



INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE
BUCARAMANGA

Emisión: 28-12-2018

Código: A-GTH-PL07

Página: 1 de 23

Versión: 01

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28-12-2018	Emisión inicial del Documento.
02	25/01/2020	Actualización Vigencia 2020

 IMEBU <small>LIDERAZGO Y INNOVACIÓN SOCIAL</small>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 2 de 23
	Versión: 01

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU, busca dar a conocer a los servidores públicos del Instituto y a los usuarios y a la ciudadanas en general, la visión, misión, objetivos estratégicos, código de integridad, programas y planes que conforman la gestión Institucional del Talento Humano para la vigencia 2020, el cual está alineado a todos los procesos e iniciativas estratégicas de la entidad, propendiendo para que exista relación y continuidad de las actividades que se desarrollan para el cumplimiento de la misión institucional, se construye con base en las buenas prácticas desarrolladas en el proceso así como en las lecciones aprendidas y con el ánimo de seguir avanzando hacia el fortalecimiento del Talento Humano en todas sus dimensiones.

Para su ejecución se tiene en cuenta los objetivos estratégicos y fines misionales, así como las políticas de gestión dirigidas al Talento Humano, preservando los valores éticos y del código de integridad del IMEBU. Con el fin de potenciar el talento humano de la entidad, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar y empoderando el talento humano de las entidades públicas.

Este Plan estratégico de Talento Humano del IMEBU de la vigencia 2020, reconoce en el recurso humano uno de los pilares fundamentales en la organización, se debe impulsar y motivar para que los funcionarios sean personas transparentes y líderes en el desempeño de sus funciones, con lo que se busca que estén preparados para los cambios, articulando ideas y trabajo en equipo encaminados al cumplimiento de las metas del Instituto. La Subdirección Administrativa y Financiera debe gestionar las actividades de manera que los funcionarios puedan tomar decisiones oportunas y ser creativos y veraces en las soluciones que puedan aportar al interior de la entidad y en su entorno Institucional.

El Plan Estratégico del Talento humano del IMEBU está sujeto a posibles modificaciones las cuáles deben ir encaminadas a la satisfacción y necesidades del

 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 23 Versión: 01
---	--	---

recurso humano, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, derivadas del proceso de ejecución e implementación.

Es importante mencionar que el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Por lo anterior, en el presente documento se encontrará un capítulo referente a cada uno de los temas enumerados. Así mismo, en el documento se dispone de información agregada sobre el personal vinculado a la entidad, el nivel de madurez del proceso para materializar las acciones contempladas en materia de Gestión Estratégica de Talento Humano (autodiagnóstico), el diagnóstico de necesidades en materia de talento humano y las actividades que se prevé desarrollar durante la vigencia 2020.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

RESEÑA HISTORICA DE LA ENTIDAD

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio 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.

2.1. Misión

Liderar, 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



 IMEBU <small>LIDERAZGO E 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: 4 de 23 Versión: 01
--	--	---

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. Objetivo Estratégico

Fortalecer las competencias de los servidores del Entidad para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos y avanzar hacia el cumplimiento de la visión Institucional.

2.5. Objetivos de Gestión

- Promover la transferencia de saberes entre compañeros con el fin de fomentar la cultura del conocimiento, la cual contribuya a disminuir los problemas

 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 5 de 23 Versión: 01
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	

(necesidades, retos o exigencias) de necesidades de aprendizaje organizacional.

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

2.6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2.6.1. 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.

 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 6 de 23

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión: 01

2.6.2. Visión

En el 2020 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.

2.6.3. 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 a través del desarrollo de actividades encaminadas al mejoramiento y fortalecimiento del recurso humano.

2.6.4. 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 al interior del Instituto, orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de la ciudadanía.
- Fortalecer las habilidades y competencias del recurso humano, a través del desarrollo de actividades de capacitación, inducción, reinducción, y fortalecimiento del desempeño laboral, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados a los servidores del Instituto.

