
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 1 de 35

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

2024

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 2 de 35

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño, entre otros.

De esta manera se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.

1. CONTEXTO

1.1. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES

La política de gestión estratégica del talento humano se fundamenta en los pilares del empleo público, que son 1) el mérito, como criterio de vinculación y permanencia del servicio público, 2) las competencias, requeridas para el ejercicio del servicio público, 3) el desarrollo y el crecimiento, dentro del ciclo de vida laboral, 4) la orientación hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, entendida como la disposición para adaptarse a los entornos cambiantes que rodean el servicio público, 6) la integridad, como valores que deben tener los servidores públicos y 7) el diálogo y la concertación, que permitan generar acuerdos en busca de mejores resultados para todos.


Para ello, es indispensable tener en cuenta que la Alcaldía de Bucaramanga, cuenta con una planta de empleos limitada, que se encuentra establecida mediante Decreto Nro. 065 de 2018, adicionada mediante el Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023, mediante la cual se crearon 22 nuevos empleos. En este sentido, la planta de empleos se encuentra conformada por 405 cargos, de los cuales 86 corresponde a la planta de libre nombramiento y remoción, incluyendo aquí el empleo de alcalde, que es de elección popular y el empleo de jefe de Control Interno, que es de período fijo; 309 empleos del sistema de Carrera Administrativa y 10 empleo de una planta transitoria, establecida mediante Decreto Nro. 172 de 2016. Aquí es importante señalar que dicha planta es insuficiente para atender todas las necesidades que demanda el servicio público, por ello, la administración municipal requiere el apoyo de personas que se vinculan bajo la modalidad de contratos de prestaciones de servicios públicos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 3 de 35

1.2. MARCO LEGAL

La normatividad base para la gestión del talento humano, es la relacionada con el siguiente cuadro:

NORMATIVIDAD	TEMA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de Mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. -Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de bienestar y plan de incentivos.	Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos
Resolución 1111 Marzo 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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018 CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo de evaluación del desempeño.
Decreto 815 de mayo de 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias laborales generales para los	Competencias Laborales generales para los empleos

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 4 de 35

	empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre 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.	Talento Humano
Ley 1960 de 2019	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004	Encargos

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

1.3. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

1.3.1. MISIÓN


De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la misión es la siguiente:

Somos una entidad territorial al servicio de los ciudadanos que garantiza el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, promueve el bienestar y desarrollo humano, con oportunidad, equidad, transparencia, responsabilidad social, económica y ambiental, soportada en una gestión institucional innovadora y colaborativa, con un talento humano comprometido con su labor como Servidor Público.

1.3.2. VISIÓN

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la visión es la siguiente:

Bucaramanga ciudad global para la gente, comprometida con el bienestar, la protección del medio ambiente, los ecosistemas estratégicos y la seguridad de sus habitantes; de economía pujante y oportunidades para todos. Promueve ciudadanos responsables, activos y comprometidos con su ciudad. Innovadora, que goza de infraestructura tecnológica facilitando la toma de decisiones y brindando acceso a sistemas de educación, salud y movilidad de calidad 24 x 7.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 5 de 35

1.3.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se tiene los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer las instituciones públicas en sus capacidades de gestión fiscal (generación de ingresos, gasto eficiente, inversión óptima), transparencia (control social, participación ciudadana, publicidad de información), gestión de procesos (sistema de gestión, estructura, plataforma tecnológica), gestión humana (cualificación, evaluación, bienestar), ejercicio de la autoridad (civil, sanitaria, educativa, territorial) y servicio al ciudadano (trámites, información, participación).
2. Planear, desarrollar y liderar una ciudad segura y a escala humana, con conectividad digital, espacio público inclusivo, sistema de movilidad sostenible, ambientes de vivienda dignos, y prevención y mitigación de riesgos.
3. Promover una ciudad ambientalmente sostenible, socialmente inclusiva y económicamente dinámica, que fomenta el desarrollo equilibrado de sus ecosistemas, su tejido social y su base empresarial, y se integra con liderazgo en los escenarios nacional e internacional.
4. Proteger la salud pública y proporcionar a la ciudadanía una oferta educativa equitativa, con calidad, pertinente y adecuada al ciclo de vida, así como programación y espacios para la expresión y disfrute del patrimonio, el arte y la cultura, la convivencia, la recreación, el deporte, y el ejercicio de sus derechos.

FIGURA 3. MAPA DE PROCESOS

2.2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA


El municipio cuenta con 5 oficinas, 9 secretarías, un departamento administrativo, una unidad que permiten el funcionamiento estratégico de la Alcaldía con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.



Estructura Administrativa del Municipio de Bucaramanga

-En el Decreto No. 0172 (05 octubre de 2001) se establece la estructura administrativa del nivel central del municipio de Bucaramanga, la cual ha tenido algunas modificaciones.

A continuación, se presentan los decretos relacionados con las diferentes modificaciones de la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de diferentes áreas de la entidad a lo largo del tiempo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 8 de 35


DECRETO	OBJETIVO
No. 0463 (30 junio de 1995)	Se crea el fondo de pensiones territoriales del Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones.
No. 014 (06 junio de 2002)	Se crea la unidad técnica de servicios públicos del Municipio de Bucaramanga.
No. 035 (20 diciembre de 2002)	Se crea la defensoría del espacio público.
No. 002 (08 febrero de 2005)	Se crea la oficina asesora de control interno disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga.
No.0243 (30 septiembre de 2010)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la oficina de valorización del Municipio de Bucaramanga.
No. 366 (27 octubre de 2010)	Se adopta el organigrama para la Secretaría de educación del municipio de Bucaramanga.
No. 0011 de 2011	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la Secretaria Jurídica del Municipio de Bucaramanga.
No. 0018 de 2011	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la oficina asesora de asuntos internacionales (OFAI) en el nivel central del Municipio de Bucaramanga, y se establece su organización.
No. 0020 (2011)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la Secretaria de Planeación del Municipio de Bucaramanga.
No. 0345 (2011)	Se instaura el sistema administrativo del interior SAI en el Municipio de Bucaramanga.

