

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2019



**ÁREA METROPOLITANA
DE BUCARAMANGA**

BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA

INTRODUCCION

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

Con esta disposición es que el Área Metropolitana de Bucaramanga elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus funcionarios durante el ciclo de permanencia en la entidad, tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su misión, visión y además fortaleciendo sus compromisos; permitiendo la implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Con el fin de dar continuidad al proceso de la modernización de la administración pública, donde se buscan los 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 está orientado a fortalecer el capital humano mediante prácticas de gestión, principios y valores y 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 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 adelantan 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 y las estrategias de la Entidad.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la materia; se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión: • Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción. • Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación y desarrollo de personal, evaluación del desempeño, bienestar, entre otras. • Retiro: situación generada por necesidades del servicio, pensión o de manera voluntaria de los funcionarios.

Objetivo General

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo relacionado con el ingreso, desarrollo y evaluación del personal del Área Metropolitana de Bucaramanga, al igual que las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida sus funcionarios.

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.

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

Marco Conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano

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

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

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

Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

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

Diagnóstico de Gestión de Talento Humano

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

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	73	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	86
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	68
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	71
		- Ruta para generar innovación con pasión	67
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	71	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	67
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	73
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	67
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	67
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	69
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	71	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	71

Fuente: Matriz de diagnóstico gestión estratégica de talento humano

Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

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

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas de creación de valor, pero en especial la Ruta de la calidad en donde las sub-rutas arrojaron una calificación inferior o igual a 70, así las cosas, de los filtros especificados en la matriz de diagnóstico se efectuará la selección correspondiente con el fin de determinar el plan de acción a seguir para facilitar el equilibrio vida personal y laboral.

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

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

Seguimiento

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

Desarrollo el Plan Estratégico de Talento Humano

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

CATEGORIA	COMPONENTE	ESTRATEGIA	INSTRUMENTO ARTICULADO
PLANEACION	Conocimiento normativo y del entorno	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Plan estratégico Institucional
	Gestión de la Información		Normograma
	Planeación estratégica		Proceso de talento Humano
	Manual de funciones y competencias		Aplicativo SIGEP
INGRESO	Provisión del empleo	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Base de datos consolidación de la Información de planta
	Gestión de la Información		Consolidación de situaciones administrativas
	Meritocracia		Aplicativo SIGEP
	Gestión del desempeño		Consolidación de situaciones administrativas
	Conocimiento Institucional		Base de datos consolidación de la Información de planta
			Historias laborales - Nómina
	Acto administrativo de adopción del sistema de evaluación de desempeño laboral (acuerdos de gestión)		
	Historias laborales - nómina		
	Acto administrativo de adopción del sistema de evaluación de desempeño laboral (acuerdos de gestión)		
	Plan Institucional de capacitación		

CATEGORIA	COMPONENTE	ESTRATEGIA	INSTRUMENTO ARTICULADO
DESARROLLO O PERMANENCIA	Conocimiento Institucional	PROMOVER LAS CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES A TRAVÉS DE PROGRAMAS DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN	Plan Institucional de capacitación
	Gestión de la Información		Base de datos consolidación de la Información de planta Consolidación de situaciones administrativas
	Gestión del desempeño		Acto administrativo de adopción del sistema de evaluación de desempeño laboral (acuerdos de gestión)
	Capacitación	EVALUACION DE LA GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS E INCENTIVOS	Plan Institucional de capacitación
	Bienestar		plan de bienestar social e incentivos
	Administración del talento humano	PROMOCION DE LA EXCELENCIA Y LA CALIDAD EN EL SERVICIO	Gestión del talento humano - Plna de bienestar social e incentivos
	Clima organizacional y cambio cultural		plan de bienestar social e incentivos
	Valores		plan de bienestar social e incentivos Plan de trabajo para consolidar el Código de Integridad
	Gerencia Pública		Plan Institucional de capacitación Consolidado de situaciones administrativas
	RETIRO	Gestión de la Información	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Administración del talento humano		Consolidado de situaciones administrativas Informe consolidado verificación de entrevistas de retiro	
Desvinculación asistida		Proceso de desvinculación asistida y reconocimiento trayectoria laboral	
Gestión del conocimiento		Procedimiento de desvinculación e informe de entrega	

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

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor del Área Metropolitana de Bucaramanga. Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG. Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen en el transcurso de la vigencia 2019, para el cumplimiento de las metas.