 IMEBU LIDERAZGO Y 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: 7 de 23
	Versión: 01

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

- 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.
- 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 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 2539 de 2005. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles 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.

 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 8 de 23
	Versión: 01

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Por la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 0612 de 04 de abril de 2018. Por el cual se dictan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
- Resolución 0312 de 2019 define los nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.
- Ley 1960 de 21 de junio de 2019. Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



 IMEBU LIDERAZGO Y INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 9 de 23
	Versión: 01

- Resoluciones 4566 de 2016 del Ministerio de Trabajo Por la cual se crea el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones
- Resoluciones 1530 de 2017 del Ministerio de Trabajo Por la cual se modifica la Resolución 4566 de 2016 que creó el Programa “Estado Joven” de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se trasladan y adicionan recursos para su financiación y se dictan otras disposiciones.
- Resoluciones 3546 de 2018 del Ministerio de Trabajo El Ministerio de Trabajo dio a conocer Resolución 3546 de 2018, por la cual se regulan las prácticas laborales en el sector público y privado para los estudiantes de programas de formación complementaria.

4. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano del IMEBU involucra las necesidades surgidas en el diagnóstico realizado y las cuales se planean desarrollarse en los componentes de Bienestar e Incentivos, capacitación, SGSST, plan de previsión y plan de vacantes. Está dirigido a todos los funcionarios y contratistas que conforman el recurso humano del IMEBU, como beneficiarios de todas las actividades, planes y programas de acuerdo con la ejecución, seguimiento y control de estas; así mismo se debe hacer extensivo a terceros siempre que estén involucrados en las actividades institucionales (Plan de seguridad y salud en el Trabajo).

5. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.

La Subdirección Administrativa y Financiera del IMEBU, es la dependencia encargada de la gestión del talento humano del Instituto, y junto con la Dirección

 IMEBU LIDERAZGO EN INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 10 de 23
	Versión: 01

General son quienes deben garantizar que se lleve a cabo 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.

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2020, se inició con la revisión y el diagnóstico previo de los requisitos a cumplir dentro de los componentes 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 y diagnóstico de necesidades según información suministrada por el recurso humano, a la Subdirección Administrativa y Financiera en 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 2020.
- Seguimiento al cumplimiento de actividades de los componentes de Talento Humano y de Integridad del MIPG.

Teniendo en cuenta que el Recurso humano es 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 públicos y personal del IMEBU y el mejoramiento de su calidad de vida, 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.



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 11 de 23
	Versión: 01

Estructura Organizacional

La estructura organizacional del IMEBU fue adoptada según Resolución No. 092 de diciembre 06 de 2019 conforme a los actos administrativos que se han expedido en relación con estatutos, acuerdos y manual de funciones vigente a la fecha, y está conformada de la siguiente manera:

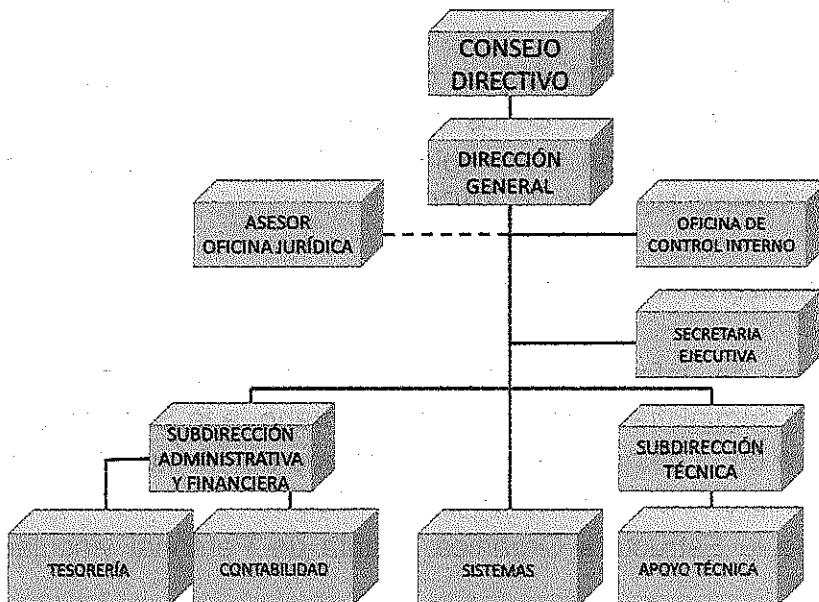


Ilustración 1. Estructura Organizacional IMEBU

Caracterización de cargos

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Directivos	4	3	1	0
Asesor	1	0	0	1
Profesional	4	2	2	0
Universitario				
Asistencial	1	1	0	0
Total	10	6	3	1

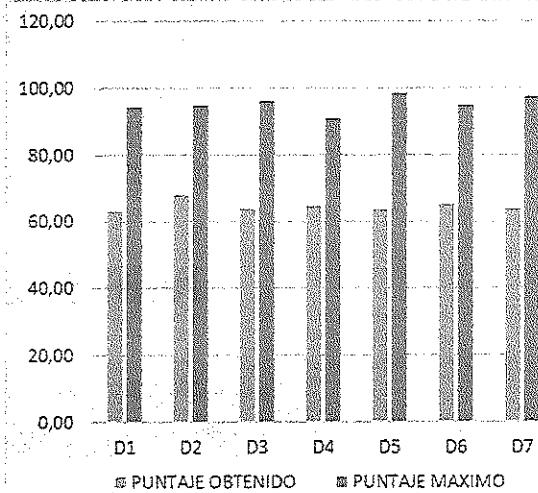
PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Autodiagnóstico

Durante la vigencia 2019, el Instituto aplicó una herramienta de autodiagnóstico, lo que permitió realizar el seguimiento para valorar el estado y avance de la Dimensión de Talento Humano, dentro del cumplimiento de los subcomponentes de Gestión del Talento humano e Integridad.

De acuerdo con el informe de seguimiento realizado a los avances y cumplimientos de las actividades planeadas en las dimensiones del MIPG del IMEBU, se puede observar lo siguiente:

DIMENSIÓN		PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MAXIMO
D1	Talento Humano	63,14	94,40
D2	Direccionalidad Estratégico y Planeación	67,92	94,90
D3	Gestión con Valores para Resultados	63,82	96,20
D4	Evaluación de Resultados	64,53	90,90
D5	Información y Comunicación	63,47	98,40
D6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	65,13	94,80
D7	Control Interno	63,82	97,50



 IMEBU LIDERAZGO & INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 13 de 23
	Versión: 01

MIPG 2019

 DIMENSIÓN 1 Talento Humano	Gestión del Talento Humano Integridad 37/37 100%
 DIMENSIÓN 2 Direccionamiento Estratégico y planeación	Direccionamiento y planeación Plan anticorrupción 3/3 100%
 DIMENSIÓN 3 Gestión con Valores para Resultados	Gestión presupuestal Gobierno digital Defensa jurídica Servicio al ciudadano Trámites Participación ciudadana Rendición de cuentas 25/35 71%

MIPG 2019

 Evaluación de Resultados	Seguimiento y evaluación del Desempeño institucional 1/1 100%
 Información y Comunicación	Gestión documental Transparencia y acceso a la información Publicación de la información en Web (Ley 1712 de 2014) 22/26 85%
 Gestión del Conocimiento e Innovación	1/1 100%
 Control Interno	29/31 94%



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 14 de 23
	Versión: 01

Se puede observar que la dimensión del Talento Humano tuvo un cumplimiento del 100 % evidenciado en la ejecución y realización de las actividades que se llevaron a cabo con todo el personal del IMEBU.