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

2.3. PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL

La planta de empleos es la aprobada mediante Decreto No. 065 del 8 de mayo de 2018, adicionada mediante Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023; se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Su conformación es la siguiente:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 9 de 35

Composición de la planta de empleos

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPLEO		TOTAL EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCION	CARRERA ADMVA	
Directivo	25	0	25
Asesor	21	2	23
Profesional	25	151	176
Técnico	8	50	58
Asistencial	7	116	123
TOTAL	86	319	405

Fuente: Equipo de trabajo GTH

Esta planta contiene 35 empleos para la Secretaría de Educación, que son financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, así: 29 del nivel profesional, 5 del nivel técnico y uno de nivel asistencial; los demás empleos de esta planta son cubiertos con recursos propios.

Dentro de esta misma planta en el nivel asistencial existen 10 empleos de una planta transitoria, creada mediante Decreto Nro. 172 de 2016, en la que se estableció que una vez el servidor publico que la ocupa se retire por cualquier motivo, desaparece el empleo.

2.4. MANUAL DE FUNCIONES

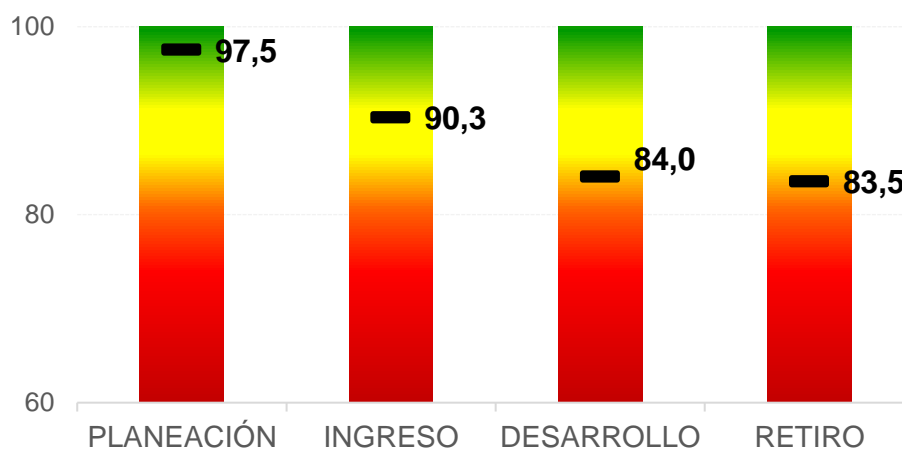
El manual de funciones y competencias laborales se encuentra establecido mediante Decreto Nro. 066 de 2018, que es la base general, que ha sido modificado mediante Decreto Nro. 025 del 20 de enero de 2020, que incorpora las competencias del Decreto Nro. 815 de 2018; el Decreto Nro. 137 de 2020, que modifica algunos empleos del nivel directivo, el Decreto Nro. 347 del 7 de agosto de 2020, ajusta el empleo de Jefe de Control Interno, el Decreto Nro. 042 de 2022, modifica las funciones del Jefe de Control Interno Disciplinario y Secretario de Despacho de Jurídica, por la implementación del Código General Disciplinario y modifica otros empleos y finalmente adicionado mediante Decreto Nro. 160 de 2023, que creo empleos del equipo interdisciplinario para las comisarías de familia.

3. DIAGNOSTICO

La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, que opera a través de distintas dimensiones, siendo una de las principales la Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, desde la matriz de autodiagnóstico, así como resultados de Clima Organizacional, riesgo psicosocial y los resultados FURAG de la última medición a 2022.

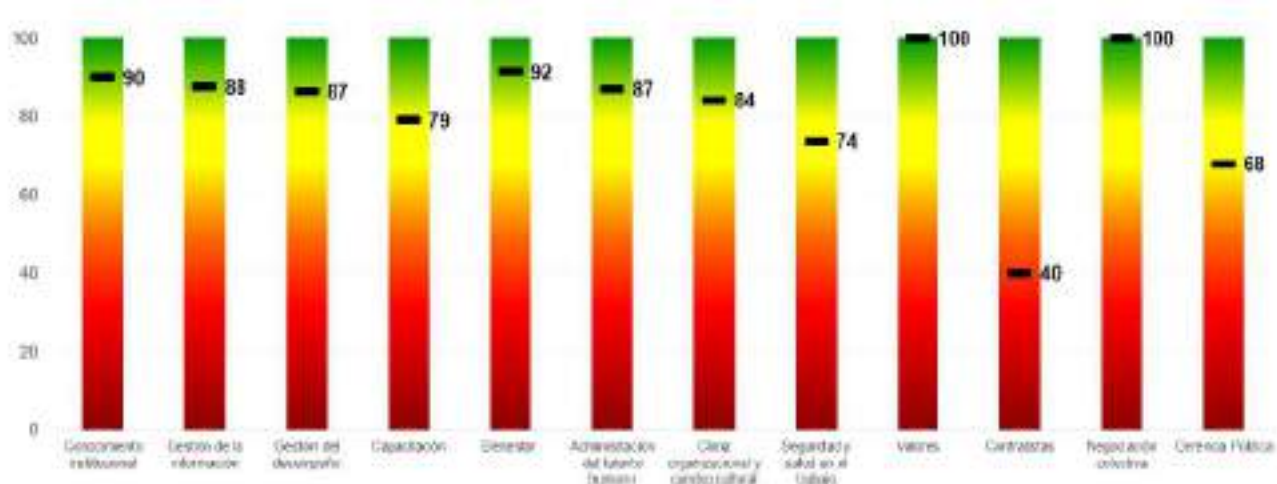
3.1. RESULTADOS APLICACION MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO


Para la identificación del estado del arte de la gestión estratégica del talento humano la entidad aplico la matriz GETH facilitada por el DAFP con la cual se identificaron los aspectos relevantes y las necesidades latentes de la entidad, a partir de las cuatro categorías que se evalúan:



De acuerdo con estos resultados, hay dos categorías en las cuales se deben hacer énfasis desde el punto de vista estratégico, que son las categorías de Desarrollo y Retiro.

