
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

1. CONTENIDO

	Pág.
1. CONTENIDO	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. OBJETIVOS	3
3.1 General	3
3.2 Específicos	3
4. ALCANCE.....	4
5. NORMATIVIDAD	4
6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	6
7. DEFINICIONES	6
7.1 Educación Formal.	6
7.2 Niveles jerárquicos de los empleos.....	6
7.3 Nivel Asesor.	6
7.4 Nivel Asistencial.	6
7.5 Nivel Directivo.	7
7.6 Nivel Profesional.	7
7.7 Nivel Técnico.....	7
7.8 Nomenclatura de empleos.	7
7.9 Planes.	8
7.10 Planes de Incentivos.	8
7.11 Programas de Bienestar Social e Incentivos.....	8
7.12 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	8
8. DESARROLLO	9
8.1 Direccionamiento Estratégico de la Entidad	9
8.2 Estructura Organizacional.....	10
8.3 Diagnóstico de la Situación Actual.....	13
8.4 Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano	17
8.5 Herramientas de Seguimiento.....	21
8.6 Administración de personal.....	21
8.7 Evaluación de Desempeño Laboral	22
9. ANEXOS.....	22
10. OBSERVACIONES	23

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

2. INTRODUCCIÓN

Siendo el talento humano el activo más importante en las entidades, se ha establecido dentro del Plan Estratégico de la Entidad, la adopción de un Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a fortalecer y optimizar los procesos que contribuyen al ciclo de vida del servidor público durante el ingreso, desarrollo y retiro, así como la potencialización de sus saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, fomentando el desarrollo integral y garantizando un ambiente laboral favorable, lo cual impacta directamente en los resultados de la entidad.


El Plan Estratégico de Talento Humano, se construye como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los planes anuales de: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Formación y Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo; dirigidos a desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales, lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes anuales o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); y, en general, en todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal vinculado.

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se contempla como la principal dimensión el Talento Humano, definiéndolo como el corazón del modelo, lo que hace que el presente plan se encuentre alineado a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y se constituye como un mecanismo necesario que conduce a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, pues

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

El presente documento incluye los siguientes planes, los cuales conforme a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 se integran al Plan de Acción Institucional de la vigencia.

1. Plan Anual de Vacantes.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
3. Plan Institucional de Formación y Capacitación.
4. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. OBJETIVOS

3.1 General


Planear, 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 públicos vinculados a la Entidad, contribuyendo al fortalecimiento del Talento Humano y su mejoramiento de calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3.2 Específicos

- Establecer actividades que fortalezcan las diferentes acciones relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de la Función Pública.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores, mediante actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos, en beneficio de su crecimiento personal, profesional y los resultados institucionales.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Propiciar espacios y condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, mediante actividades que generen aumento en su bienestar, motivación, desempeño laboral, desarrollo profesional y personal, fortalecimiento del clima y cultura organizacional.
- Mantener la planta óptima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita garantizar la continuidad en la prestación del servicio.
- Conocer y consolidar los lineamientos institucionales aplicables a la Entidad con relación a la administración del talento humano emitidos por las diferentes entidades estatales.

4. ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos, aplica para todos los servidores públicos vinculados a la Entidad.

5. NORMATIVIDAD

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1064 del 26 de julio 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”.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008 “Reglamentada por el Decreto Nacional 884 de 2012 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.


GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Ley 1857 del 26 de julio 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 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”.
- Resolución No. 912.110.263 de agosto 2 del 2017 “Por la cual se asignan las responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017.
- 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”.
- Resolución No. 912.110.459.2018 de fecha 17 de septiembre de 2018 “Por la cual se modifica la estructura organizacional de Metro Cali S.A.”
- Resolución No. 912.110.461.2018 de fecha 17 de septiembre de 2018 “Por la cual se crea un cargo y se ajusta la planta de cargos de Metro Cali S.A”
- Resolución 912.110.166 30 de abril de 2019. “Por la cual se adopta el Código de Integridad en Metro Cali S.A”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

La formulación, desarrollo y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra bajo la responsabilidad del Jefe de la Oficina de Gestión Humana y líder del Proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano, previa aprobación del representante legal de la Entidad.

7. DEFINICIONES

7.1 Educación Formal.

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Fuente: Art.10 de la Ley 115 de 1994).

7.2 Niveles jerárquicos de los empleos.


Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 3).

7.3 Nivel Asesor.

Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.2).

