

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|
|  <p>ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR</p> | <p>RESOLUCIÓN METROPOLITANA</p> | <p>VERSIÓN 01</p> |
| | | <p>DIR-RE-O5 FECHA EDICIÓN 02-01-2024</p> |

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. **000028** DE 2025

(30 ENE 2025)

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) DEL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, PARA LA VIGENCIA 2025”

EL DIRECTOR DEL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

En uso de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por la Ley 1625 de 2013, Estatutos del Área Metropolitana de Valledupar y Acuerdos Metropolitanos, y;

CONSIDERANDO:

Que el Área Metropolitana de Valledupar es una entidad administrativa dotada de personería jurídica de derecho público, autonomía administrativa, patrimonio propio y régimen especial identificada con Nit. 900.187.817-8, regida por la Ley 1625 de 2013.

Que el Artículo 25 de la Ley 1625 de 2013 y el Artículo 41, Literal f de la escritura pública número 1174 del 25 de mayo de 2021 establecen que: “es función del Director dirigir la acción administrativa del Área Metropolitana de Valledupar con sujeción a la ley y a los acuerdos metropolitanos”.

Que, el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se creó el «Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado», señala que las entidades tienen la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades de capacitación, así como, a la formulación, ejecución y evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia. Adicionalmente, el artículo 19 establece que las entidades públicas que se rigen por el Decreto mencionado están en la obligación de *organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*

Que, en relación con la capacitación, el literal e), numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, asigna como función específica a las Unidades de Personal de las entidades, la siguiente: «[...]».

Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación [...]». Que, el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios; en concordancia con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, que establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|
|  ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR | RESOLUCIÓN METROPOLITANA | VERSIÓN 01 |
| | | DIR-RE-O5 FECHA EDICIÓN 02-01-2024 |

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. 000028 DE 2025

(30 ENE 2025)

institucionales y las competencias laborales.

Que, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, se deberán implementar programas de bienestar e incentivos; y en concordancia con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados programas de protección y servicios sociales, tales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que estén dirigidas a la recreación y el bienestar del empleado.

Que, Talento Humano consolidó las necesidades de bienestar, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Administración del Talento Humano para la vigencia 2025.


Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1º de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Que, el artículo 2.2.4.6.8. Del Decreto 1072 de 2015, establece en su numeral 7º como obligación de los empleadores diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que, de acuerdo con el numeral primero del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión, uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: «Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas».

Que, en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplican la Ley 909 de 2014 y el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional, los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano.

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR | RESOLUCIÓN METROPOLITANA | VERSIÓN 01 |
| | | DIR-RE-05 FECHA EDICIÓN 02-01-2024 |

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. 000028 DE 2025

(30 ENE 2025)

y un desempeño institucional que generan valor público y opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera la de Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Que, teniendo en cuenta lo señalado en las normas antes transcritas, Talento Humano, la participación de los empleados públicos del AMV, y atendiendo las orientaciones metodológicas correspondientes en cada caso, realizó el diagnóstico y planteamiento de los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales fueron aprobados en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 27 de enero de 2025.

Que, por lo anterior, se hace necesario adoptar en el AMV el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el marco de la adopción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) previsto en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del Talento Humano del Área Metropolitana de Valledupar.

En virtud de lo anterior;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Área Metropolitana de Valledupar, para la vigencia 2025, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 27 de enero de 2025, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Hacen parte integral del presente acto administrativo:

- a) Plan Estratégico de Talento Humano (PETH);
- b) Plan de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de actividades;
- c) Plan Institucional de Capacitación y su cronograma de actividades;
- d) Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma de actividades;

PARÁGRAFO SEGUNDO: La formulación e implementación de todos los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normativa vigente para

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR | RESOLUCIÓN METROPOLITANA | VERSIÓN 01 |
| | | DIR-RE-05 FECHA EDICIÓN 02-01-2024 |

RESOLUCIÓN METROPOLITANA No. 000028 DE 2025

(30 ENE 2025)

cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal y presupuestal.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Talento Humano y la Resolución mediante la cual se adopta, deberán ser publicados en la página web de la entidad y socializarse conforme a las directrices dadas por la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Valledupar – cesar a los (30 ENE 2025).



DELWIN GEOVANNY JIMÉNEZ BOHÓRQUEZ
 Director

Proyectó: E. González- Contratista AMV
 Revisó: D. Forero. Secretario General-Talento Humano



ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO -PETH

**SECRETARIA GENERAL
TALENTO HUMANO**

ENERO- 2025



INTRODUCCIÓN

En el año 2012 el Gobierno Nacional diseñó un solo Modelo y un único reporte anual, para que las entidades rindieran sus informes de acuerdo a los requerimientos. Este es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y su instrumento de reporte, el FURAG.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó este Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 16 Políticas de Gestión y Desempeño.