En el componente de Desarrollo, se tiene lo siguiente:



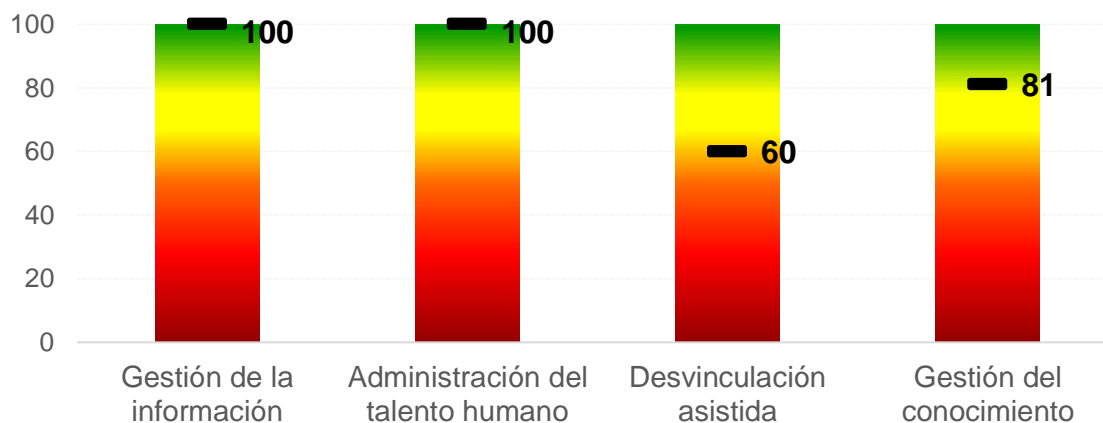
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 11 de 35

En este componente se requiere desarrollar mayores acciones en relación con temas propios de Seguridad y salud en el trabajo, contratistas y gerencia pública, siendo estas dos últimas las de menor puntuación.

En el tema de contratistas, se tiene que estos representan más del 60% de las personas vinculadas, motivo por el cual se debe revisar esta situación y retomar estudios de rediseño organizacional que se efectuaron en la vigencia anterior, actualizar los estudios de cargas de trabajo y efectuar un análisis de viabilidad para una eventual ampliación de la planta de cargos.

Frente a los aspectos de Gerencia Pública, se deben generar acciones que contribuyan con la evaluación de las competencias de los directivos con herramientas como los acuerdos de gestión y otras, así como identificar posibles candidatos que puedan suplir eventuales vacantes, con personal ya existente en la planta de cargos, en especial el personal de carrera administrativa que cumple los requisitos para ello y desarrollar proceso de selección meritocrática de los gerentes públicos.

Frente al componente de retiro, se obtuvo lo siguiente:



Conforme a los resultados del autodiagnóstico, se tiene que la Alcaldía de Bucaramanga, debe desarrollar actividades que en relación con la desvinculación laboral asistida y con generar mayores actividades que garanticen una adecuada gestión del conocimiento.

3.2. RUTAS DE CREACION DE VALOR

La siguiente tabla muestra los resultados de las distintas rutas de creación de valor, que se evalúan a partir de la matriz de autodiagnóstico de talento Humano.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto		85
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio		90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional		88
		- Ruta para generar innovación con pasión		95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento		85
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro		85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores		86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen		83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio		85
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar		86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"		89
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad		91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos		93

Fuente: Matriz GTH Autodiagnóstico MIPG Dic. 2023

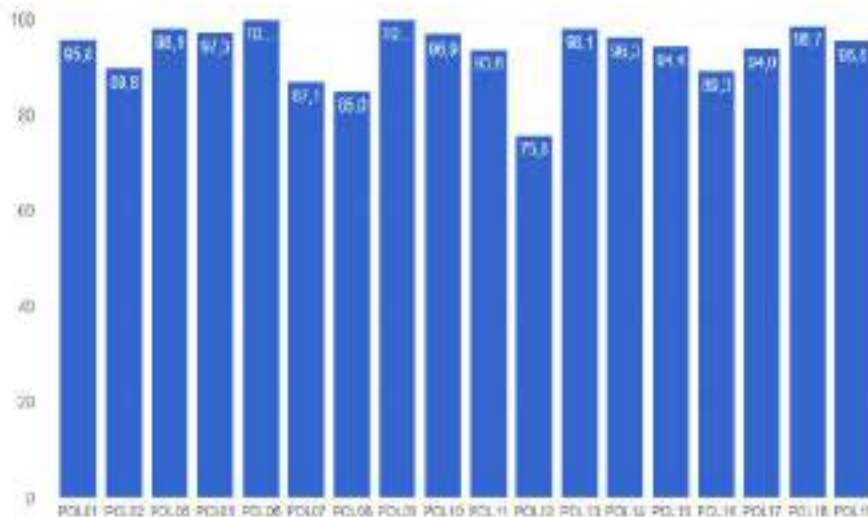
Para el desarrollo de los distintos componentes del plan estratégico, se deben generar acciones a fin de mejorar las distintas rutas de creación de valor, en especial aquellas que se encuentran por debajo de los 86 puntos.

3.3. RESULTADOS FURAG 2022

En la última medición del Formulario de Reporte de Avance de la Gestión FURAG, que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública, que mide la implementación de las distintas políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se observa que la Alcaldía de Bucaramanga, en las Políticas de Talento Humano (POL01) y de Integridad (POL02), que hacen parte de la Dimensión de Talento Humano obtuvo 95,2 y 89,8 puntos respectivamente, lo que indica que se han venido realizando acciones efectivas para el cumplimiento de éstas.