7.4 Nivel Asistencial.

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.5).

7.5 Nivel Directivo.

Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.1).

7.6 Nivel Profesional.


Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.3).

7.7 Nivel Técnico.

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 4, numeral 4.4).

7.8 Nomenclatura de empleos.

A cada uno de los niveles jerárquicos de los empleos, le corresponde una nomenclatura y clasificación específica. Para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica con un código de tres dígitos. El primero señala el nivel al cual pertenece el empleo y los dos restantes indican la denominación del cargo (Fuente: Decreto 785 de 2005, artículo 15).

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

7.9 Planes.

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal b).

7.10 Planes de Incentivos.

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

7.11 Programas de Bienestar Social e Incentivos.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal d-a).


7.12 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (Fuente: Decreto Único Reglamentario 1072 de 2017, artículo 2.2.4.6.4).


8. DESARROLLO

8.1 Direccionamiento Estratégico de la Entidad

- **MISIÓN:** Ser el ente gestor de soluciones de movilidad para un transporte público sostenible e incluyente, que busque mejorar la calidad de vida de los ciudadanos con responsabilidad social y ambiental.
- **VISIÓN:** En el 2022 tendremos el sistema de transporte público con mayor movilización de pasajeros en nuestra área de influencia con un nivel de satisfacción del usuario sobresaliente 80%.
- **VALORES:** La Entidad adoptó el código de integridad mediante Resolución N° 912.110.166 de fecha 30 de abril de 2019, el cual tiene como objetivo orientar las actuaciones y el comportamiento cotidiano de los servidores públicos, trabajadores oficiales y en general en todas las personas que prestan sus servicios, con el propósito de generar una cultura institucional basada en principios, valores y compromisos éticos, para fortalecer las relaciones transparentes tanto al interior como al exterior de la Entidad y asegurar una adecuada administración de los recursos y control de la gestión. Los valores definidos son:

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021


- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

- **POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL**

En la Entidad estamos comprometidos con el cumplimiento de estándares de calidad, ambientales, de seguridad y salud en el trabajo en todas nuestras operaciones, dentro del marco constitucional y legal vigente, con el fin de satisfacer las necesidades de movilización de los usuarios, brindar beneficios a la comunidad y lograr los resultados esperados por los diversos grupos de interés. Mediante el mejoramiento continuo de nuestros procesos, de nuestro talento humano y de una operación eficiente, eficaz y efectiva de las soluciones de movilidad, con responsabilidad social, ambiental y propiciando ambientes laborales seguros y saludables en procura de ser reconocidos por una operación limpia, segura, saludable y amigable con el medio ambiente, generadora de cultura ciudadana y orientada a la sostenibilidad.

8.2 Estructura Organizacional

Para el cumplimiento de sus funciones, la Entidad se encuentra definida bajo la siguiente estructura organizacional, adoptada mediante Resolución N° 912.110.459 del 17 de septiembre de 2018:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021



Los empleos de la Entidad conforme al Decreto 3135 de 1968 y de acuerdo con sus funciones se dividen en Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN


- Vicepresidente
- Director
- Secretaria General y de Asuntos Jurídicos
- Jefe de Oficina
- Profesional Especializado
- Profesional Universitario
- Secretaria de Presidencia y Vicepresidencia

TRABAJADORES OFICIALES

- Profesional Especializado
- Profesional Universitario
- Técnico Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Secretaria

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

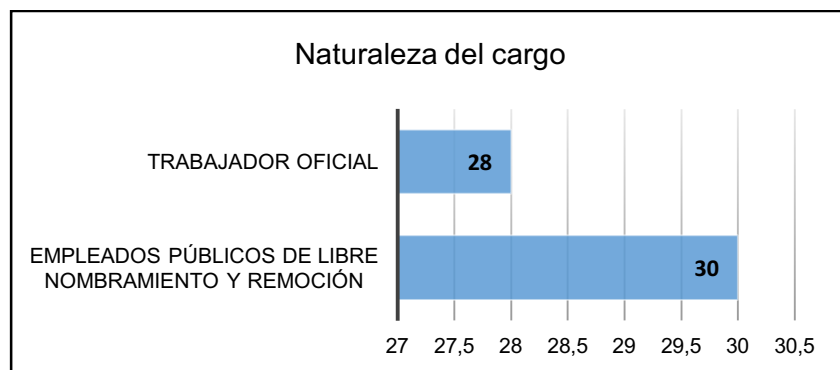
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Recepcionista
- Mensajero
- Conductor

