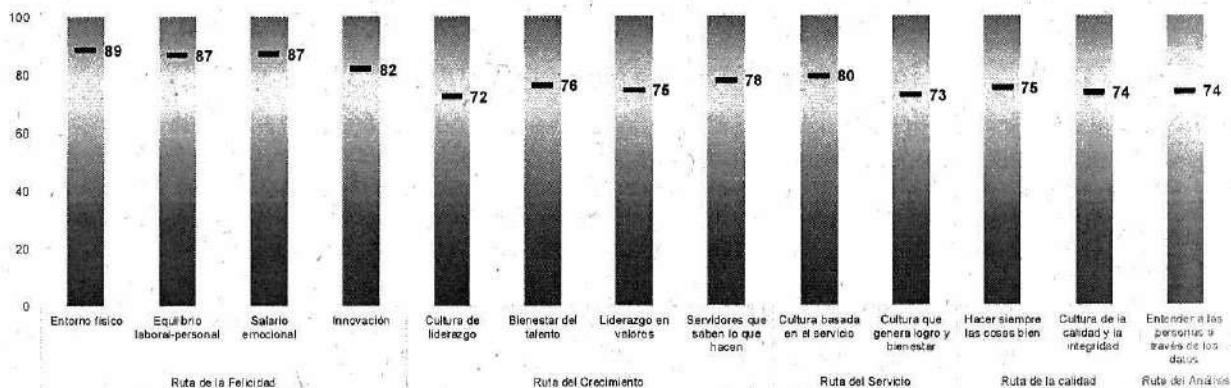
##### 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



	<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>

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

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



## 10. PLANES DE 2025

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.

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

 <b>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</b> <small>BUCARAMANGA - FLORENZANA - BARRANCO - FRIEDRICH</small>	<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>

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

El objetivo es contribuir al mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, a través de acciones de formación y capacitación contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2025. Estas acciones están alineadas con las necesidades de formación expresadas por los servidores en la encuesta correspondiente.

Este programa busca desarrollar actividades de capacitación que permitan a los servidores públicos generar conocimientos y fortalecer sus competencias, con el fin de incrementar tanto la capacidad individual como colectiva para cumplir con la misión y los objetivos institucionales. Al mejorar la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía, se busca también optimizar el desempeño de los cargos y asegurar un trabajo más eficiente.

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se contará con aliados estratégicos que apoyarán en la implementación del PIC 2025 mediante la oferta de programas de formación. Estos aliados incluyen la Red Interinstitucional de Apoyo a la Formación y Capacitación del Sector Público, conformada por instituciones como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) - Centro de Gestión Administrativa, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Ministerio de las TIC, la Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Archivo General de la Nación (AGN), entre otras. Adicionalmente, se contará con la colaboración de entidades como la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y la Caja de Compensación Familiar, entre otras.

## 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.

  
**GERSON VEGA VARGAS**  
 Secretario General