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunos sobre los cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

POLÍTICAS

POL19: Control Interno
POL16: Gestión del Conocimiento
POL17: Gestión de la Información Estadística
POL16: Gestión Documental
POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
POL12: Racionalización de Trámites
POL11: Servicio al ciudadano
POL10: Mejora Normativa
POL09: Defensa Jurídica
POL08: Seguridad Digital
POL07: Gobierno Digital
POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
POL05: Compras y Contratación Pública
POL03: Planeación Institucional
POL02: Integridad
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

3.4. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

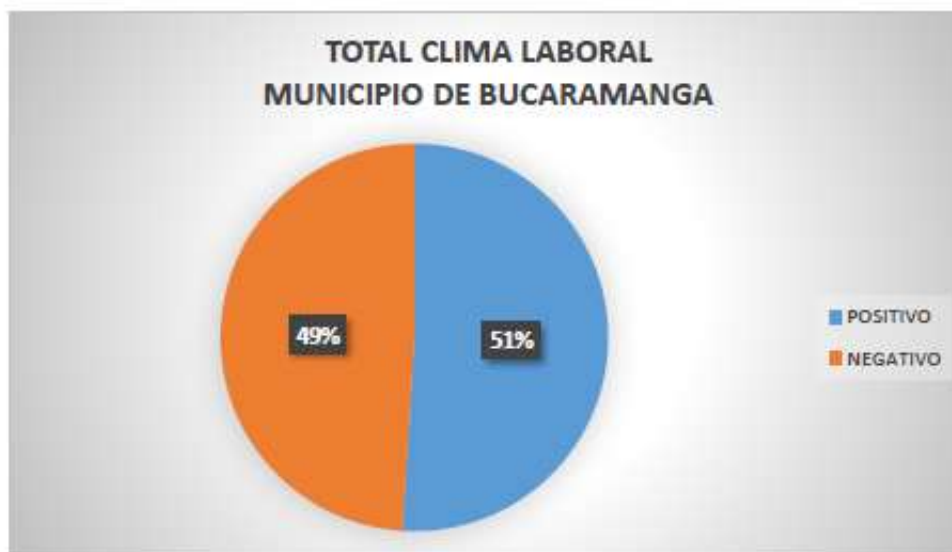
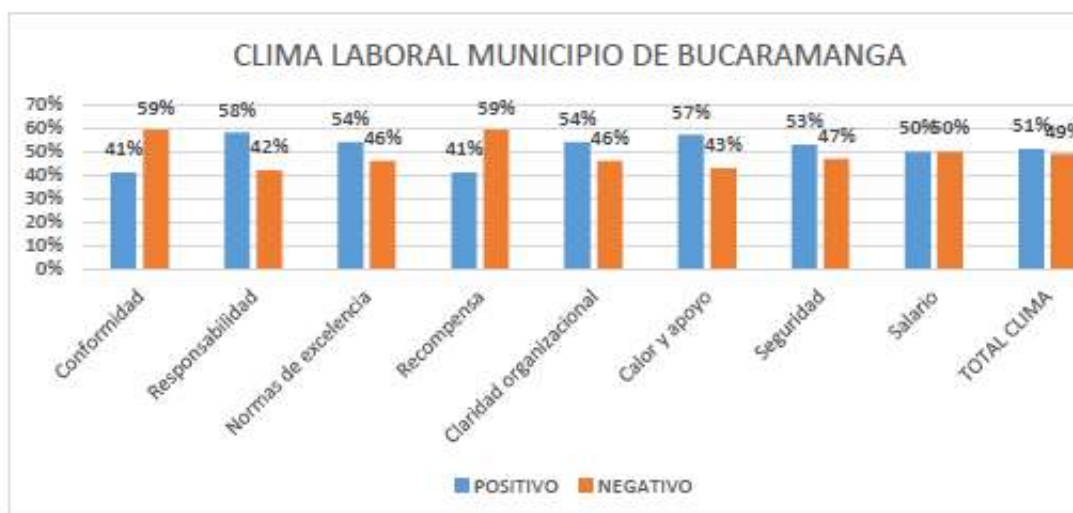
Se identifican en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se deben incluir acciones encaminadas a cubrir los nuevos ejes de este plan y teniendo en cuenta los recursos disponibles, así como haciendo gestiones con entidades aliadas como son la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el SENA, la Caja de Compensación, entre otras, que contribuyan en la cualificación de los servidores públicos.

3.5. NECESIDADES EN MATERIA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Se identifican en el Plan de Bienestar e Incentivos, las cuales se formularon a partir de la aplicación de una encuesta en la que participo más del 60% de los empleados de la planta central; en este aspecto es importante señalar de se deben ajustar al Plan Nacional de Bienestar 2023-2030 y para su ejecución se pueden realizar en alianza con la Caja de Compensación Familiar, buscando la optimizar los recursos disponibles.

3.6. RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Finalizando la vigencia 2023, se efectuó el diagnóstico de clima organizacional a los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, en el cual se determina la percepción de ambiente laboral en las áreas de trabajo, cuyos resultados son los siguientes:



Fuente: Estudio de clima organizacional 2023, ARL Positiva

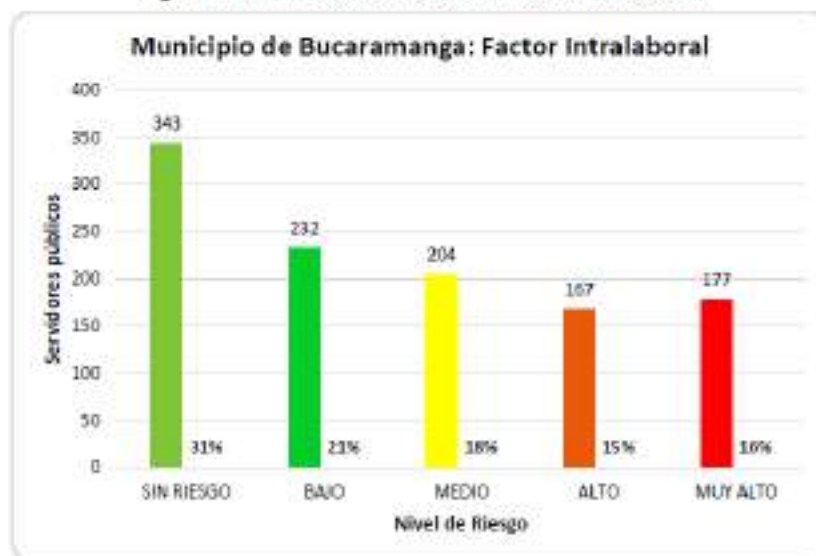
A partir de estos resultados, se hace necesario generar acciones de mayor impacto, a fin de mejorar la percepción frente al clima laboral.