16 políticas:

1. Planeación Institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

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 desarrollo y resuelvan las



necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

- Se contempla un conjunto de conceptos, elementos, criterios, que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades públicas.
- Enmarca la gestión en la calidad y la integridad, al buscar su mejoramiento permanentemente para garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía.
- El fin de la gestión es generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia).
- Cuando las entidades entregan resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos, se genera valor público.

MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, es una gestión y un desempeño institucional que generan valor público.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, entre las cuales se encuentra el Talento Humano como corazón del Modelo.

Estas dimensiones se entienden como el conjunto de políticas, prácticas, herramientas o instrumentos con un propósito común, que puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPG logre sus objetivos.

Dimensiones:

1. Talento Humano.
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación.
3. Gestión con Valores para Resultados.
4. Evaluación de Resultados.
5. Información y Comunicación.
6. Gestión del Conocimiento y la Innovación.
7. Control Interno.

En la Dimensión de Talento Humano, encontramos que MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Dentro del presente Plan Estratégico de Talento Humano se incluyen: el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los



temas relacionados con Clima Organizacional, Seguridad y Salud en el trabajo entre otros.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

1.1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES

Misión del AMV

EL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR -AMV- concentrará sus esfuerzos en la planeación y coordinación del desarrollo sustentable y humano, soportando en el ordenamiento integral del territorio y en la prestación racional y eficiente de servicios públicos, para construir ciudades modernas para la paz, de convivencia social, innovadoras, de acometividad económica, con equilibrio ecológico a través de la gestión y ejecución de programas y proyectos de impacto metropolitano, edificando así una cultura de progreso en grado superior.

Visión del AMV

EN EL 2032, EL ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, se habrá convertido en un territorio metropolitano sostenible e incluyente, con escenarios urbanos y rurales modelos en donde resultó posible consolidar la paz, con un ambiente de respeto y tolerancia, proveedor de bienes y servicios de calidad, que compite a nivel global como despensa agroalimentaria y destino turístico, a partir de valorar y potenciar su cultura Vallenata, su patrimonio ambiental, étnico y agropecuario, con un alto grado de valores y principios edificados sobre fundamentos inamovibles de transparencia, honestidad y rectitud, gracias a la implementación de la cultura ciudadana metropolitana, con un sistema de transporte y movilidad urbano-regional eficiente y legalmente constituido, que permite el aprovechamiento óptimo y adecuado de los espacios públicos como eje central de conciliación y cultura ciudadana, soportado en instituciones sólidas que garantizan el bienestar colectivo, seremos un área metropolitana de influencia nacional e internacional.

1.2. OBJETIVO GENERAL DEL PETH

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 del AMV, dentro de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, con la finalidad de mejorar las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PETH

- a) Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores del AMV, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, *acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados*, para un óptimo rendimiento.

- b) Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- c) Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- d) Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, que contribuye al mejoramiento de la Calidad de vida de los servidores del AMV, propiciando condiciones que conlleven al incremento del desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- e) 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.

2. NORMATIVIDAD ASOCIADA - MARCO LEGAL

En el marco legal se indican las normas que hacen parte de la Gestión Humana, orientadoras en la implementación y desarrollo de las diferentes actividades:

| TIPO DE DOCUMENTO | DESCRIPCION | ENTIDAD PRODUCTORA | TIPO DE NORMA INTERNA /EXTERNA | EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO (Conforme SI o No Conforme) |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Resolución Metropolitana No.002 del 2 de enero del 2024 | Por medio de la cual se inicia el Presupuesto de Ingresos y Gastos del AMV, Vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.077 del 19 marzo del 2024 | Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el programa de inducción y reinducción a servidores públicos del AMV vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |



ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------|----------|
| Resolución Metropolitana No.059 del 8 marzo del 2024 | Por medio de la cual se adopta el Cronograma del Plan Anual de Vacaciones vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.120 del 25 Abril del 2024 | Por medio de la cual se adopta el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.20 del 30 Enero del 2024 | Por medio de la cual se Aprueba y adopta el Plan Anual de Adquisiciones vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.22 del 31 Enero del 2024 | Por medio de la cual se Aprueba el Plan Anual de Auditorías Internas vigencia 2024 | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.233 del 8 Marzo del 2023 | Por medio de la cual se modifica el manual específico de funciones del AMV. | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Resolución Metropolitana No.479 del 30 diciembre del 2024 | Por la cual se actualiza a la ley 2016 de 2020 el código de integridad del área metropolitana de Valledupar. | Área Metropolitana de Valledupar | Interna | Conforme |
| Circular Externa No. 202RS143518 del 27 octubre 2023.Comision nacional del servicio civil | Se dio cumplimiento al reporte de OPEC, generado por el aplicativo SIMO (Oferta Pública de | Comisión Nacional del Servicio Civil | Externa | Conforme |

| | | | | |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|----------|
| | Empleo de carrera administrativa). | | | |
| Decreto 2418 del 11 de diciembre de 2015 | Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial | PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA | Externa | Conforme |
| Decreto 2351 del 20 de noviembre de 2014 | Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial. | PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA | Externa | Conforme |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. | PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | Externa | Conforme |
| Decreto 2943 del 17 de diciembre de 2013 | Modifica el parágrafo primero del Artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 sobre incapacidades médicas | PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA | Externa | Conforme |
| | | | | |
| | | | | |

3. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS GENERALES DEL AREA DE SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO DEL AMV.

El Área Metropolitana de Valledupar, gestionó y adoptó la actualización y ajuste del Plan Integral de Desarrollo Metropolitano – PIDM 2013-2027, mediante Acuerdo metropolitano No 00002 de 18 de junio de 2020, “Por medio del cual se adopta la revisión y actualización del Plan Integral de Desarrollo Metropolitano (PIDM) *Territorio inteligente Integrado* y con ella, el nuevo logotipo, Misión, visión y principios del área metropolitana de Valledupar, y se aprueba el Plan de Gestión vigencia 2020-2025”.



Este PIDM, es el marco estratégico general de largo plazo que refleja la visión regional integrada e integral para el Desarrollo Metropolitano de los cinco (5) municipios que conforman la UTM, y establece objetivos comunes para el gestión sustentable de los mismos; por lo tanto, constituye una norma de superior jerarquía, determinante para los planes de ordenamiento territorial, planes de desarrollo y demás instrumentos de planificación en lo referido a hechos metropolitanos, *requiriéndose, para la efectividad de sus objetivos estratégicos, del complemento operativo con la herramienta de planificación estratégica del ordenamiento espacial, a través de la debida armonización de sus propósitos y fines interdependientes.*

Debido a la estructuración y ajuste al Plan Estratégico Metropolitano de Ordenamiento Territorial PEMOT, el encargado en materia jurídica tendrá el compromiso de formular, coordinar y actualizar las políticas, planes, programas y proyectos de carácter metropolitano, enmarcadas dentro de la normatividad legal vigente y como esta en materia de ordenamiento los municipios, realizar concertación y legalmente las conclusiones de los municipios que integran el área en materia de actualización de ordenamiento territorial para complementar en el expediente metropolitano.

“Territorio inteligente Integrado”, en relación con lo dispuesto en el Decreto 1083, en su artículo 2.2.22.3, literal c) adopta como una de las Políticas De Desarrollo Administrativo, la siguiente: “(...) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y los temas relacionados con Clima Organizacional ”; Así como lo dispuesto en el Modelo Integral de Planeación y Gestión -MIPG-, se originan las líneas estratégicas incrementar las competencias de los servidores públicos, a través de la programación de capacitaciones relacionadas con la misión institucional. Adicionalmente el AMV, ha venido trabajando en el fortalecimiento de todos sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo; en la motivación del personal, en el desarrollo de un clima laboral adecuado; en el cuidado de las condiciones de salud de sus servidores, a través del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST. Adicionalmente, se desarrolla anualmente, el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de vida de los servidores del AMV, propiciando condiciones que conlleven al incremento del desempeño laboral, que generen espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, y apoyando a los servidores en los procesos que se desarrollan al interior de la entidad.

4. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

LA PLANTA DE PERSONAL DEL AREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR- Características de su planta de personal / PLANTA GLOBAL - Es una estructura organizativa en la que todos los empleos están centralizados bajo la dirección general de una entidad, aprobada mediante Resolución No.084 de 2019, así:



ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

PLANTA DE PERSONAL.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR DEPENDENCIAS.

| PLANTA DESPACHO DEL DIRECTOR | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------|--------|-------|----------------------------------------|
| No. cargos | Dependencia | Denominación del Empleo | Código | Grado | Carácter del Empleo |
| 3 | Despacho del Director | Director | 060 | 03 | Libre Nombramiento |
| | | Asesor | 105 | 01 | Período Fijo |
| | | Secretario Ejecutivo | 425 | 03 | Libre Nombramiento |
| PLANTA GLOBAL | | | | | |
| No. cargos | Dependencia | Denominación del Empleo | Código | Grado | Carácter del Empleo |
| 6 | Secretaría General | Secretario General de Entidad Descentralizada | 054 | 01 | Libre Nombramiento |
| | | Profesional Universitario | 219 | 02 | Libre Nombramiento |
| | | Profesional Universitario | 219 | 01 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| | | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| | | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| | | Auxiliar de Servicios Generales | 470 | 01 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| 2 | Subdirección de | Subdirector de Área Metropolitana | 074 | 01 | Libre Nombramiento |



| | | | | | |
|---|------------------------------------------------|-----------------------------------|-----|----|----------------------------------------|
| | Planeación, Desarrollo Territorial y Ambiental | Profesional Universitario | 219 | 01 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| 3 | Subdirección de Transporte y Movilidad | Subdirector de Área Metropolitana | 074 | 01 | Libre Nombramiento |
| | | Profesional Universitario | 219 | 01 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |
| | | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | Carrera Administrativa-Provisionalidad |

4.1. RECURSOS REQUERIDOS:

En el Proyecto el presupuesto aprobado para la vigencia 2025 mediante Resolución Metropolitana No. 004 de diciembre de 2024, se estableció un rubro para Capacitación y para Bienestar e incentivos los cuales serán destinados para desarrollar las diferentes actividades programadas en el Plan de Capacitación, Plan de bienestar e incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo estipula la Ley.

4.2. SISTEMAS DE INFORMACION:

La entidad tiene previsto la adquisición de un Software que le permita automatizar los procesos y procedimientos que se desarrollan al interior de la entidad, tales como nomina, Tesorería, Contabilidad, Presupuesto, herramienta de Gestión Documental para la radicación, distribución y trazabilidad de la correspondencia de la entidad, y Sistema de Información o Herramienta Tecnológica, Recaudo Electrónico e Información al Usuario del Transporte Público Colectivo del AMV, Pagina Web, en la actualidad contamos con un Software financiero como soporte presupuestal (SAE).

5. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Secretaria General- Talento Humano, es gestionar el fortalecimiento, sentido de pertenencia y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la AMV.

5.1. Estrategia de vinculación: Una vez se surtan las actividades previstas para la posesión del servidor y su respectiva inducción, se solicitará al líder del proceso el acompañamiento permanente para la adaptación y compenetración del nuevo integrante.

Algunas de estas actividades son:

1. Acompañar, asesorar en temas y actividades a desarrollar.



2. Dar a conocer la planeación de actividades anual del área o dependencia.
3. Asignar las actividades de acuerdo con las funciones establecidas en el Manual de funciones de la Entidad, correspondiente a su cargo y grado.

5.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Programa de Bienestar Social del Área Metropolitana de Valledupar, tiene como finalidad, propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores públicos, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño, y propenda por el desarrollo armónico e integral de sus servidores y sus familias, y que responda a la satisfacción social de los habitantes de la entidad, y para ello la Dirección de la entidad encargó al grupo de Gestión del Talento Humano a través de la Secretaria General el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, que garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Al elevar la calidad de vida del servidor, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y el ofrecimiento de alternativas de bienestar, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de la productividad institucional, que responda a la satisfacción social de los habitantes de la entidad.

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de Bienestar Social se enmarcan en las siguientes áreas:

1. Protección y Servicios Sociales: Busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda recreación cultura y educación.
2. Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional, así como los problemas y condiciones de vida laboral de los funcionarios.

Desarrollar actividades para fortalecer el clima laboral, la vida saludable, la alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, integración familiar, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Dentro del sistema de estímulos institucional, se contemplan auxilios educativos para los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, según los requisitos establecidos por norma. Finalmente, se plantea medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación y ausentismo en las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo, que permitan observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos fijados en los mencionados planes.



5.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación –PIC.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Área Metropolitana de Valledupar, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional en coherencia con los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

Esta capacitación institucional y educación no formal comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios y foros, a través de los proyectos de aprendizaje a través de los entres autorizados.

5.4 Gestión de archivo de Historias Laborales

Optimizar la disposición y salvaguarda del archivo de historias laborales. Posteriormente, inventariar y organizar la disposición física y la digitalización adecuada de cada expediente, según las disposiciones legales en la materia.

6. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO (AUTO DIAGNÓSTICO).