- **DISTRIBUCIÓN PLANTA DE CARGOS**

De acuerdo a la naturaleza del cargo, la planta de cargos de la Entidad se encuentra distribuida de la siguiente manera:


Naturaleza del cargo	
Empleados públicos de libre nombramiento y remoción	30
Trabajador oficial	28
Total	58

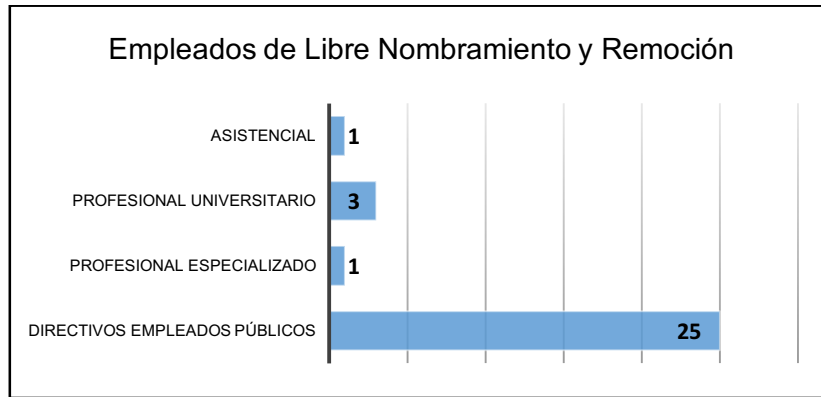


Empleados de Libre Nombramiento y Remoción	
Directivos empleados públicos	25
Profesional especializado	1
Profesional universitario	3
Asistencial	1
Total	30

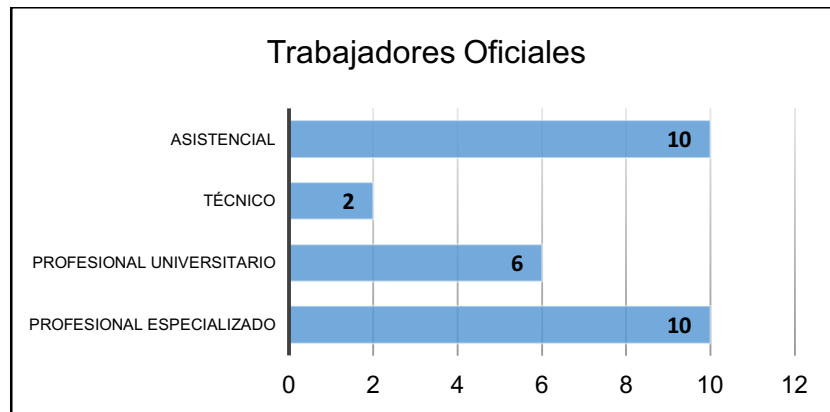
La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021



Trabajadores Oficiales	
Profesional especializado	10
Profesional universitario	6
Técnico	2
Asistencial	10
Total	28




8.3 Diagnóstico de la Situación Actual

- ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

La Entidad cuenta con una estructura organizacional que refleja cada una de las dependencias con sus debidas funciones asignadas mediante Resolución N° 912.110.459 del 17 de septiembre de 2018. Esta facultad se encuentra establecida en el acuerdo número 16 del 27 de noviembre de 1998, expedido por el Concejo de Santiago de Cali, *“Por medio del cual se autoriza la participación del municipio de Santiago de Cali en la conformación de una sociedad para el desarrollo del sistema del servicio público urbano de transporte masivo de pasajeros, y se dictan otras disposiciones para el desarrollo de su objeto”*, en la cual expresa: *“(…) La sociedad tendrá patrimonio independiente, autonomía administrativa, financiera y presupuestal y estará bajo la tutela del alcalde municipal (…)”*

Mediante la Resolución N° 912.110.461.2018 del 17 de septiembre de 2018 se crea un cargo y se ajusta la planta de cargos de Metro Cali S.A., estructura vigente a la fecha.

- **ESCALA SALARIAL**

La escala salarial de la Entidad se encuentra establecida para los empleados públicos y trabajadores oficiales adscritos a la planta de cargos mediante Resolución N° 912.110.243 del 29 de octubre de 2021.

- **PLANTA DE PERSONAL**


Dentro de los servidores públicos de la Entidad se encuentran empleados públicos de Libre Nombramiento y Remoción y Periodo Fijo (30) y Trabajadores Oficiales (28), se observa una planta de personal por denominaciones de cargos con sus respectivos códigos distribuidos de acuerdo con la estructura de la entidad.