En esta dimensión se desarrollaron los Planes estratégicos de talento humano, Plan de previsión de recursos humanos, Plan anual de vacantes, Plan de bienestar, Plan Institucional de capacitación para talento humano, plan de gestión de riesgos de desastres; Plan de trabajo del SG-SST, Inspecciones puestos de trabajo, evaluación psicosocial y de clima laboral; intervención del riesgo psicosocial; Documentación y ejecución de programas de gestión de inspecciones, programa de gestión estilos de vida saludable, programa de gestión orden y aseo, programa de gestión riesgo psicosocial, programa de gestión prevención de desórdenes musculo esqueléticos, programa de gestión riesgo químico y programa de gestión entorno laboral saludable; cronograma de actividades de implementación del código de integridad y de comunicación del código de integridad y divulgación en varias actividades de los valores de la entidad.

6.3. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

6.3.1. Administración del Talento Humano

Esta dimensión está enfocada en la gestión y actuaciones administrativas concernientes para atender las necesidades de los funcionarios públicos del IMEBU durante el ingreso, permanencia y retiro de la Entidad.

6.3.2. Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2020, la gestión estratégica del talento humano estará orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos del IMEBU (mente, cuerpo y emoción) para el auto reconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor impactando en su desempeño, compromiso y sentido de pertenencia, en el ambiente y la cultura.

Estrategias generales:

 IMEBU 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 23
	Versión: 01

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

Plan Institucional de Capacitación PIC

Con la formulación y adopción del Plan Institucional de capacitación del IMEBU, la estrategia estará enfocada en el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios del Instituto, promoviendo un desarrollo integral y competente orientado a la aplicación de estos conocimientos en el desempeño laboral y el sentido de pertenencia Institucional.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Teniendo en cuenta los lineamientos y normativas aplicadas al sector de seguridad y salud en el trabajo, el IMEBU, tiene formulado el Plan de SG- SST, basado en las recomendaciones médicas y en los requerimientos normativos, orientando las iniciativas en salud y seguridad en el trabajo en actividades de promoción y prevención de hábitos saludables, autocuidado, prevención y bioseguridad, fortaleciendo la cultura del autocuidado.

Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia de formulación de un Plan de Bienestar e Incentivos está orientada en la realización de actividades que contribuyan al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias, propendiendo por la participación en actividades integrales de esparcimiento, recreación y cultura.

 IMEBU <small>LIDERAZGO E 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: 16 de 23
	Versión: 01

Gestión en evaluación del Desempeño

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU actualmente cuenta con un proceso para la evaluación del desempeño laboral, adoptado para el personal del IMEBU, esta estandarizada para los empleos de libre nombramiento y remoción y para los empleos de carrera administrativa, estos instrumentos de evaluación aplicados han sido adoptados teniendo en cuenta los lineamientos dados para la Evaluación de Desempeño Laboral en los periodos establecidos, concertando compromisos con los funcionarios con el fin de evaluar y realizar seguimiento en la contribución personal de cada servidor en el logro de los objetivos y cumplimiento de metas institucionales.

Gestión de la estrategia de la Política de Integridad

La Subdirección Administrativa y Financiera área encargada de la gestión del Talento Humano del IMEBU, trabajará en articulación con el comité MIPG Institucional para dar continuidad en la implementación y seguimiento de la aplicabilidad de la política de Integridad dirigida a todo el personal del IMEBU.

Gestión del Cambio

La Gestión del Talento Humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, para lo cual en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el Entidad para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

Gestión del Clima Laboral y la cultura Organizacional

La subdirección Administrativa y financiera del IMEBU en articulación con la Dirección General, para la gestión del estudio periódico del programa de gestión del riesgo psicosocial y medición periódica del clima laboral, con el fin de medir la



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 17 de 23 Versión: 01
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	

percepción de los funcionarios en el ambiente laboral y generar acciones de intervención recomendadas según resultados obtenidos.