6. 1. EVALUACIÓN DEL PLAN:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano en el Área Metropolitana de Valledupar, son los siguientes:

a) Matriz de seguimiento PETH: El mecanismo diseñado e implementado por la Oficina de Gestión del Talento Humano, a través de la herramienta Matriz de seguimiento PETH, permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano. (Se encuentra anexa al final del presente plan).

b) FURAG: Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano del AMV frente a la eficacia y a los niveles de crecimiento institucional, como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

7. CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La implementación del Código General o Código Tipo, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País, permitió acotar los principios de acción, acordes a las necesidades del AMV en alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El grupo de trabajo de Gestión del Talento Humano está comprometido en la aplicación y fortalecimiento del código de integridad hacia el interior de la Entidad, como soporte de la articulación de



ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

planes y programas para la planeación 2025, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación Estado - habitantes metropolitanos.

8. PLAN DE ACCIÓN PETH 2025

La matriz que a continuación se presenta, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los limes y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Oficina Administrativa del AMV en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes, o planes operativos: - Plan de bienestar, estímulos e incentivos; - Plan Institucional de capacitación; - Plan anual de vacantes y Plan de previsión de recursos humanos; - Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.

- Plan de bienestar, estímulos e incentivos
- Plan Institucional de capacitación
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo

| FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN: PETH 2025 | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PLAN ESTRATÉGICO (Ejes Estratégicos) | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | ACTIVIDADES | OBJETIVO |
| | Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano | <p>Elaborar los planes que articulan el PETH y constituyen el insumo fundamental para el mismo: - Plan de bienestar, estímulos e incentivos; - Plan Institucional de capacitación; Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano con base a los planes que lo articulan en el proceso de Gestión del talento humano de la Entidad y demás insumos de medición proyectados y ejecutados en el AMV.</p> <p>Presentar el PETH ante el Comité Institucional de Gestión para su evaluación y aprobación.</p> <p>Publicación del PETH y los 4 planes articuladores en la página web institucional, luego de ser aprobados por el Comité Institucional de Gestión.</p> <p>Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano PETH: Plan de bienestar, estímulos e incentivos; Plan Institucional de capacitación; Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo SST.</p> | Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano de acuerdo y en armonía con lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) |

DARIO JOSE FORERO MARTINEZ
Secretario General- Talento Humano

Proyectó: E. González- Contratista AMV



ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -SST-
VIGENCIA 2025
ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR**

Versión 06

Fecha de Aprobación:
15/09/2024

OBJETIVO

Establecer una guía práctica de trabajo en referencia a las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) del Área Metropolitana de Valledupar y desarrollar el respectivo seguimiento de las mismas, durante la Vigencia 2025.

META

Meta
Base: 80%

Cumplir con el 80% de las actividades proyectadas en el Programa de Capacitación Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST- del Área Metropolitana de Valledupar- para la vigencia 2025.

INDICADORES

Cumplimiento:
(Nº de Capacitaciones Ejecutadas / Nº de Capacitaciones Programadas) x 100
Cobertura:
(Nº de Trabajadores Asistentes a las Cap/ Nº Total de Trabajadores Convocados) x 100
Eficiencia:
(Nº de Capacitaciones Calificadas Optimamente / Nº Total de Capacitaciones) x 100

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES EN SST - VIGENCIA 2025

| ACTIVIDAD | ENERO | | FEBRERO | | MARZO | | ABRIL | | MAYO | | JUNIO | | JULIO | | AGOSTO | | SEPTIEMBRE | | OCTUBRE | | NOVIEMBRE | | DICIEMBRE | | Responsable (s) | Convocados |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|---|---------|---|-------|---|-------|---|------|---|-------|---|-------|---|--------|---|------------|---|---------|---|-----------|---|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | P | E | | |
| Socialización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Todos los Funcionarios y Contratistas |
| Capacitación: Prevención de Riesgos. | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Todos los Funcionarios y Contratistas | |
| Capacitación: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST- | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Miembros del COPASST | |
| Capacitación: Comité de Convivencia Laboral -CCL- | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Miembros Convivencia Laboral -AMV- | |
| Capacitación: Accidentes Laborales. | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | | ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Todos los Funcionarios y Contratistas | |
| Capacitación: Reporte de Accidentes Laborales. | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARL - POSITIVA Miembros del COPASST | Todos los Funcionarios y Contratistas | |
| Socialización: Manual del Estrés. | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | | Secretaría General-Talento Humano ARI - POSITIVA | Todos los Funcionarios y | |

