

PLAN ESTRÁTICO DE TALENTO HUMANO

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28-12-2018	Emisión inicial del Documento.

 IMEBU <small>LIDERAZGO, INNOVACIÓN SOCIAL</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 2 de 18
	Versión: 01

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, busca dar a conocer a los servidores públicos del Instituto y a los usuarios, ciudadanos y ciudadanas, la visión, misión, objetivos estratégicos, código de integridad, programas y planes que conforman la gestión Institucional del Talento Humano para la vigencia 2019, el cual está alineado a todos los procesos e iniciativas estratégicas de la entidad, propendiendo por que haya relación y continuidad con las actividades que se desarrollan para el cumplimiento de la misión institucional.

Para su ejecución se tiene en cuenta los objetivos estratégicos y fines misionales, así como las políticas de gestión dirigidas al Talento Humano del IMEBU, preservando los valores éticos y del código de integridad del IMEBU.

Este Plan estratégico de Talento Humano del IMEBU de la vigencia 2019, está sujeto a modificaciones las cuales deben ir encaminadas a la satisfacción y necesidades del recurso humano, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, derivadas del proceso de ejecución e implementación.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

RESEÑA HISTORICA DE LA ENTIDAD

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga - IMEBU, fue creado mediante el Acuerdo No. 030 del 19 de diciembre de 2002 y se encuentra adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio de Bucaramanga.

Es un Establecimiento Público de orden municipal con personería jurídica, dotado de autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente.

 IMEBU <small>LIDERAZGO, INNOVACIÓN SOCIAL</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 3 de 18 Versión: 01
---	--	---

2.1. Misión

Líderar, orientar, coordinar y socializar todas las acciones del sector público y privado para mejorar la calidad de vida de las familias mediante la solución de sus necesidades de empleo y el impulso de programas de fomento empresarial, utilizando para ello los instrumentos establecidos por la Ley.

2.2. Visión:

Durante los próximos cuatro años lograremos construir una cultura ciudadana que reconozca el emprendimiento, la innovación social y el liderazgo de principios de la lógica la ética y la estética, como uno de los más importantes valores de la ciudad.

Lograremos crear las innovaciones sociales que le proporcionarán a la ciudad la fuente de soluciones a los más importantes problemas sociales, creando el capital social, el sentido de solidaridad y responsabilidad social a partir de la confianza en las instituciones públicas y privadas.

2.3. Valores institucionales

Los valores institucionales están enmarcados en el Código de Integridad adoptado por el Instituto y que reúne los siguientes valores:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

2.4. Objetivos Estratégicos

- Desarrollar eficientemente los programas que garanticen el fomento del empleo formal y el desarrollo empresarial en el Municipio de Bucaramanga.

 IMEBU <small>LIDERAZGO - INNOVACIÓN SOCIAL</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 4 de 18
	Versión: 01

- Asegurar el cumplimiento de la legislación, normatividad y otros requisitos aplicables a la entidad.
- Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Calidad mediante la identificación y tratamiento eficaz de riesgos y oportunidades.
- Potenciar el talento humano garantizando el bienestar laboral y buen desempeño de sus colaboradores.
- Fortalecer el posicionamiento e imagen corporativa institucional con un actuar basado en transparencia y anticorrupción.
- Ampliar la cobertura de atención al ciudadano mediante la divulgación de la oferta institucional.
- Aumentar la satisfacción de las partes interesadas pertinentes, a través del cumplimiento de sus necesidades y expectativas.

2.5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2.5.1.1. Misión

Coordinar los procesos y procedimientos en lo relacionado con la gestión del talento humano en el instituto, contribuyendo con las demás subdirecciones en temas relacionados que se puedan integrar con el Plan Estratégico del IMEBU, por medio de la eficiente ejecución de los recursos físicos, humanos y financieros, garantizando la honestidad, transparencia, participación, compromiso y gestión comunitaria.