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

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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	ENTORNO FÍSICO	Elaborar e implementar el plan de seguridad y salud en el trabajo conforme a la normatividad legal vigente en Colombia
		Adelantar inspecciones a la planta física a los puestos de trabajo de los servidores y contratistas
		Promover acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente
	EQUILIBRIO DE VIDA	Programación de actividades de esparcimiento
		Programación de pausas activas con la caja de compensación familiar y ARL
	SALARIO EMOCIONAL	Programar ejercicios dirigidos - actividad física
		Identificar y caracterizar los servidores con novedades en los exámenes médicos ocupacionales
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Impulsar la política de integridad a través de la divulgación del Código de Integridad
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar, ARL o EPS
		Impulsar la vinculación de estudiantes por medio de práctica profesionales en la modalidad de convenio Programa Estado Joven
		Capacitar a los funcionarios en temáticas de innovación

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	CULTURA DEL LIDERAZGO	Elaborar el plan de capacitación
		Elaborar el acto administrativo de adopción del sistema de evaluación
		Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 90 puntos.
	BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	Elaborar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y diseñar la estrategia de reinducción para la actualización de la información Institucional cuando sea requerida.
		Promover el día del Servidor Público
		elaborr encuesta de retiro para identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la Entidad
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover la apropiación del Código de Integridad
		Capacitar a los servidores con temáticas relacionadas con integración cultural y buen gobierno
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Mantener actualizada la matriz de caracterización de los funcionarios del AMB
		Coordinar con la Caja de Compensación, ARL y Fondos de pensiones, actividades para prepensionados a través del cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte del personal que se retiran por pensión
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temas relacionados con: - Contratación pública - Planificación - Gestión documental - Derechos de acceso a la información - Programa de bilingüismo
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos

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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	ENTORNO FÍSICO	Elaborar e implementar el plan de seguridad y salud en el trabajo conforme a la normatividad legal vigente en Colombia	
		Adelantar inspecciones a la planta física a los puestos de trabajo de los servidores y contratistas	
		Promover acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente	
	EQUILIBRIO DE VIDA	Programación de actividades de esparcimiento	
		Programación de pausas activas con la caja de compensación familiar y ARL	
	SALARIO EMOCIONAL	Programar ejercicios dirigidos - actividad física	
		Identificar y caracterizar los servidores con novedades en los exámenes médicos ocupacionales	
	INNOVACIÓN CON PASIÓN	Impulsar la política de integridad a través de la divulgación del Código de Integridad	
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar, ARL o EPS	
		Impulsar la vinculación de estudiantes por medio de práctica profesionales en la modalidad de convenio Programa Estado Joven	
		Capacitar a los funcionarios en temáticas de innovación	
	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	CULTURA DEL LIDERAZGO	Elaborar el plan de capacitación
			Elaborar el acto administrativo de adopción del sistema de evaluación
Promover la elaboración de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación inferior a 90 puntos.			
BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO		Elaborar el programa de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y diseñar la estrategia de reinducción para la actualización de la información Institucional cuando sea requerida.	
		Promover el día del Servidor Público	
		elaborr encuesta de retiro para identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la Entidad	
LIDERAZGO EN VALORES		Promover la apropiación del Código de Integridad	
		Capacitar a los servidores con temáticas relacionadas con integración cultural y buen gobierno	
SERVIDORES QUE SABEN LO QUE		Mantener actualizada la matriz de caracterización de los funcionarios del AMB	

	HACEN	<p>Coordinar con la Caja de Compensación, ARL y Fondos de pensiones, actividades para prepensionados a través del cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte del personal que se retiran por pensión</p> <p>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 bilinguismo</p> <p>Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la entidad</p>
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los directivos
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	<p>Adelantar el proceso de dotación para los funcionarios del nivel asistencia</p> <p>Administrar la nómina</p> <p>Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme a las normas vigentes y a las necesidades de la Entidad</p> <p>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</p> <p>Enviar oportunamente las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC</p> <p>Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación de desempeño laboral</p>
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el Talento	ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE DATOS	<p>Gestionar la información en el SIGEP con respecto al Talento Humano</p> <p>Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor</p> <p>Consolidar las estadísticas relacionadas con el Talento Humano</p>