- **MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS**

Se encuentra adoptado mediante resolución N° 912.110.153 de Julio 13 de 2020, por la cual se adopta la versión N° 13 del Manual de Funciones y Competencias para los empleos de la planta de personal de la Entidad.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

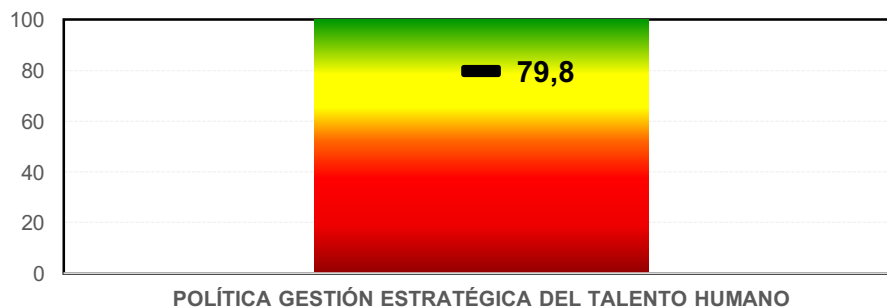
- **CARGAS LABORALES**

De acuerdo con el resultado del estudio de cargas laborales que se realizó en el año 2014, se detectó que en algunos niveles existe sobrecarga de trabajo, de ahí el número alto de personal de prestación de servicios en las distintas dependencias. En la Entidad, el personal contratista se encuentra distribuido tanto en los procesos misionales como en los estratégicos, de apoyo y evaluación.

- **DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**


En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Entidad realizó en la vigencia 2021 el diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano mediante la herramienta matriz GETH dispuesta por el DAFP¹, logrando identificar las rutas que deben fortalecerse en la planeación del talento humano.

La calificación final de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Entidad para la vigencia 2021 arroja un resultado de 79,8.

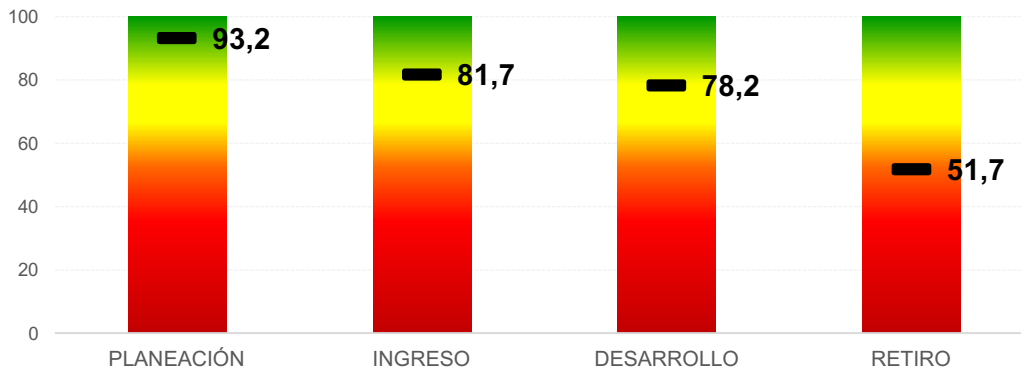


Fuente: Autodiagnóstico 2021 Política Estratégica del Talento Humano

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública

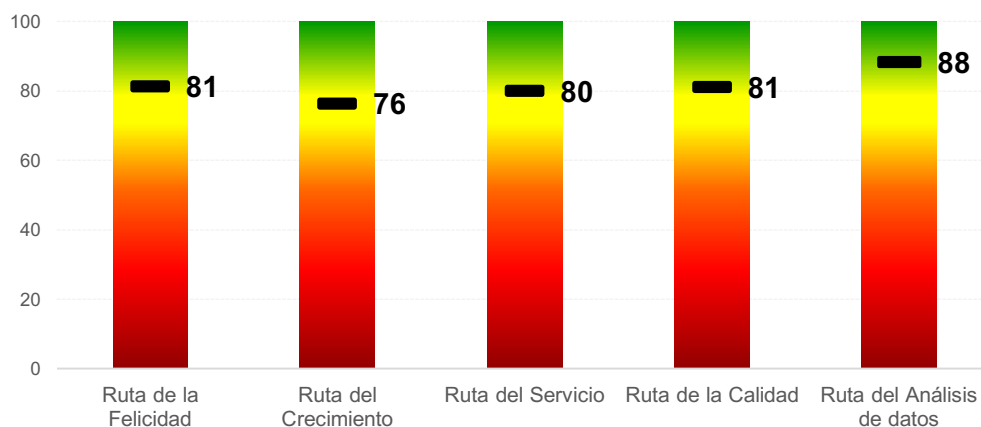
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establece cuatro componentes: Planeación, ingreso, desarrollo y retiro; en la Entidad se evidencia una calificación alta en el componente de Planeación y deben fortalecerse acciones enmarcadas en el componente de retiro.



