



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

#Máscercamásvisible



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA

PERSONERO DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
MARCO LEGAL:	5
OBJETIVOS.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
ALCANCE.....	7
PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	7
Disposición de información.....	7
Caracterización de los Empleos	7
CARACTERIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS	9
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	11
Estrategias del talento humano 2022	13
Plan de bienestar social e incentivos.....	14
Plan institucional de capacitación	14
Estrategia de Evaluación de Desempeño	15
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano¹.

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.

El presente 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 en el 2023.

¹ Orientaciones de la Función Pública

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1449938074_a10ac401ef50e13ec6115298e49819a7.pdf



La Secretaria General de la Personería de Bucaramanga construyó este documento con base en el Diagnóstico 2022 aplicado a los servidores con categorías de análisis para conocer

- El Clima Laboral
- Los canales de comunicación
- Evaluación de planes y programas de Talento Humano realizados en el 2022
- Participación: Se invitó a participar con comentarios, sugerencias, ideas y propuestas para el plan 2023, las cuales son expuestas en este documento que 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

Implementar las acciones de gestión de Talento Humano descritas por la función pública, la normatividad vigente y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Pública MIPG.

Objetivos Específicos

- Diseñar los planes de acción asociados a la Gestión del Talento Humano, contribuyendo al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga.
- Acatar la normatividad vigente, atendiendo especialmente el primer módulo de MIPG: Talento Humano, siguiendo las instrucciones, orientaciones y directrices dadas por el modelo.
- Implementar las acciones descritas en los planes enunciados con criterios de seguimiento, monitoreo y mejora continua
- 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.



**PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA**

#Máscercamásvisible

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de las funciones de la Entidad, así como los requerimientos de los exservidores de ésta.

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 reinducción.

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



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

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 Ambiente	40	2	1
Personero Delegado para el Ministerio Público en Asuntos, Penales Civiles, Policivos y de Transito 1.	40	2	1
Personero Delegado para el Ministerio Público en Asuntos, Penales Civiles, Policivos y de Tránsito 2.	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



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

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	5
1 A 10 AÑOS	8
10 A 20 AÑOS	5
MAS DE 20 AÑOS	4
TOTAL	22

FUNCIONARIOS POR NIVEL ACADÉMICO		
NIVEL ACADEMICO	DESCRIPCIÓN	NUMERO DE FUNCIONARIOS
MAESTRIA	3 nivel directivo 1 nivel profesional	4
ESPECIALIZACIÓN	7 nivel directivo 1 nivel asesor 6 nivel profesional 1 nivel técnico	15



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

PROFESIONAL	1 Auxiliar administrativo	1
TECNOLOGÍA	2 nivel asistencial	2
TOTAL		22

FUNCIONARIOS POR GENERO

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Directivo	7	3	10
Asesor	1	0	1
Profesional	2	5	7
Técnico	1	0	1
Asistencial	3	0	3
TOTAL	14	8	22

En la planta de personal de la Personería de Bucaramanga predomina el género femenino, representado en un 63.63 % frente al género masculino representado en un 36.36%

FUNCIONARIOS PREPENSIONADOS	FUNCIONARIOS CABEZA DE FAMILIA	FUNCIONARIOS FUERO SINDICAL
5	2	2

FUNCIONARIOS POR EDAD

Rango de edad	Cantidad	Generación
20 a 34	1	Mileniun
35 a 49	9	Generación X
50 a 69	12	Baby Boomers



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Respecto de los funcionarios por edad, predomina la Generación Baby Boomers que corresponde a 12 funcionarios seguida de la Generación X con 9 personas, mientras que de la población milenium sólo hay 1 persona.

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 Transito	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



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Estrategias del talento humano 2023

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

Plan de previsión
de Recursos
Humanos

Plan Institucional
de Capacitación

Plan Bienestar e
incentivos
institucionales

Plan de Seguridad
y salud en el
trabajo

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, programas 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 llevó a cabo la respectiva medición de clima laboral 2022 que indica las acciones a implementar en 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.

El estudio de clima laboral indica la necesidad de trabajar en el salario emocional, para lo cual la función pública cuenta con un instructivo que deberá tenerse en cuenta para el 2023. De otra parte, la creación de un plan estratégico de comunicación interna, así como los esfuerzos por innovar y propiciar mayor participación por parte de los servidores será el desafío para la próxima vigencia.

ESTRATEGIAS (RUTAS DE VALOR)

La Personería de Bucaramanga tiene como objetivo fortalecer las variables con resultados más 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
<p>RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos</p>	<p>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 laborales comprimida por afectación movilidad Jornada laboral especial – horarios flexibles (día de los niños- eventos deportivos- día velitas)</p>	<p>Gestión del talento humano</p>



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

	<p>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</p>	
<p>RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)</p>	<p>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</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p>
<p>RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>Formación en habilidades blandas Técnicas de comunicación Inducción y reinducción</p>	<p>Gestión Talento Humano</p>
<p>RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>Cultura organizacional integridad</p>	<p>Gestión Talento Humano</p>
<p>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</p>	<p>Registro y actualización de las novedades de personal en SIGEP y sensibilización a los funcionarios</p>	<p>Gestión Talento Humano</p>

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FIN AL
Actualizar Caracterización del personal de la Personería de Bucaramanga	Enero 2023	Marzo 2023
Actualización del Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano (FURAG)	Enero 2023	Marzo 2023
Ajustes finales al Plan Estratégico del Talento Humano	Enero 2023	Marzo 2023
Desarrollar actividades el Plan Estratégico del Talento Humano	Enero 2023	Diciembre 2023
Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico Talento Humano	Enero 2022	Diciembre 2022
Aplicar Encuesta Clima Organizacional	Julio 2023	Septiembre 2023



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.