

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GESTION DE TALENTO HUMANO**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Tiene como propósito que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano, dirigida a garantizar que el Estado cuente con servidores íntegros, competentes y comprometidos y estén estrechamente ligadas y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la organización.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad.

La Subdirección Administrativa de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM, anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público como lo son el ingreso, permanencia, desarrollo y retiro para contribuir con los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización, estructuración y seguimiento de las actividades de la Subdirección, 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.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Constitución Política de 1991, Artículo 5 “De los derechos sociales, económicos y culturales”
- Ley 21 de 1982 “Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y Se dictan otras disposiciones”.
- Ley 33 de 1985 Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público.
- Decreto Ley 1661 de 1991 Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 715 de 2001 Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
- Ley 734 de 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Ley 797 de 2003 *Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.*
- Ley 872 de 2003 *Por la cual se crea el Sistema de Gestión de Calidad en la Rama Ejecutiva del poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.*
- 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.*
- Ley 931 de 2004 *Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.*
- Ley 962 de 2005 *Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.*
- Ley 1010 de 2006 *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- 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.*
- Decreto 2177 de 2006 *Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.*
- Ley 1221 de 2008 *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*
- Ley 1361 de 2009 *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.*
- Ley 1437 de 2011 *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*
- Ley 1562 de 2012 *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.*
- Ley 1581 de 2012 *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.*
- Decreto 019 de 2012 *Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.*
- Ley 1712 de 2014 *Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.*

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Ley 1752 de 2015 *Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.*
- Ley 1755 de 2015 *Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*
- Decreto 1072 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- Decreto 1083 de 2015 *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- Ley 1857 de 2017 *Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.*
- Decreto 648 de 2017 *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.*
- Decreto 1499 de 2017 *Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.*
- Decreto 2011 de 2017 *Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del*
- Decreto 1083 de 2015, *Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.*
- Decreto 51 de 2018 *Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.*
- Decreto 612 de 2018 *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*
- Decreto 1800 de 2019 *Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del*
- Decreto 1083 de 2015, *Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.*
- Decreto 2106 de 2019 *Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.*
- Decreto 2365 de 2019 *Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del*
- Decreto 1083 de 2015, *Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.*

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Circular Externa No. 10010 de 2014 *Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.*
- Código de Integridad del Servidores Públicos 2017 El DAFP *Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.*
- MIPG *Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.*
- Acuerdo No. 617 de 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.*
- Resolución 1111 de 2017 *Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.*

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la CPSM comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la SG-SST.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- El Plan Estratégico del Talento Humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM establece las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Entidad, que permitirán fortalecer las competencias y habilidades, mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los funcionarios para optimizar su calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados en la Entidad.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y sus familias, y el modelo de cultura organizacional.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).
- Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.
- Promover la participación de los servidores en la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

POLITICAS MIPG

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM adopta la política de Talento Humano a través de la gestión estratégica definida en cada uno de sus planes y programas que propenden el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de ingreso, desarrollo y retiro.

Las estrategias para la apropiación y aplicación de ruta 2020-2022 de la mencionada política están consignadas en la Guía de Implementación de Política publicada en la sección de Transparencia de la página web de la entidad, para que los ciudadanos puedan conocerla, en este documento se plasman las líneas principales.

MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



Fuente: DAFP, 2018

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.



Fuente: DAFP, 2018

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

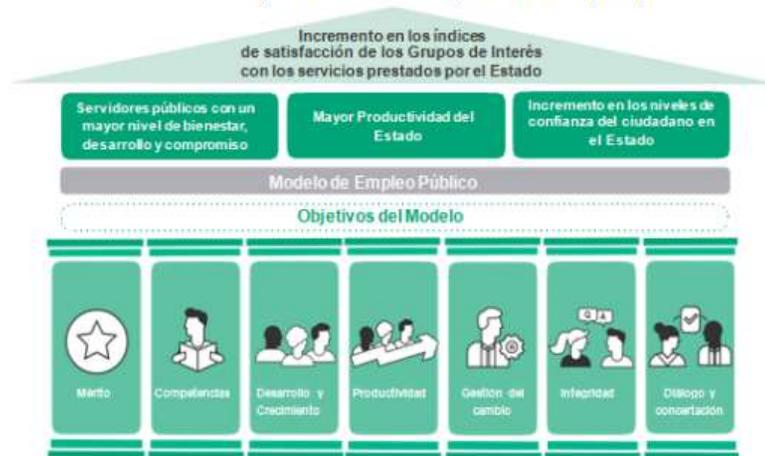
Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP, 2018