2.5.1.2. Visión

En el 2019 la dependencia encargada de la gestión del Talento Humano del IMEBU gestionará la vinculación y desarrollo del Talento Humano, respondiendo a las necesidades y expectativas de la entidad y de los usuarios internos y externos.

 IMEBU <small>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 5 de 18 Versión: 01
---	--	---

2.5.1.3. Objetivo General

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios del IMEBU.

2.5.1.4. Objetivos Específicos

- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional y la calidad de vida de los funcionarios a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Simplificar los procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.

PLAN ESTRÁTICO DE TALENTO HUMANO

- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión del funcionario público, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

3. NORMATIVIDAD DE REFERENCIA.

La Referencia normativa del presente Plan Estratégico de Talento Humano se establece en las siguientes disposiciones:

- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 872 de 2003. Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios"
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles

 IMEBU EMPRESA INNOVACIÓN SOCIAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 7 de 18 Versión: 01
--	--	---

jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.

- Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

4. ALCANCE

El presente Plan Estratégico y sus anexos serán de aplicación para todos los funcionarios y contratistas del IMEBU, como beneficiarios de todas las actividades, planes y programas de acuerdo a la ejecución, seguimiento y control de las mismas.

5. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

La Subdirección Administrativa y Financiera, es la dependencia encargada de la gestión del talento humano del IMEBU y junto con la Dirección General son quienes deben garantizar que se realice el cumplimiento de todos los planes que enmarca el Plan Estratégico del Talento Humano del IMEBU, teniendo en cuenta la normatividad, y las actividades establecidas para su ejecución e implementación en la Institución.

6. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2019.

 IMEBU <small>LIDERAZGO - INNOVACIÓN SOCIAL</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	
		Emisión: 28-12-2018
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 8 de 18
		Versión: 01

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2019, se inició con la revisión y el diagnóstico previo de los requisitos a cumplir dentro de los lineamientos de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.

Para ello se realizaron los siguientes pasos:

- Recolección de información general de la gestión del Talento humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga, IMEBU.
- Revisión de la Estructura Orgánica, Planta de Personal vinculado y Manual de Funciones.
- Aplicación de la herramienta de Diagnóstico definida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.
- Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano de 2018.

Teniendo en cuenta al Talento Humano como el activo más importante que tiene el Instituto, el presente Plan Estratégico identifica y planea la ejecución de diferentes actividades que permitan satisfacer las necesidades de los servidores del IMEBU, fortaleciendo las rutas de creación de valor como parte de un proceso de Talento Humano eficaz y efectivo que contribuye al logro de nuestros objetivos institucionales.

6.1. Estructura Organizacional

La estructura actual del instituto municipal de empleo y fomento empresarial del municipio de Bucaramanga – IMEBU es la siguiente:

PLAN ESTRÁTICO DE TALENTO HUMANO

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

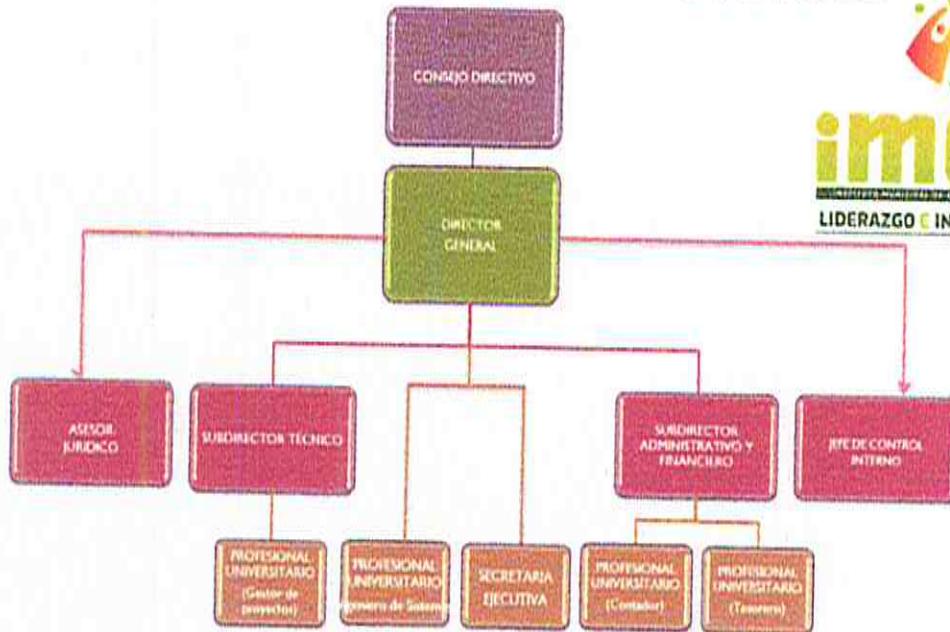


Ilustración 1. Estructura Organizacional IMEBU

6.2. Caracterización de cargos

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Directivos	3	1	1	1
Asesor	2		2	0
Profesional Especializado	0	0	0	0
Profesional Universitario	4	2	2	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	1	1		0
Total	10	4	5	1

6.3 Autodiagnóstico

La herramienta de autodiagnóstico, permitió valorar el estado y avance de la Dimensión de Talento Humano, dentro del cumplimiento de los subcomponentes de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

6.3.1. Subcomponentes

Los Subcomponentes del autodiagnóstico incluyen dentro de cada una de sus categorías todas las actividades que competen a la gestión del Talento Humano:

SUBCOMPONENTE	CATEGORÍAS / ACTIVIDADES
PLANEACIÓN	Conocimiento normativo y del entorno
	Gestión de la información
	Planeación estratégica
	Manual de funciones y competencias
INGRESO	Arreglo institucional
	Provisión del empleo
	Gestión de la información
	Meritocracia
DESARROLLO	Gestión del desempeño
	Conocimiento institucional (Inducción)
	Conocimiento institucional (Re-inducción)
	Gestión de la información
RETIRO	Gestión del desempeño
	Capacitación
	Bienestar
	Administración del Talento Humano
	Clima organizacional y cambio cultural
	Valores
	Contratistas
	Negociación colectiva
	Gerencia Pública
	Gestión de la información
	Administración del Talento Humano
	Desvinculación asistida
	Gestión del conocimiento

Ilustración 2. Subcomponentes Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Ilustración 3. Criterios de calificación Matriz GETH

La Matriz arroja el nivel de madurez de la GETH (dado por el puntaje y la ubicación en la escala de colores) y el estado de las Rutas de Creación de Valor. Obtener un puntaje de 0-60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo, de 61-80 en el nivel de Transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación.

6.3.1.1. Calificación Total Política Gestión Estratégica de Talento Humano – IMEBU

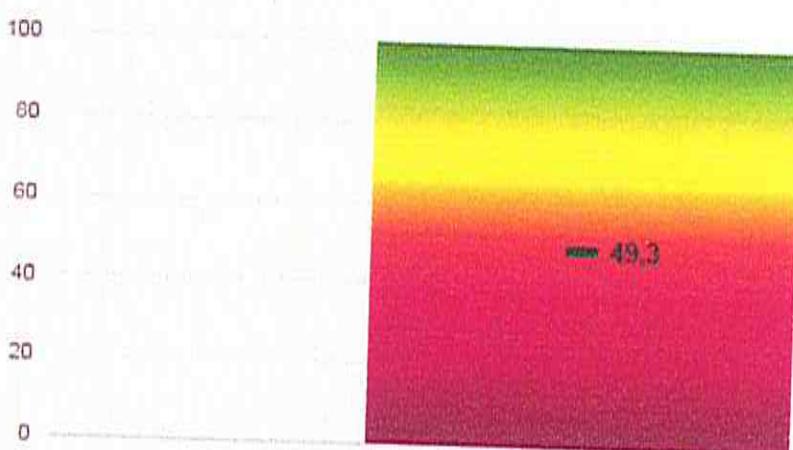


Ilustración 4. Calificación Total Política GETH – IMEBU.

