

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

#Máscercamásvisible

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA

PERSONERO DE BUCARAMANGA

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO LEGAL:	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
ALCANCE	5
PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	6
Disposición de información	6
Caracterización de los Empleos	6
CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS	7
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	9
DIAGNOSTICO Y GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	11
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	15
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la Personería de Bucaramanga, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

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

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

MARCO LEGAL:

Las normas vigentes para la implementación de estratégico del talento humano en las entidades del sector público son:

1. Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
2. 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”.
3. 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.
4. Ley 1064 del 26 de julio de 2006 Dicta 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.
5. Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
6. Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
7. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
8. Decreto 1499 de 2017 el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de La Personería de Bucaramanga, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público

Objetivos Específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano, con el fin de contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para reducción y control de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan influir en el desempeño de los funcionarios y contratistas.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Establecer acciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la personería.
- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de las funciones de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de esta.

ALCANCE

El Plan estratégico de Recurso Humano beneficiará a todos los funcionarios de la Personería de Bucaramanga vinculados mediante nombramiento o a través de contratos de aprendizaje y los que señale la normatividad vigente, en los diferentes puestos de la entidad.

PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Disposición de información

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la Personería de Bucaramanga cuenta con la información actualizada de la caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el presente año tal como la encuesta de clima organizacional y autodiagnóstico de gestión del talento humano; este último como base para la elaboración de los planes de vacantes, previsión y programa de inducción y reintegración.

Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal aprobada según acuerdo municipal 021 de agosto 24 de 2018, por medio de la cual “se modifica la estructura administrativa, la organización de la Personería municipal de Bucaramanga, se actualiza la denominación y el propósito de cargos de nivel directivo y asesor, se acoge la escala salarial y se adoptan otras disposiciones”, se dispone la organización administrativa, así:

PLANTA PERSONAL-			
CARGO	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
Personero municipal	15	4	1
Secretaria general	73	3	1
Personero delegado para la vigilancia administrativa y asuntos disciplinarios	40	2	1
Personero delegado para la defensa del menor, la mujer y la familia	40	2	1
Personero delegado para la vigilancia del patrimonio público y la protección del medio ambiente	40	2	1
Personero primero delegado para el ministerio público en asuntos, penales civiles, policivos y de tránsito	40	2	1

Personero segundo delegado para el ministerio público en asuntos, penales civiles, policivos y de tránsito	40	2	1
Personero delegado para la defensa de los derechos humanos	40	2	1
Personero delegado para Políticas sociales y la convivencia ciudadana	40	2	1
Jefe de la oficina financiera	006	1	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			10
NIVEL ASESOR			
Jefe de oficina asesora de control interno	105	1	1
TOTAL NIVEL ASESOR			1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	2	2
Profesional Universitario	219	1	6
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			8
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo G.1	367	1	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO			1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo G.2	425	2	1
Auxiliar Administrativo G.1	440	1	2
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			3
TOTAL FUNCIONARIOS			23

CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

A través del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano se advirtió la necesidad de contar con la matriz de Caracterización de la Población, por lo que se realizó y organizó la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, género, edad, estado civil, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la Personería Municipal de Bucaramanga, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

FUNCIONARIOS POR ANTIGÜEDAD	
ANTIGÜEDAD EN LA PERSONERIA	NUMERO DE FUNCIONARIOS
0-1 AÑO	3
1 A 10 AÑOS	10
10 A 20 AÑOS	5
MAS DE 20 AÑOS	4
TOTAL	22

FUNCIONARIOS POR NIVEL ACADEMICO				
NIVEL ACADEMICO		NUMERO DE FUNCIONARIOS		
MAESTRIA	1 nivel directivo 1 nivel profesional	2		
ESPECIALIZACIÓN	10 nivel directivo 1 nivel asesor 6 nivel profesional 1 nivel técnico	18		
PROFESIONAL	1 Auxiliar administrativo	1		
TECNOLOGÍA	2 nivel asistencial	2		
TOTAL		23		
FUNCIONARIOS POR GENERO				
Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres		Total
Directivo	6	4	10	
Asesor	1		1	
Profesional	4	4	8	
Técnico	1		1	
Asistencial	3		3	
TOTAL	15	8		23

En la planta de personal de la Personería de Bucaramanga predomina el género femenino, representado en un 65.40 % frente al género masculino representado en un 34.60%

FUNCIONARIOS PREPENSIONADOS	FUNCIONARIOS CABEZA DE FAMILIA	FUNCIONARIOS FUERO SINDICAL
4	3	2

FUNCIONARIOS POR EDAD		
Rango de edad	Cantidad	Generación
20 a 34	2	Mileniun
35 a 49	12	Generación X
50 a 69	9	Baby Boomers

Respecto de los funcionarios por edad , predomina la Generación X que corresponde a 12 funcionarios seguida de los Baby Boomers con 8 y 2 de la población milenium