Fuente: Autodiagnóstico 2021 Política Estratégica del Talento Humano


De acuerdo a las rutas de creación de valor incorporadas en el desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se obtienen las calificaciones para la ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y ruta del análisis de datos, las cuales se fortalecen a través de los diferentes Planes Institucionales de la vigencia.



Fuente: Autodiagnóstico 2021 Política Estratégica del Talento Humano

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

8.4 Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de los planes anuales de: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Formación y Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en esta materia y en correlación con la planeación estratégica de la Entidad.

Para garantizar el cumplimiento de la planeación estratégica del talento humano, cada uno de los planes que lo conforman, cuentan con cronogramas de seguimiento e indicadores que permiten medir y evaluar su gestión.

A continuación, se describe el objetivo de cada plan, los cuales se encuentran documentados y controlados en el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.


- Plan Institucional de Formación y Capacitación

Este plan busca contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos vinculados a la entidad a través de actividades de formación y capacitación que permita el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos; promoviendo así, una cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación para la presente vigencia se elaboró identificando las necesidades de capacitación de los servidores públicos, para cumplir con el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa. Para el diagnóstico, se tuvo en cuenta la información recopilada por medio de: Necesidades de aprendizaje individual (necesidades de capacitación relacionadas en las Evaluaciones de Desempeño Laboral), Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE, Temáticas emanadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, Diagnostico Inventario de conocimiento, entre otros.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021


Además, los programas de inducción y reinducción como proceso de formación y capacitación están dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del personal a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Así mismo, incorporar los valores del Código de Integridad del Servidor Público dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, haciendo énfasis en las rutas de felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos.

- Plan de Bienestar e Incentivos

Este plan permite generar espacios y condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la Entidad y se fomente un equilibrio entre la vida personal y laboral mediante programas y actividades que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano y se refleje en el aumento de su bienestar, motivación, desempeño laboral, desarrollo profesional y personal, fortalecimiento del clima y cultura organizacional.

El Plan de Bienestar e Incentivos que tiene como beneficiarios a los servidores públicos y trabajadores oficiales y sus familias, está enmarcado en la implementación de las rutas de creación de valor articuladas con los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” y complementarias a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y las áreas de intervención de protección y servicios sociales y de la calidad de vida laboral, lo cual permitirá dar cumplimiento a los objetivos del presente plan e impactará de forma positiva la calidad de vida de los servidores públicos.

	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este plan se desarrolla dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y contribuye a la consecución de los objetivos propuestos dentro del mismo, se apoya en el cronograma de actividades, en concordancia con la promoción y mantenimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los servidores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos dentro del proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano.


- Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes permite identificar y actualizar la información relacionada con los cargos en vacantes definitivas de los empleos de la planta de personal de la Entidad y la forma de provisión. La información de los cargos vacantes se actualiza en la medida en que se van cubriendo los mismos o se generan otros. Se busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Entidad.

Se tienen en cuenta las medidas internas para suplir las necesidades de la entidad mediante encargos de las vacancias definitivas, logrando el cubrimiento de las vacantes generadas por las diferentes situaciones administrativas.

- Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan tiene como objetivo determinar la disponibilidad suficiente de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, con el propósito de cumplir con la misión institucional, los objetivos y planes estratégicos de la Entidad, así como la ejecución de todos los programas y proyectos de las dependencias que hacen parte de la entidad.

	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad se encuentra en la Oficina de Gestión Humana y corresponde a la situación de cada cargo en la planta de personal.