La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Figura 4. Marco de la política de empleo público



Fuente: DAFP, 2018

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017)

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

La planta de personal de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga está conformada por un total de catorce (14) cargos distribuidos de la siguiente forma:

CARGO	DENOMINACION	CODIGO	GRADO	ESTADO ACTUAL	TOTAL
Director General	Libre Nombramiento y Remoción	050	25	Ocupado	1
Jefe de Oficina de Control Interno	Periodo Fijo	006	24	Ocupado	1
Subdirector Administrativo	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Vacante	1
Subdirector Jurídico	Libre Nombramiento y Remoción	70	24	Ocupado	1
Subdirector Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	68	24	Ocupado	1
Profesional Universitario-Atención al Ciudadano	Libre Nombramiento y Remoción	219	25	Vacante	1
Tesorera General	Libre Nombramiento y Remoción	201	24	Vacante	1
Profesional Universitario (contador)	Libre Nombramiento y Remoción	219	24	Vacante	1
Profesional Universitario (Sistemas)	Carrera Administrativa	219	24	Ocupado	1
Secretario Ejecutivo	Libre Nombramiento y Remoción	425	25	Vacante	1
Técnico Administrativo	Carrera Administrativa	314	18	Ocupado	1
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	407	24	Vacante Temporal	1
Auxiliar Administrativo	Carrera Administrativa	407	24	Ocupado	1
Auxiliar de Servicios Generales	Carrera Administrativa	470	23	Ocupado	1

CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

Con el fin de determinar las estrategias indicadas para intervenir las oportunidades de mejora, resultado del análisis de las mediciones obtenidas por las herramientas establecidas del sector; se realiza a continuación, una caracterización de la población de los funcionarios de la Entidad, esta descripción, permitirá generar un enfoque y metodologías adecuadas frente a las estrategias planteadas en el presente plan estratégico para la dimensión de Talento Humano:

Ocupación de la Planta de Personal de la CPSM con corte a 31 de diciembre de 2021:

NIVEL OCUPACIONAL	CANTIDA DE EMPLEOS
DIRECTIVO	4
PROFESIONAL	1
TECNICO	1
ASISTENCIAL	2
VACANTES	6
TOTALES:	14

Dentro de la planta de personal de la CPSM se observan 9 cargos ocupados y 5 cargos vacantes, de los cuales: 1 son de nivel directivo, 3 profesional y 1 vacancia temporal asistencias, de los que 3 son de Libre Nombramiento y remoción, 1 de carrera administrativa y 1 vacancia temporal de carrera administrativa.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

Durante el 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral de los servidores y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizaran a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, a saber;

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

El Plan Institucional de capacitación estará enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la CPSM, este plan se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

A través del proceso de inducción y reinducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

GESTION DEL CONOCIMIENTO

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la matriz de diagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública, de tal manera que se establezcan acciones que permitan cerrar las brechas encontradas.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud y con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La estrategia está orientada a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, a través de un plan integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores institucionales, mediante actividades específicas. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional, transformación cultural y adaptación laboral. Adicionalmente dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

1. La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
2. La provisión definitiva se realizará mediante procesos de ascenso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.
3. Los empleos de libre nombramiento y remoción cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán a través del sistema de meritocracia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Innovamos para mejorar

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La CPSM anualmente realiza el plan de previsión de recursos teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC; al igual que lo relacionado con el proceso de evaluación de los Gerentes Públicos

POLITICA DE INTEGRIDAD

La Subdirección Administrativa, como encargada del talento humano de la CPSM fortalece permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, de acuerdo con los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, a través de las actividades de bienestar que se realizan en la vigencia.

MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

La Subdirección Administrativa adelantará los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga. Así mismo, se acogerá al nuevo SIGEP II desde la fecha en que inicie su producción ante las entidades públicas del orden nacional.

RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

RUTAS DE CREACION DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Así las cosas, en cada uno de los planes de talento humano se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor, de la siguiente forma:

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad</p>
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones</p>

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2022, de la Subdirección Administrativa, a la cual está adscrito el Grupo de Gestión del Talento Humano.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

A los treinta días del mes de diciembre de 2021.



CLAUDIA MILENA MARTINEZ HERNANDEZ
Subdirectora Administrativa (d)
Res No. 058 de 2021