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal aprobada según acuerdo municipal 021 de agosto 24 de 2018, por medio de la cual “se modifica la estructura administrativa, la organización de la Personería municipal de Bucaramanga, se actualiza la denominación y el propósito de cargos de nivel directivo y asesor, se acoge la escala salarial y se adoptan otras disposiciones”, se dispone la organización administrativa, así:

FUNCIONARIOS			
NOMBRE	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
Personero municipal	15	4	1
Secretaria general	73	3	1
Personero delegado para la vigilancia administrativa y asuntos disciplinarios	40	2	1
Personero delegado para la defensa del menor, la mujer y la familia	40	2	1
Personero delegado para la vigilancia del patrimonio público y la protección del medio ambiente	40	2	1
Personero primero delegado para el ministerio público en asuntos, penales civiles, policivos y de tránsito	40	2	1
Personero segundo delegado para el ministerio público en asuntos, penales civiles, policivos y de tránsito	40	2	1
Personero delegado para la defensa de los derechos humanos	40	2	1
Personero delegado para Políticas sociales y la convivencia ciudadana	40	2	1
Jefe de la oficina financiera	6	2	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			10
NIVEL ASESOR			
Jefe de oficina asesora de control interno	105	1	1
TOTAL NIVEL ASESOR			1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado G.2	222	1	1
Profesional Especializado G.2	222	1	1

Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario	219	1	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			8
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo G.1	367	1	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO			1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo G.2	425	2	1
Auxiliar Administrativo G.1	440	1	1
Auxiliar Administrativo G.1	480	2	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			3
TOTAL FUNCIONARIOS			23

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con la matriz de planta de personal, el Manual de funciones y competencias y plan de Vacantes laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

Importante señalar que, en observancia de la Ley 909 de 2004, anualmente se elabora y actualiza el plan de previsión de recursos humanos de la entidad, garantizando el cálculo de los empleos requeridos para satisfacer los compromisos funcionales, identificar las formas de cubrir necesidades de personal y estimar costos para garantizar la financiación con el presupuesto disponible.

DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO GETH

Durante la vigencia 2021 se presenta una variación respecto de la calificación obtenida en vigencias 2020, por lo cual durante la vigencia 2022 se adelantaran acciones con el fin de fortalecer la gestión del Talento humano en la Entidad.

En el resultado de las rutas de creación de valor, se evidencia que los puntajes menos favorables apuntan a encaminar esfuerzos para mejorar en la ruta de la felicidad y la ruta del crecimiento; el resultado de la matriz posibilitó identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica de talento humano.

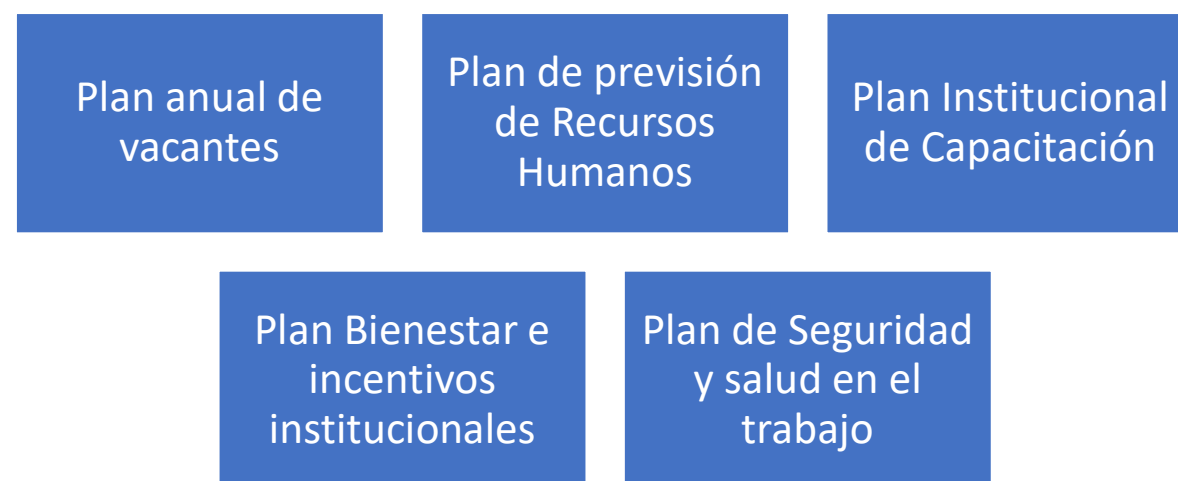
RUTA CREACION DE VALOR	PUNTAJE DE LA MATRIZ 2020	PUNTAJE DE LA MATRIZ 2021
RUTA DE LA FELICIDAD	85	77
La felicidad nos hace productivos		
Entornos físicos		
Equilibrio de vida		
Salario Emocional		
Innovación con pasión		
RUTA DEL CRECIMIENTO	81	79
Liderando talento		
Cultura de liderazgo		
Liderazgo en valores		
Servidores que saben lo que hacen		
RUTA DEL SERVICIO	96	81
Al servicio de los ciudadanos		
Cultura que genera logro y bienestar		
RUTA DE LA CALIDAD	85	82
La cultura de hacer las cosas bien		
Hacer siempre las cosas bien		
Cultura de la calidad y la integridad		
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	92	87
Conociendo el talento		
Entendiendo personas a través del uso de datos		

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Estrategias del talento humano 2022

La Personería de Bucaramanga concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan la entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el proceso de Talento Humano está comprometido con el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que aportarán y contribuirán a los servidores para alcanzar las metas institucionales. Estas estrategias se definen a continuación



Plan anual de vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión de los empleos acorde con sus características, donde define la vinculación y ascenso del empleo público..

El ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Plan de bienestar social e incentivos

A través del programa de bienestar e incentivos del año 2022 está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su familia, abarcando actividades en el área de recreación y deportes, cultural, social, área de calidad y vida laboral donde se encuentra clima laboral, programa pre pensionados, estímulos e incentivos y educación. Igualmente se orienta a fortalecimiento de la cultura organizacional y adaptación laboral propiciando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad de su desempeño y se enaltezca a los funcionarios por su compromiso y labor desempeñada

Plan institucional de capacitación

A través del programa de capacitación la Personería Municipal de Bucaramanga define los temas de capacitación teniendo en cuenta las necesidades expuestas por los líderes de cada proceso, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño o los conocimientos que se deban fortalecer producto del análisis de la gestión del conocimiento, con el fin de contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as) o , facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

Estrategia de Evaluación de Desempeño

Conforme lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil , la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de carrera administrativas, que permiten comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, por lo tanto, cada personero delegado o jefe de área realiza evaluaciones de desempeño semestralmente que se consolidan en el año; de esta manera la organización obtiene información para la toma de decisiones definiendo planes de mejoramiento para los casos en los que el desempeño sea menor a lo estipulado.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), adoptado en los términos y condiciones establecidas en la ley 1562 de 2012 y el Decreto único reglamentario del sector del trabajo número 1072 de 2015; se adelantarán acciones que permitan proteger la salud del talento humano de la Personería de Bucaramanga, con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades, identificando, evaluando y controlando los factores de riesgos y la promoción y prevención en salud.

Clima organizacional y gestión del cambio

Se implementará el proceso de transformación de la cultura organizacional basada en el liderazgo, transparencia y la comunicación y se realizarán actividades y estrategias que permitan a los funcionarios a la adaptación al cambio alineado con la transformación digital.

ESTRATEGIAS (RUTAS DE VALOR)

La Personería de Bucaramanga tiene como objetivo fortalecer las variables con resultados mas bajos, conforme al autodiagnóstico de la Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano GETH y el Formulario único de reporte de Avances de la Gestión FURAG, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La gestión del Talento Humano se enmarca en las cinco (5) rutas de creación de valor, las cuales se subdividen en factores y variables que identifican los elementos que se deben tener en cuenta en cada uno de los planes de la gestión del talento humano, por lo cual se articularan las actividades que fortalezcan las rutas de creación de valor.

RUTA CREACION DE VALOR	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo Inspecciones de seguridad identificación y valoración de riesgos Acondicionamiento físico (Gimnasio) Celebración de cumpleaños (trimestral) Otorgamiento día cumpleaños Celebración día del servidor público Celebración amor y amistad Celebración día de los niños Día de la familia Actividad cierre de gestión Permiso especial por paternidad Jornadas laboral comprimida por afectación movilidad Jornada laboral especial – horarios flexibles (día de los niños- eventos deportivos- día velitas) Tiempo compensado (semana Santa y festividades fin de año) Actividad cierre de fin de año Actividad pre-pensionados Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Gestión del talento humano

RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	Fortalecimiento gestión del conocimiento. Programas de incentivos y reconocimientos por buen desempeño Promover el código de integridad Fomentar procesos de inducción y reinducción Medición clima laboral Promover código de integridad	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Formación en habilidades blandas Técnicas de comunicación Inducción y reinducción	Gestión Talento Humano
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Cultura organizacional integridad	Gestión Talento Humano
RUTA DE ANALISIS DE DATOS	Registro y actualización de las novedades de personal en SIGEP y sensibilización a los funcionarios	Gestión Talento Humano

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FIN AL
Actualizar Caracterización del personal de la Personería de Bucaramanga	Enero 2022	Marzo 2022
Aplicar Encuesta Clima Organizacional	Abril 2022	Junio 2022
Desarrollar actividades el Plan Estratégico del Talento Humano	Enero 2022	Diciembre 2022
Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico Talento Humano	Enero 2022	Diciembre 2022

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Secretaría general, encargada del talento humano, realizará a través de la medición el cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales y la realización de las actividades implementadas en el plan y verificar su cumplimiento efectivo.

INDICADOR CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE BIENESTAR (medición mensual)

INDICADOR CUMPLIMIENTO PROGRAMA DE CAPACITACION (medición trimestral)

FURAG MIPG