

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO DE TALENTO HUMANO

CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

**SERGIO ANTONIO PLATA GONZALEZ
DIRECTOR GENERAL**

**MARIA DE LOS ANGELES ALQUICHIRE FUENTES
Subdirectora Administrativa (d)
Res No. 092 de 17 de Abril de 2020**

2021

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. INTRODUCCIÓN	4
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	4
PRINCIPIOS GENERALES	4

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de acción y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La política de gestión Estratégica del Talento Humano, enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es una herramienta de orientación administrativa con una finalidad de mejora y cobra mucha importancia con la implementación de las nuevas herramientas de planeación y gestión emanadas del proceso de transformación del estado colombiano, en la búsqueda permanente de la eficacia, eficiencia y efectividad del Estado.

1. INTRODUCCIÓN

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La política de Talento Humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, se basa en el desarrollo de competencias que contribuyen a la organización del talento humano de la institución, la dignificación de la vida de sus servidores y la promoción de comportamientos sociales responsables, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y el desarrollo colectivo, a través de un entorno de trabajo estructurado a partir de una cultura organizacional fundamentados en valores, ética y calidad de vida.

La Gestión del Talento Humano es amplia, diversa y toca muchos aspectos de la construcción de la relación desde un colectivo con un individuo. La Política de Gestión del Talento Humano ratifica el compromiso de la Caja con el mejoramiento continuo, con base en el fortalecimiento de su talento humano, el proceso constante de fortalecimiento de las condiciones de bienestar, de mejoras en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, propios de la Misión y enfoque biopsicosocial y cultural de la Caja. Consolida un entorno y las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales, de las necesidades de reconocimiento y relacionamiento de cada uno de los colaboradores de la Caja.

La política de Talento Humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, tiene en cuenta con los siguientes principios:

PRINCIPIOS GENERALES

1. La Política de Gestión del Talento Humano se basa en principios mutuos de Respeto siendo este la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia y crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. El respeto permite reconocer la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.
2. Cooperación, creando, manteniendo y consolidando vínculos dentro de la Caja, y con instituciones y organizaciones sociales, económicas y políticas de nivel local, nacional e internacional con el fin de unir esfuerzos, promover el intercambio y la integración del conocimiento, desarrollar capacidades institucionales y resolución efectiva de los problemas sociales.
3. Reciprocidad, comprende el intercambio permanente de saberes entre los miembros de la comunidad

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

académica y los agentes sociales, mediante procesos interactivos que hagan posible la generación y la validación de conocimientos, con un sentido de respeto y reconocimiento mutuos.

4. Responsabilidad Social, orientada hacia el logro del bien común de todos los actores sociales e instancias que participan y contribuyen a su cabal realización.
5. Ética, orientada por principios como la autonomía racional, el cumplimiento de los deberes políticos y ciudadanos, la transparencia en las acciones, la justicia, la responsabilidad, la rectitud, la equidad y el fomento de la inclusión social de los valores constitucionales y de la racionalidad.

Además, en el proceso de la política de Talento Humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, fundamenta:

✓ **ASIGNACIÓN DE RECURSOS**

Mantener un talento humano competente con sentido de compromiso y pertenencia hacia la administración, afianzados en la ética, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos, a través de programas de capacitación y estímulos que permitan elevar los niveles de excelencia para la obtención de los resultados esperados.

✓ **OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Para la optimización de su talento humano, como garantía para el desarrollo de sus procesos y el excelente trato a la comunidad se necesita:

- Recuperar la credibilidad de nuestro funcionario en todas las actuaciones en favor de los intereses de la sociedad, mediante la incorporación y practica de los valores ciudadanos fundamentales.
- Fortalecer el mérito como criterio definitivo en la toma de decisiones relacionadas con el talento humano, mediante procesos de selección imparciales, evaluaciones del desempeño objetivas y procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la Caja, para el buen cumplimiento de su misión.
- Propender por el compromiso progresivo de los funcionarios, con el Estado, la sociedad y con su propio bienestar y desarrollo.

✓ **POLITICA PARA LA SELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS:**

En los procesos de selección en la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga tendrá en

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

cuenta los lineamientos establecidos por la normatividad vigente.

Se debe tener en cuenta que la selección se realiza de acuerdo al cargo que vaya a desempeñar la persona que ingresa: Si es de carrera administrativa, para cargos en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción.

En caso de que la vinculación se realice por modalidad de contratación, se tendrá en cuenta los perfiles y lo establecido en el estatuto de contratación de la Caja.

✓ **POLITICA PARA LA INDUCCION DE LOS FUNCIONARIOS:**

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga definirá procesos para la inducción de los funcionarios y en los cuales se deben incluir todos los temas para el conocimiento de la CAJA tales como: Plataforma estratégica (Misión, Visión y objetivos Institucionales), políticas institucionales, información de los diferentes servicios, salarios y prestaciones sociales, temas específicos del servicio.

✓ **POLITICA PARA LA JORNADA DE RE INDUCCION DE LOS FUNCIONARIOS:**

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga definirá procesos para la re inducción los funcionarios.

La Jornada de re inducción se programará con los Directivos y los jefes de procesos previa preparación donde se definirán los temas a desarrollar.

Dentro de la agenda a desarrollar en la Jornada de re inducción es importante incluir temas tales como MISION, VISION, POLITICAS INSTITUCIONALES tales como administración del riesgo, políticas de operación, políticas de comunicación, MAPA DE PROCESOS, plan de emergencias, y temas específicos de interés para todos.

✓ **POLITICA PARA LA FORMACION Y CAPACITACION DE LOS FUNCIONARIOS:**

Siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, proporcionara espacios para que los funcionarios transmitan a través de herramientas diseñadas para tal fin, sus necesidades de capacitación las cuales deberán estar orientadas a fortalecer los conocimientos de los servidores y por ende al mejoramiento de los procesos. Estas capacitaciones se incluirán en la matriz de asistencia a las capacitaciones.

NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

✓ **POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL (ESTIMULOS EN INCENTIVOS):**

Siguiendo los lineamientos establecidos en la normatividad vigente, la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga definirá para cada vigencia programas de Bienestar social y en él se incluirá el sistema de estímulos y el plan de incentivos. Previo análisis a través del comité, y donde se deben incluir actividades orientadas a la salud mental y física de los funcionarios.

En el sistema de estímulos se tendrán en cuenta:

Programas educativos

Programas Deportivos, recreativos y vacacionales.

Programas Recreativos y culturales.

Programas Habitacional (Adjudicación de préstamos a través del fondo de vivienda.

Programas de Promoción y prevención de la salud

En el plan de Incentivos se tendrán en cuenta:

INCENTIVOS PECUNUARIOS:

Dirigido a los equipos de trabajo que postulen proyectos institucionales.

INCENTIVOS NO PECUNUARIOS:

Reconocimientos públicos a la labor meritoria. Prioridad en la adjudicación de vivienda.

✓ **POLITICA PARA EVALUACION DE DESEMPEÑO A LOS FUNCIONARIOS:**

El proceso de evaluación de desempeño para los servidores en carrera administrativa se ejecutará de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y por la normatividad vigente.

El personal responsable de evaluar a los funcionarios en carrera administrativa deberá consultar en forma periódica los lineamientos impartidos a través de la página de la CNSC a fin de saber con anterioridad a las fechas en que se evaluará al personal, que instrumentos se deben utilizar y metodología a seguir.

Los jefes de procesos con personal a cargo serán responsables por este proceso y deberán asegurar que en cada hoja de vida reposen los soportes de las evaluaciones realizadas.