La calificación obtenida por el Instituto, al aplicar la matriz de GETH, lo ubica en el nivel 3, con una calificación de 49,3 correspondiente al nivel Básico Operativo Alto, representando un nivel intermedio de la gestión.

6.3.1.2. Calificación por Subcomponentes

En aras de cumplir con la misión y el logro de los objetivos institucionales, se realizó la calificación objetiva de los subcomponentes de estas

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

categorías generando los ponderados como muestran las siguientes ilustraciones:

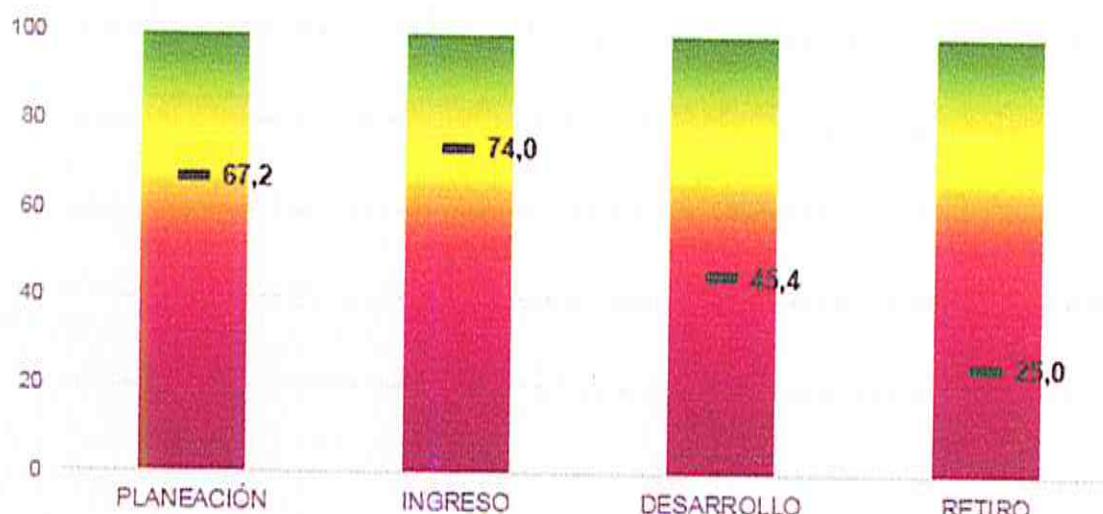


Ilustración 5. Calificación por Subcomponente

La calificación obtenida en los subcomponentes alcanzo un nivel del 74% en lo relacionado con el ingreso, en segundo lugar el subcomponente de planeación obtuvo el 67,2% de madurez, en tercer lugar, el desarrollo del talento humano obtuvo el 45,4% y el de menor avance fue el subcomponente de retiro que alcanzo el 25%.

Es de anotar que la baja calificación del subcomponente de Retiro se ve afectada por el tiempo de creación del Instituto, por cuanto muchas de las variables susceptibles de calificación no aplican y tienen bajo nivel de desarrollo, afectando la calificación total.

En atención a lo anterior, el Instituto, oriento sus acciones durante la vigencia 2018 a mejorar los factores más incipientes y a mantener aquellos que se encontraban en un nivel apropiado de implementación.

6.3.1.3. Rutas de creación de valor

PLAN ESTRÁTICO DE TALENTO HUMANO

La GETH se enfoca directamente en la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos denominados “Rutas de creación de valor”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

A continuación se presentan las rutas de creación de valor y su enfoque.



