



# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021**

***#Máscercamásvisible***



# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

**DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA**

PERSONERO DE BUCARAMANGA

**IVONNE TATIANA REINA MANTILLA**

SECRETARIA GENERAL



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*#Máscercamásvisible*

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVOS .....	4
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos.....	4
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO: .....	5
PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO .....	6
Disposición de información.....	6
Caracterización de los funcionarios .....	6
Caracterización de los Empleos.....	6
Resultados de Mediciones .....	8
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	9
Estrategias del talento humano 2021 .....	9
Estrategia de Vinculación .....	9
Estrategia del Programa de Bienestar.....	9
Estrategia Plan Institucional de Capacitación .....	10
Estrategia de Evaluación de Desempeño .....	10
Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	10
PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO .....	10
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	11
EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	11

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

### 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.

### 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 el Plan de Bienestar para 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.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.



# PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

**#Máscercamásvisible**

- 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 directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos de la entidad.

## MARCO NORMATIVO:

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.

**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 reinducción.

**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, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, nivel de estudio, profesión, lugar de residencia, estrato social, entre otros, de los servidores de la Personería Municipal 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 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:

<b>FUNCIONARIOS</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b># CARGOS</b>
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
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



# PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

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
<b>TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>10</b>
<b>NIVEL ASESOR</b>			
Jefe de oficina asesora de control interno	105	1	1
<b>TOTAL NIVEL ASESOR</b>			<b>1</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
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
<b>TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>8</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
Técnico Administrativo G.1	367	1	1
<b>TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>			<b>1</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
Auxiliar Administrativo G.2	425	2	1
Auxiliar Administrativo G.1	440	1	1
Auxiliar Administrativo G.1	480	2	1
<b>TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>3</b>
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>			<b>23</b>

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana 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



# PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

funcionales, identificar las formas de cubrir necesidades de personal y estimar costos para garantizar la financiación con el presupuesto disponible.

## Resultados de Mediciones

Diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano a través de la matriz GETH:

Una vez adelantado el autodiagnóstico de Gestión estratégica del talento humano que el área de gestión humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos del MIPG, Enel 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; el resultado de la matriz posibilitó identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica de talento humano.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN D EVALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	85	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		-Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	80
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	96	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	90
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**

**#Máscercamásvisible**

La cultura de hacer las cosas bien	<b>85</b>	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>86</b>
<b>RUTA DEL ANALISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>92</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>92</b>

## DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

### Estrategias del talento humano 2021

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 área de Gestión Humana está comprometida 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.

#### Estrategia de Vinculación

La Personería de Bucaramanga cuenta con un Plan de vacantes donde define la vinculación y ascenso del empleo público; para la provisión de empleos realiza los procesos de selección y ascenso siguiendo los lineamientos de la ley 909 de 2004.

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.

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.

#### Estrategia del Programa de Bienestar

A través del programa de bienestar e incentivos del año 2021 se busca propiciar 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, abarcando actividades en el área de recreación y deportes, cultural, social, área de calidad y vida laboral donde se



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**

**#Máscercamásvisible**

encuentra clima laboral, programa pre pensionados, estímulos e incentivos y educación.

**Estrategia 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 jefes de cada área para contribuir al fortalecimiento de competencias laborales de los funcionarios (as), facilitando el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados por la entidad.

**Estrategia de Evaluación de Desempeño**

Estas evaluaciones permiten comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, por lo tanto, cada 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.

**Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se adoptó la política de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), 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; en la política la Personería Municipal de Bucaramanga declara su compromiso de cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento continuo y desarrollo de las actividades de prevención y de promoción en SST, que permitan proteger la salud del talento humano, controlando para ello la exposición ocupacional a factores de riesgo y la causalidad de las pérdidas propias de la actividad laboral y económica de la entidad.

**PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

Con el plan de Acción que se muestra a continuación se pretende organizar las variables resultantes y proponer las alternativas de mejora, así como los plazos de las mejoras que se van a implementar, direccionando estas a lograr el mejor desempeño de los funcionarios de las Personería Municipal de Bucaramanga y por ende la satisfacción de la ciudadanía.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN-GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.							
Pasos			5	6	7	8	
1	Se muestra la Ruta de creación de valor con menor puntaje	Nombre de la ruta de creación con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (incluir el plazo de implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas	
		RUTA DEL CRECIMIENTO-Liderando talento					



# PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

2	Seleccione en la hoja "Resultados" las subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  IR 	Subrutas con menor puntaje, máximo tres	Plan de SST  Implementar el Plan SST  Dic/21  100%
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	
3	Identifique en la hoja "Rutas filtro" la ruta y las subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Plan anual de vacantes y previsión	Implementar el Plan anual de vacantes y previsión  Dic/21  100%
4	En la hoja "Rutas filtro", filtre las 3 subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes.	Plan de bienestar e incentivos	Implementar el Plan de bienestar e incentivos  Dic/21  100%
5	De las variables encontradas identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en corto plazo.		
6	Diseñe alternativas de mejora en la variable identificada. Si es necesario solicite apoyo al DAFP		
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario solicite apoyo al DAFP		
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas		
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel de mejoramiento efectuado		

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCION
Actualizar Caracterización del personal de la Personería de Bucaramanga	II Trimestre
Aplicar Encuesta Clima Organizacional	III Trimestre
Implementar los Planes definidos en los objetivos	Trimestral
Evaluar el cumplimiento de los Planes	IV Trimestre

## EVALUACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Secretaría general, encargada del talento humano, tendrá la responsabilidad de hacer seguimiento a la realización de todas las actividades implementadas en el plan y verificar su cumplimiento efectivo.