Horarios Flexibles

Teniendo en cuenta la Resolución 13139 del 10 de julio de 2017 se continuará con la política de horarios flexibles con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

Diálogo y Concertación

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como el Café para Conversar e Inspirar, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

Plan de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Empleos de carrera administrativa, los cuales serán ofertados en convocatorias vigentes.
2. Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen cumpliendo los requisitos de acuerdo con el manual de funciones del IMEBU.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

El IMEBU mediante el plan de previsión de recursos humanos determina las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de funcionamiento del Instituto, garantizando la provisión de los empleos vacantes, y dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables a las Entidades Públicas.

 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 18 de 23 Versión: 01
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO	

Gestión de la Información

La estrategia de gestión de la información se enfocará en el mejoramiento de los tiempos de respuesta oportunos que se deben aplicar en la información que se deba presentar tanto a nivel interno como a las entidades externas, así mismo se mejorará la calidad de la información que se solicita, lo anterior logrando un manejo eficaz de los sistemas de información y canales de transferencia estandarizados en el IMEBU.

7. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Gestión Estratégica del Talento Humano 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”, 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.



 IMEBU LIDERAZGO EN INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Emisión: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Página: 19 de 23 Versión: 01
PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO		

7.1. 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 para sus actividades laborales, sino también para sus actividades familiares y particulares, como el crecimiento personal y profesional o inclusive para actividades de ocio, por lo que se deben desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, las cuales están enmarcadas en el Programa de Bienestar del IMEBU.
- **Implementación de incentivos.** Teniendo en cuenta que el recurso humano es vital en el cumplimiento de metas, la Subdirección Administrativa y Financiera fortalecerá el programa de Bienestar e Incentivos, lo cual incrementará la motivación y sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia en el desempeño laboral de los funcionarios, los cuales se reflejarán en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

7.2. 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

 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: 20 de 23
	Versión: 01

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 reincidencia, fomentar capacitaciones de acuerdo con 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.** La alta Dirección y la Subdirección Administrativa y Financiera del IMEBU deben garantizar que la prestación del servicio se haga bajo parámetros de calidad, es por ello que las capacitaciones a los servidores debe ir dirigidas al desarrollo de las competencias. 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.

7.3. 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.

 IMEBU LIBERAZGO A LA INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 21 de 23
	Versión: 01

PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

7.4. 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.

7.5. 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, 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 con la aplicación de la Matriz GETH 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.

 IMEBU LIDERAZGO & INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 22 de 23
	Versión: 01

Durante la vigencia 2019 se adelantaron las acciones correspondientes a las actividades planteadas, de las cuales se alcanzó un cumplimiento del 100%, es decir se dio cumplimiento a todas las actividades planeadas.

Dentro de las principales acciones adelantadas se destacan:

- Diseño de la Planeación Estratégica del Talento Humano
- Formulación y seguimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- Aplicación de medidas de intervención de acuerdo al resultado de la medición y Análisis del clima laboral y organizacional.
- Inclusión de temas de sostenibilidad ambiental en el Plan Institucional de Capacitación.
- Elaboración, ejecución y seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos
- Actualización del Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- 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 el personal del IMEBU, aplicando diversas metodologías y estrategias de socialización e interiorización.

Las acciones planteadas se encuentran en el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2019 y en cada uno de los Planes a desarrollar.

7.6. Definición del Plan de Acción

La matriz del anexo 1, consolida el Plan Estratégico para la vigencia, 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.

7.7. Evaluación y Monitoreo del Plan



 IMEBU LIDERAZGO E INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA
	Emisión: 28-12-2018
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 23 de 23
	Versión: 01

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.
- Comité MIPG: el cual se reunirá periódicamente para realizar seguimiento y verificación a las actividades plasmadas en el plan del MIPG 2020.

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



LILIANA MARÍA CARRILLO GALLEGOS

Directora general

Elaboró: Arley Castillo - CPS Gestión Humana

Revisó: Martha Yaneth Rodríguez Otero
Subdirectora Administrativa y Financiera

Revisó: José Miguel Diaz Sandoval
Abogado CPS – Dirección General