Los planes que hacen parte integral de la Planeación estratégica del talento humano se encuentran articulados con las tres etapas o momentos fundamentales en los que se encuentran inmersos los servidores públicos, con el objetivo de realizar acciones dirigidas a fortalecer el talento humano en las siguientes fases:

Ingreso

- Vinculación: Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal, se buscan los candidatos más idóneos para cubrir la vacante de un cargo; esto bajo las disposiciones legales impuestas por la Ley 909 de 2004, que establece las prácticas que deben seguir las entidades públicas para los procesos de selección.
- Inducción: Una vez vinculados los servidores públicos se realizan las labores de inducción, con el fin de garantizar la adaptabilidad, el conocimiento de las labores del cargo y de la cultura de la organización.
- Evaluación: Se genera una evaluación del periodo de prueba a todos los servidores públicos que se encuentren en esta situación.

Permanencia


- Formación y capacitación: son los procesos que se adelantan con el fin de mejorar el desempeño de los servidores y contextualizarlos en el marco estratégico de la entidad.
- Evaluación de desempeño: Se busca identificar las fortalezas y debilidades con respecto a conocimientos, habilidades y actitudes del servidor público.

Desvinculación

- Es el cierre del ciclo del servidor dentro de la entidad, y se encarga de gestionar la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Para la presente vigencia, se tendrán en cuenta las acciones encaminadas a fortalecer el componente de retiro y preparar las acciones necesarias para la transferencia de conocimiento y la desvinculación asistida del personal próximo a jubilarse.

8.5 Herramientas de Seguimiento

El seguimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de los cronogramas e indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, de igual manera se tendrán en cuenta los indicadores de gestión establecidos en el Proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

Aunado a lo anterior, la Entidad se apoyará en las siguientes herramientas para facilitar el seguimiento: Auditorías del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).


8.6 Administración de personal

De acuerdo con las funciones definidas en la resolución N° 912.110.153 de Julio 13 de 2020, la Oficina de Gestión Humana tiene como propósito principal *“Administrar y liderar la gestión y desarrollo de la Entidad mediante la planeación, administración y control del talento humano, desde su ingreso hasta su retiro, lo cual incluye el seguimiento a su desempeño, formación, reconocimiento e incentivos, compensación salarial y prestacional, seguridad social y salud en el trabajo y todos aquellos aspectos concernientes formalmente a la relación de Metro Cali S.A. con sus vinculados y retirados”*

Para lograr la administración del personal, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, ha dispuesto al servicio de la administración pública y de los ciudadanos el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP. Por ende, SIGEP es una herramienta de gestión para todas las instituciones públicas y resulta fundamental que este

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

aplicativo sea alimentado, actualizado y con seguimiento constante para que sea parte de la estrategia de Gestión Humana. Cabe resaltar que este debe sujetarse a las necesidades propias de la Entidad y debe ir acorde a las disposiciones emitidas por DAFP.

8.7 Evaluación de Desempeño Laboral

La Evaluación de desempeño Laboral es un proceso administrativo de gestión individual y colectiva, que busca verificar, valorar y calificar el desempeño de un servidor en el marco del propósito principal, las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales y comportamentales, su aporte al logro de las metas institucionales generando valor agregado a las entidades (Fuente: Acuerdo No. 138 del 14 de enero de 2010. Artículo 1).

La Entidad cuenta con el procedimiento AT-3-P-01 “Evaluación del desempeño”, en el cual se establece el mecanismo y las acciones para evaluar las competencias y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, con el fin de identificar los aspectos que necesitan ser mejorados y establecer los planes de formación y capacitación, de desarrollo y desempeño individual que permitan mejorar los resultados de la gestión institucional.

La evaluación aplica a todos los servidores públicos de la estructura organizacional de la Entidad. Los aspectos a mejorar resultantes de la evaluación del desempeño laboral, se tienen en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de capacitación contempladas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación.

9. ANEXOS


Anexo 1. AT-D-02 Plan Anual de Vacantes.

Anexo 2. AT-D-04 Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Anexo 3. AT-D-05 Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013




	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022	Código: AT-D-03
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Anexo 4. AT-D-06 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 5. AT-D-07 Plan Institucional de Formación y Capacitación.

10. OBSERVACIONES

En el desarrollo del presente plan, se contó con la participación del personal adscrito a la Oficina de Gestión Humana.

Elaborado por:  Vanessa Moreno Montaña	Cargo: Profesional Contratista Oficina de Gestión Humana
Revisado y aprobado por:  Alba Luzero Urrea Grisales  Oscar Javier Ortiz Cuellar	Cargo: Jefe de Oficina Gestión Humana (E) Presidente de Metro Cali S.A. Acuerdo de Reestructuración