3.7. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

En el riesgo psicosocial se evalúan dos factores de riesgo intralaboral y extralaboral. La última medición realizada durante 2023, presente los siguientes resultados:

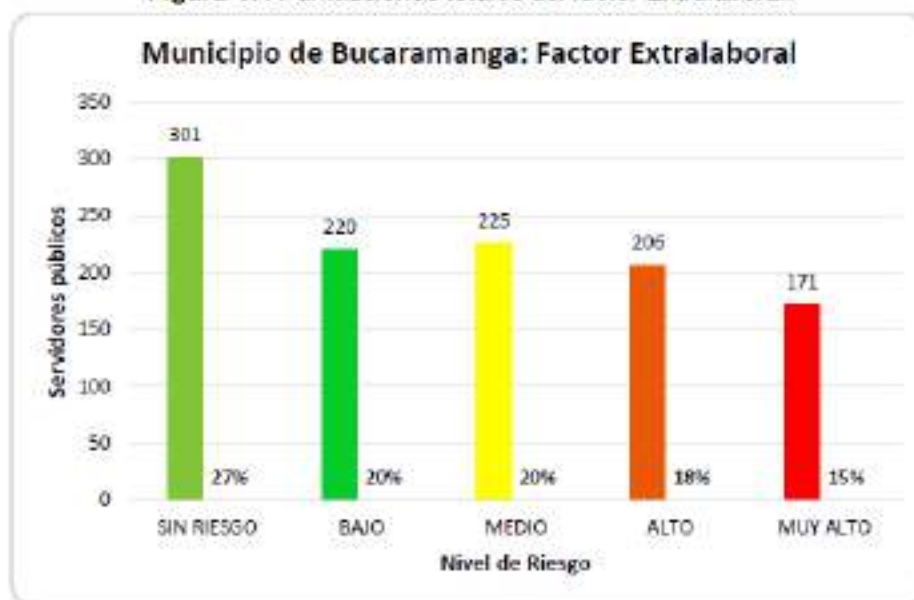
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.


Figura 46: Puntuaciones totales del factor intralaboral.



Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Figura 47: Puntuaciones totales del factor Extralaboral.



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 16 de 35

Conforme con estos resultados, si bien la mayoría de las personas indicó no presentar riesgos psicosociales, alrededor de un 30% de los empleados presentan riesgo psicosocial en nivel alto o muy alto, por ello es importante incluir acciones que minimicen estos factores.

4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA

4.1. ALCANCE

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tiene como apoyo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

El plan estratégico de gestión del talento humano contiene cada una de las diferentes actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro, se encuentra enfocado principalmente hacia el personal con vinculación directa en la planta, sin embargo, en aspectos como los relacionados con el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo también se extiende al personal vinculado a través de contratos de prestación de servicios CPS. .


4.2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GTH

4.2.1. GENERAL

Planificar el desarrollo estratégico de las actividades que permitan optimizar la gestión del talento humano para cada una de las etapas laborales de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, a partir de la ejecución de acciones de la dimensión de Talento Humano, establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

4.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE GTH

- Generar un buen ambiente laboral para los servidores públicos de la institución mediante la mejora en la calidad de vida laboral con espacios de esparcimiento, integración familiar, reconocimiento e incentivos y programas de desarrollo social que compensen las necesidades de los servidores públicos, a través del Plan de Bienestar e Incentivos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 17 de 35

- Fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de procesos de Inducción, Re inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y actividades del plan de capacitación.
- Establecer e implementar los métodos de prevención, reconocimiento, evaluación y control de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, en la realización de las actividades de los servidores públicos. (SG-SST)
- Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.

5. PRIORIDADES IDENTIFICADAS Y ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

El plan estratégico de gestión de talento humano de la Alcaldía de Bucaramanga, se ejecuta por medio del ciclo de vida del servidor público compuesto por las siguientes etapas: ingreso, desarrollo y retiro. El fin de la respectiva implementación del plan consiste en potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la matriz GETH y otras mediciones.

Con el propósito de generar valor público, la gestión de talento humano de la Alcaldía de Bucaramanga se enfoca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG” como las rutas de creación de valor. Se plantean acciones efectivas que se relacionen con las mediciones nombradas anteriormente, y con algunas de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

Por consiguiente, las acciones a plantearse muestran la relación entre las dimensiones que se ejecutan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG, por lo tanto, una vez recopilada la información anterior, se identifican los siguientes aspectos a tener en cuenta en la entidad y se determinan las siguientes acciones:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 2.0

Página 18 de 35

		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD - La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y señalarlas conforme a las normas vigentes.	D2	SST	Servidores y Contratistas
		Adquirir elementos/implementos necesarios que brinden condiciones ergonómicas a los servidores públicos.	D2		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D3	Talento Humano - PIC	
	Equilibrio de vida	Promover y dar continuidad a la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D2, D3, D5	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Realizar la vinculación de los ganadores del concurso de méritos que adelanta la CNSC.			
		Realizar la provisión oportuna de los empleos vacantes a través de las distintas formas de provisión existentes.			
		Analizar la posibilidad de ampliar la planta de personal, ajustada al Decreto 1800 de 2018.	D2, D5	Talento Humano	Integrantes de grupos étnicos
		Verificar y priorizar cuando sean posibles las hojas de vida de personas pertenecientes a diferentes grupos étnicos, en condición de discapacidad, con el fin de incluirlas en			