RUTA DE LA FELICIDAD: Múltiples resultados de investigaciones y estudios han arrojado evidencia acerca de la productividad de un empleado cuando este se siente feliz en su entorno laboral, pues es convincente que cuando experimentan un bienestar mediante un entorno físico adecuado, un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, posibilidades de obtener incentivos y capacitaciones que permitan innovar y crecer laboralmente, esto se refleja en su productividad.

- **Mejoramiento del entorno físico.** Tanto el ambiente físico como las condiciones de salud y seguridad deben generar un entorno sano y agradable para que el funcionario se sienta cómodo y así dar el máximo de su rendimiento. Esto se obtiene mediante el Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- **Generar equilibrio en la vida de los funcionarios.** La entidad debe ser consciente que los funcionarios requieren tiempo no solo

 IMEBU <small>LIDERAZGO - INNOVACIÓN SOCIAL</small> GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</p> <p style="text-align: right;">Emisión: 28-12-2018</p> <p style="text-align: right;">Código: A-GTH-PL07</p> <p style="text-align: right;">Página: 14 de 18</p> <p style="text-align: right;">Versión: 01</p>
--	--

para sus actividades laborales, sino también para sus actividades familiares y particulares, como el crecimiento personal y profesional o inclusive para actividades de ocio.

- **Implementación de incentivos.** Es visto que los funcionarios esperan ser recompensados por el logro de los objetivos institucionales, es así como la entidad debe crear programas o actividades que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso del servidor. Esto se logra mediante el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.

RUTA DEL CRECIMIENTO Es necesario que la Alta Dirección del IMEBU comprenda que para el logro de los objetivos y alcanzar las metas propuestas en la institución, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento, convirtiendo el aprendizaje y las oportunidades en impulsores de eficacia y eficiencia de los funcionarios en el momento de realizar sus actividades. Se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

- **Crear cultura de liderazgo.** Entender la importancia de la formación del personal para que se empoderen de los procesos y obtener resultados en equipo reconociendo los logros y avances de cada uno. Para ello se debe tener en cuenta el Plan Institucional de Capacitación
- **Bienestar del talento.** Diseñar estrategias de inducción y reincorporación, fomentar capacitaciones de acuerdo a la necesidad de cada subdirección, o que esté contempladas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, para que de esta forma se fortalezca el Talento Humano y la Cultura Organizacional.
- **Liderazgo basado en valores.** Fundamentado en el desarrollo y bienestar de los equipos de trabajo bajo el código de integridad adoptado por la administración encaminados hacia las prácticas de buen gobierno.
- **Capacitar servidores que saben lo que hacen.** Los coordinadores de dependencias del IMEBU deben garantizar que la prestación del servicio se hace bajo parámetros de calidad, capacitando a los servidores para que desarrollen competencias acordes a sus funciones asignadas. Esto incluye además, trabajar conjuntamente en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.

 IMEBU LIDERAZGO + INNOVACIÓN SOCIAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	Emisión:	28-12-2018
	Código:	A-GTH-PL07
	Página:	15 de 18

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión: 01

RUTA DEL SERVICIO El buen servicio debe ser uno de los ejes fundamentales en cualquier entidad; para ello la intervención del talento humano dentro del instituto debe involucrar aspectos relacionados con el cambio de la cultura y el bienestar de los funcionarios, con la intención de lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente. Esta ruta comprende la siguiente sub ruta:

- **Cultura basada en el servicio.** Generar un cambio cultural debe ser una guía permanente en las entidades públicas, enfocándose en su desarrollo y bienestar de manera que los mismos formen y creen mecanismos innovadores que permitan la satisfacción del ciudadano. Un buen mecanismo es programar la rendición de cuentas en las fechas establecidas para dar a conocer a la ciudadanía todos los temas de interés.