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 2.0

Página 19 de 35

		los procesos de selección que adelante la Entidad.			
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
		Implementar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Talento Humano	
		Promover ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	SST	Servidores y contratistas
		Generar espacios que permitan resaltar y estimular a los servidores públicos, como reconocimiento a sus labores.	D2, D4	Talento Humano	
	Salario emocional	Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SST	Servidores y contratistas.
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5 , D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
	Innovación con pasión	Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el Plan de Capacitación	D2	Talento Humano - PIC	



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 2.0

Página 20 de 35

		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2, D4	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Aplicar los instrumentos establecidos para la transferencia de conocimiento, una vez esté establecido.	D5, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimension es	Proceso	Beneficiari os
		Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el Plan de Capacitación.	D2, D3	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Talento Humano	Servidores y contratistas.
	Liderazgo en valores	Realizar acciones para que todos los servidores públicos y contratistas realicen el curso de Código de Integridad que promueve Función Pública.	D2, D3	Talento Humano - Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 2.0

Página 21 de 35

		Promover acciones para la apropiación del Código de Integridad.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMFENALCO y la ARL POSITIVA.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMFENALCO y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	Talento	Gerentes públicos
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión	D2	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas




PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 2.0

Página 22 de 35


		Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.			
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Alcaldía de Bucaramanga.	D2, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Definir herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.	D2, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimension es	Proceso	Beneficiari os
		Actividades			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar reuniones periódicas, para que los Directivos den a conocer a sus equipos de trabajo las acciones estratégicas a desarrollar.	D2,D5,D7	Direccionamien to estratégico y Talento Humano	Servidores y contratistas
		Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2,D5,D7		
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Mantener actualizado el Manual de Funciones y Competencias Laborales, conforme a las necesidades de la entidad.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la	D4		

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 23 de 35

		Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.			
		Promover y verificar que los Directivos presenten la Declaración de Conflicto de Interés.	D4		
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7		
		Expedir acto administrativo de adopción del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión. En lo posible diseñar su propio sistema de evaluación.	D3		
		Seleccionar por el sistema de meritocracia personal de Período Fijo.	D2, D4		
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulados con la nómina.	D2, D5	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5		
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5		

Fuente: Adaptado de:

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_hu

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 24 de 35

m [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486) ano.pdf/8b10ad8f [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486) - [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486)2356 [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486) - [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486)dd33 [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486) - [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486)9051 [HYPERLINK](#)

["https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486"](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486) - f4f30daeb486

La dimensión del Talento Humano MIPG contribuye a generar estrategias y otorgar beneficios que mejoren y optimicen la creación de valor público permitiendo el alcance de los objetivos y metas establecidas en la institución, por lo tanto, cada una de las estrategias y beneficios laborales se tendrán presentes para poder brindar atención a las necesidades de los servidores públicos durante su ingreso, permanencia y retiro. Como resultado de la aplicación de esta estrategia se deben implementar los diferentes módulos del Sistema de Información de Talento Humano, adquirido en la vigencia 2019.


5.1. ESTRATEGIAS

5.1.1. ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A partir del plan anual de vacantes y provisión de recursos humanos, esta estrategia se enfocará en la identificación de las demandas de talento humano y la determinación de los procedimientos para cubrir las posiciones vacantes, con el fin de asegurar que las diversas unidades administrativas de la Alcaldía de Bucaramanga dispongan del personal idóneo para el ejercicio eficiente de sus responsabilidades.

Para cumplir con este objetivo, es fundamental:

- Determinar el número total de empleos aprobados por norma, verificando que todos ellos se encuentren dentro de la asignación presupuestal de la entidad.
- Definir el total de empleos según su naturaleza (periodo fijo, de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa).
- Identificar el total de empleos en vacancia definitiva, señalando aquellos cubiertos de forma provisional, mediante encargo y sin proveer.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 25 de 35

- Identificar los distintos mecanismos de cobertura de necesidades de personal, tanto cuantitativos como cualitativos, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar el costo de personal total, derivado de las medidas anteriores y puesto en contraste con el presupuesto establecido.

Como punto de partida a estas consideraciones, se toma en cuenta la caracterización de empleados realizada para la vigencia 2024, que sienta las bases de la situación actual de los empleos dentro de la Alcaldía de Bucaramanga.


5.1.2. ESTRATEGIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Por medio del plan institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, una vez esté aprobado.

Para cumplir con el enfoque de la estrategia se tiene en cuenta:

- Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Alcaldía y, familiarizarlo con el servicio público.
- Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos que afectan el funcionamiento de la Administración Municipal.
- Sensibilizar a los servidores públicos en la importancia del mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Actualizar conocimientos y fortalecer los procesos de formulación de proyectos.
- Lograr una cultura en la organización y preservación de archivos como parte fundamental de la administración pública y la memoria institucional.
- Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y el ciudadano.

Por consiguiente, se tendrá presente como insumo los análisis de resultados de la encuesta que evalúa la prestación del servicio de la Alcaldía de Bucaramanga, realizada desde el proceso de gestión del servicio a la ciudadanía, con base a la identificación de las necesidades de capacitación enfatizando en las labores diarias de los empleados públicos y las requeridas para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia u oficina.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 26 de 35

5.1.3. ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

5.1.3.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad, los cuales podrán otorgarse hasta por la suma de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y según el procedimiento que se tenga establecido para ello.


No pecuniarios: Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de estos se podrán contemplar traslados, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

5.1.4. ESTRATEGIA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

La estrategia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basará en el desarrollo de actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención y mejorando continuamente el SG-SST.

Para garantizar el cumplimiento del compromiso del plan se tienen en cuenta las siguientes actividades:

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Apoyar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.
- Implementar planes, procedimientos, guías de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los AT y EL.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 27 de 35

- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.

Divulgar y sensibilizar las normas en seguridad y salud en el trabajo, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la ocurrencia de Accidentes y aparición de Enfermedades de origen laboral.

5.1.5. ESTRATEGIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO


La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción o vinculados en Provisionalidad en la Planta de Empleos del Municipio de Bucaramanga, con base en el acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptado por el Municipio de Bucaramanga mediante Resolución 057 del 6 de Febrero de 2019.

5.1.6. ESTRATEGIA DE NÓMINA

La estrategia se basará en la verificación del cumplimiento de las diferentes normas relacionadas con el pago de salarios y prestaciones sociales a los empleados públicos y trabajadores oficiales a fin de garantizar que cumplan los derechos a que tienen los servidores públicos y a su vez que no se incurra en pago no debidos que se puedan constituir en un detrimento fiscal para la entidad.

5.1.7. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACION

La estrategia se centrará en el mejoramiento de la calidad de información y de los tiempos de respuesta de los diferentes informes que se presentan por el área a las demás dependencias que lo soliciten, por medio de la optimización del sistema de información de talento humano, así mismo la información se debe mantener actualizada en la nube y el procedimiento de cumplimiento de indicadores para el proceso Gestión del Talento Humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 28 de 35

5.1.8. ESTRATEGIA DE TRÁMITES Y CERTIFICACIONES

La estrategia de trámites y certificaciones se enfocará en establecer e implementar la evaluación del nivel de satisfacción de la prestación del servicio interno a los servidores públicos en la Alcaldía de Bucaramanga, con el fin de medir, analizar y realizar seguimiento para tomar decisiones oportunas que permitan un mejoramiento continuo y la excelencia en la prestación de servicios.

El proceso que se realiza para medir la satisfacción de la prestación del servicio interno a los servidores públicos se basa en la aplicación de una encuesta, la cual es diligenciada por el servidor exponiendo su punto de vista a través de las categorías “malo, regular y bueno” de acuerdo a los ítems propuestos por el instrumento, así mismo se tabula y se procesa las evaluaciones trimestralmente, se analiza y se genera el plan de acción realizando su respectivo seguimiento, con el fin de proponer acciones de mejora.

5.1.9. ESTRATEGIA HISTORIAS LABORALES


La estrategia se enfocará en disponer de manera organizada la documentación propia de los archivos de las historias laborales de los servidores públicos, con el fin de garantizar su conservación y suministro oportuno de la información requerida, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Archivos 594 de 2000, Circular No.004 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública-Archivo General de la Nación: Organización de las Historias Laborales y a las pautas y normas técnicas generales sobre la conservación de la información oficial de las entidades.

5.1.10. ESTRATEGIA DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL INDUCCION Y REINDUCCION

La estrategia de inducción y Reinducción ayudará a la adaptación de los Servidores Públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo o brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso que asume como Servidor Público del Municipio de Bucaramanga.

Para realizar la inducción y Reinducción se tienen presentes las siguientes actividades:

- Enviar información de los nuevos Servidores Públicos.
- Programar Inducción General y Reinducción.
- Organizar Inducción y Reinducción.
- Entrega de la invitación al Servidor Público. Aplica para Inducción y Reinducción.
- Recordar asistencia a la inducción y Reinducción.
- Realizar Inducción General y Reinducción.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 29 de 35

5.1.11. ESTRATEGIA DEL GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Para la ejecución de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación se tendrá en cuenta los resultados de la medición del autodiagnóstico de la política establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y dando inicio al cumplimiento de esta política, que es nueva para la administración.

Las actividades que se realizarán son:

- Generación y producción de conocimiento
- Captura e instrumentalización del conocimiento
- Compartir información
- Aplicar información para toma de decisiones
- Evaluar resultados al tomar decisiones con los datos
- Mejoramiento proceso de decisiones
- Difunde resultados
- La entidad aprende

5.1.12. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

Se optará por adelantar el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer acciones de intervención con afinidad a los resultados del mismo.


La Alcaldía tendrá el objetivo de poder diseñar e implementará una ruta de alertas tempranas para prevenir las situaciones que de una u otra forma perjudiquen el clima laboral.

5.2. BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

5.2.1. MOVILIDAD

La gestión del talento humano se encargará de adelantar diferentes procedimientos que permitirán la correspondiente movilidad horizontal y vertical de los servidores públicos: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones traslados y encargos, entre otros.

5.2.2. GESTION DEL CAMBIO

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 30 de 35

La gestión del talento humano incluye intervenciones cuyos cambios deben pasar por un proceso de planificación con el objetivo de poder garantizar el alcance de los resultados e impulsar las diferentes competencias de los servidores públicos, de manera que se atienda directamente las implicaciones de nuevos escenarios para la realización de las funciones, por lo tanto, en el caso de que se requiera, se adoptara la metodología de gestión del cambio definida por la Alcaldía para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

5.2.3. TELETRABAJO


Se caracteriza como una forma de organización laboral, la cual consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros empleando como apoyo las tecnologías de información y comunicación – TIC, con el objetivo de que haya un tipo de contacto entre el servidor y la entidad pública, sin la necesidad de la presencia física del trabajador en un sitio determinado de trabajo.

Dado lo anterior y una vez identificados los ajustes que deben realizarse al PGETH dadas las medidas de contingencia determinadas por el Gobierno; teniendo en cuenta las medidas preventivas que ha tomado la Alcaldía de Bucaramanga por la emergencia sanitaria que enfrenta el país con el COVID-19 y pensando en el bienestar de todos nuestros colaboradores, el Teletrabajo De acuerdo a los resultados de la prueba piloto inicial, e implementado las estrategias de teletrabajo con los cargos susceptibles a esta condición por edad, por condiciones de salud y en general por salvaguardar la vida de todos los funcionarios, han permitido evidenciar que el teletrabajo es una alternativa efectiva para continuar con el desarrollo de las actividades de la Alcaldía de Bucaramanga.