RUTA DE LA CALIDAD La satisfacción de un ciudadano con los servicios que recibe por parte de los funcionarios del instituto está directamente relacionada con la satisfacción, desarrollo y desempeño de los mismo, lo cual está a su vez relacionado con la Gestión Estratégica del Talento Humano, y la forma en que ejecuta todos los planes diseñados para el mejoramiento en la calidad de vida de los funcionarios. Lograr la calidad y buscar que las personas hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente de los directivos con sus colaboradores. Contiene la siguiente sub ruta:

- **Hacer siempre las cosas bien.** La actualización oportuna de los manuales de funciones es indispensable para que los funcionarios comprendan el desarrollo de sus labores diarias. Así mismo, es indispensable establecer los mecanismos para las evaluaciones de desempeño o rendimiento laboral, para verificar que lo planteado en manuales o compromisos se haya cumplido de la mejor manera.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS La gestión estratégica del Talento Humano está relacionada con la recolección y análisis de datos de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de la entidad. El resultado de esta información es una herramienta muy importante a la hora de la toma de decisiones de los directivos. Es así como se pueden diseñar estrategias que impacten en el desarrollo,

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

crecimiento y bienestar de ambas partes. Podemos encontrar la siguiente sub ruta:

- Adoptar diferentes métodos de recolección de datos para contar con información actualizada, confiable y oportuna. Se debe administrar adecuadamente la historia laboral de cada funcionario.

De acuerdo a la aplicación de la Matriz GETH en la vigencia 2018 y a la calificación obtenida, permitió al Instituto identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para desarrollar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla.

MATRIZ DE GETH		
Rutas de Creación de valor	Puntaje de acuerdo con Matriz GETH 2018	Actividades a desarrollar
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión	41	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Programa de Bienestar Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento Cultura de liderazgo Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen	50	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Programa de Bienestar Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO Cultura basada en el servicio Cultura basada en la generación de bienestar	51	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Programa de Bienestar
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien Hacer las cosas siempre bien Cultura la calidad y la integridad	55	Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Conociendo el talento Entender a las personas a través del uso de los datos.	58	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Programa de Bienestar

 IMEBU LIDERANDO EL DESARROLLO LOCAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 17 de 18 Versión: 01
--	---

6.4. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano 2018

Durante la vigencia 2018 se adelantaron las acciones correspondientes a 32 actividades planteadas, de las cuales se alcanzó un cumplimiento del 93%, es decir se dio cumplimiento a 29 de las actividades planeadas. Dentro de las principales acciones adelantadas se destacan:

- Diseño de la Planeación Estratégica del Talento Humano
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- Medición, Análisis y Mejoramiento del clima organizacional.
- Inclusión de temas de sostenibilidad ambiental en el Plan institucional de Capacitación.
- Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humano.
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad.
- Contar con un área estratégica para la gerencia del Talento Humano.
- Implementación del Código de integridad con diversas metodologías.

Las acciones planteadas se encuentran en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2018.

6.4 Definición del Plan de Acción 2019

La matriz del anexo 1, consolida el Plan Estratégico para la vigencia 2019, como resultado del ejercicio transversal de Planeación, adelantado por el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga, IMEBU; concentrando los productos, actividades y cronograma de cumplimiento a los lineamientos y políticas de Gestión del Talento Humano, definidas en el MIPG.

6.5 Evaluación y Monitoreo del Plan

La evaluación a la planeación estratégica de Talento Humano, se desarrolla mediante los siguientes instrumentos:

- **Matriz de seguimiento:** Permite el control al cumplimiento de los temas estratégicos definidos en el presente plan previsto en el anexo 1.
- **Sistema de Control Interno:** La oficina de control interno desarrollara dentro de sus funciones el seguimiento al presente plan estratégico.
- **FURAG II:** Instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la Gestión estratégica de Talento Humano. Este instrumento se diligencia acorde con los lineamientos de la Función Pública, en las fechas establecidas por dicha entidad.

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


MEDARDO FABER MEJÍA PALOMINO
Director general