5.2.4. HORARIOS FLEXIBLES

Teniendo presente el Decreto 1083 de 2015, se continuará con la política de horarios flexibles con el objetivo de que se pueda dar facilidad a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de los servidores públicos, para ello los empleados deben demostrar la necesidad de adecuar el horario.

De igual manera y teniendo en cuenta los cambios generados por la pandemia se considera bajo esta modalidad el Trabajo en Casa de conformidad con lo establecido en la Circular 021 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 31 de 35

5.2.5. DIALOGO Y CONCERTACIÓN

Se desea crear espacios de concertación y dialogo con los servidores a través de diferentes estrategias como el Café, para tener un momento de conversación e inspirar, con el fin de que promuevan la adecuada participación en el análisis de los temas para que apoyen con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para optar por la mejora. De igual manera, se incluye en esta la concertación con las organizaciones sindicales de empleados públicos y de trabajadores oficiales.

5.2.6. MERITOCRACIA

Se proveerán las diferentes vacantes que se cuentan en la planta de personal, por medio de procesos meritocráticos como es el concurso de méritos, que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

5.2.7. PREVISION DE RECURSOS HUMANOS


El respectivo Plan Anual de Vacantes tiene como fin la provisión de los diferentes empleos del sistema de carrera; en la actualidad estos se ofertan en el marco de la convocatoria 438 a 506 de 2017 de Santander, en cual se busca proveer a través concurso de méritos 238 empleos.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán conforme a las normas vigentes.

La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

5.2.7.1. INGRESO

La Alcaldía anualmente mediante el plan de previsión se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, así mismo se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 32 de 35

5.2.7.2. RETIRO

Los procesos que se tienen presentes en la desvinculación estarán orientados a poder brindar un apoyo socio laboral y emocional a aquellas personas que por algún motivo ya han cumplido con el correspondiente tiempo laboral, ya sea porque se pensionan, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de tal manera que puedan enfrentar el cambio con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida, de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

6. Temáticas adicionales

6.1. Uso y monitoreo de plataforma SIGEP

Se continuará con el monitoreo y actualización de los registros del SIGEP, tales como la hoja de vida, la declaración de bienes y rentas, la identificación de personas políticas expuestas, por parte de los servidores públicos. De igual manera se efectuarán las novedades de vinculación y desvinculación del personal, según corresponda.

6.2. Política de Integridad


El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En el Municipio de Bucaramanga, se encuentra adoptado mediante Decreto 152 de 2018.

El código está compuesto por los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Con el objetivo de poner en práctica los valores del código de integridad, se prevé definir la estrategia de cambio y transformación, acompañada de herramientas pedagógicas y de un cronograma de aplicación que tienda a generar impacto en la cultura institucional, revisar el estado de la documentación de la gestión del Código de Integridad, proyectando el Código de Integridad con el Plan de Gestión, socializando el Código de Integridad, Evaluando y proyectando el plan de mejoramiento.

6.3. Acuerdos de Gestión

Realizar la evaluación de los gerentes públicos a través de los instrumentos aprobados desde el nuevo modelo de gerencia pública propuesto desde el Departamento Administrativo de la Gestión Pública. El cual establece 4 pilares como lo son la

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 33 de 35

Productividad Social, Construcción de Integridad, Gestión Cultural y Desarrollo de Personas y Equipos, sobre los cuales debe desarrollarse la gerencia pública.

El 100% de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuirá de la siguiente manera: el 80% se asignará a los compromisos gerenciales, mientras que el 20% restante se destinará a la valoración de las competencias comunes y directivas. Esta evaluación se realizará una vez al final de cada período de vigencia y será realizada por tanto por pares (cargos del mismo nivel jerárquico) como por colaboradores bajo la dirección del gerente público evaluado.

6.4. Negociación Colectiva

Continuar los espacios de negociación entre la entidad y las diferentes organizaciones sociales tanto de empleados públicos como de trabajadores oficiales.

7. PLAN DE ACCIÓN

Las actividades definidas para el Plan Estratégico de Talento Humano, son las registradas en Formato Código: F-MC-1000-238,37-220 de la vigencia 2024.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los mecanismos que se tienen presentes para evaluar la gestión estratégica de Talento Humano son los siguientes:


- **Implementación Matriz de seguimiento trimestral a lo planificado:**

El mecanismo – diseñado e implementando por la coordinación de gestión humana, por medio de un instrumento (matriz de seguimiento) el cual permite el control y formalización de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

- **b) FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión):**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía de Bucaramanga frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 34 de 35

c) Indicadores de gestión:

Es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de las actividades planteadas, en el que se obtiene una magnitud la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.


d) Información revisión por procesos

Se realizan diferentes actividades para obtener la respectiva información como: ´

- Realizar el seguimiento a la documentación del proceso
- Reportar el estado de indicadores
- Realizar el seguimiento al estado de acciones que incidan en el nivel de satisfacción del servicio.
- Realizar el seguimiento de correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, acciones de mejora y salidas no conformes.
- Revisar las inducciones y capacitaciones realizadas al Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se crea el plan estratégico de talento humano por requerimiento del proceso y el modelo integrado de planeación y gestión MIPG. El documento fue aprobado por el Comité Institucional de MIPG, de fecha 18 de junio de 2020.	Julio 13 de 2020
	Se modifica los objetivos específicos, el diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la matriz GETH. En el numeral horario flexibles se complementa teniendo en cuenta la Circular 021 del 17 de	

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 2.0
		Página 35 de 35

1.0	marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo. Se ajustan las fechas de las actividades que conforman la planeación de la vigencia 2021.	Enero 29 de 2021
2.0	Se realizan actualizaciones por requerimiento del proceso.	Enero xxx de 2024