

# **IMEBU**

Instituto Municipal de Empleo y  
Fomento Empresarial

A-GTH-PL07

## **PLAN ESTRATÉGICO 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
03	28/01/2021	Actualización vigencia 2021
04	28/01/2022	Actualización vigencia 2022 y logo institucional

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 2 de 12
		Versión: 04

## 1 INTRODUCCION

El plan de talento Humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU se enmarca en diferentes componentes; el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los procesos e iniciativas estratégicas de la entidad, y propende relaciones interpersonales saludables que fortalezcan la misión institucional por medio de actividades y estrategias.

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. 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.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El Plan estratégico de Talento Humano del IMEBU de la vigencia 2022, reconoce en el recurso humano uno de los pilares fundamental 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, ser creativos y veraces en las soluciones que aporten al interior de la entidad y en su entorno Institucional.

El Plan estratégico de Talento Humano del IMEBU 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.

Es importante mencionar que el Decreto 612 de 218, 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 estratégico 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 Bienestar e Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En razón a 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

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 3 de 12
		Versión: 04

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 vigencia 2022

## 2 CONTEXTO ESTRATÉGICO

### 2.1 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.

### 2.2 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.

### 2.3 VISIÓN:

En esos cuatro años lograremos generar valor innovador al tejido empresarial y en las relaciones socioeconómicas de los habitantes de la ciudad de Bucaramanga, lo cual se verá reflejado en oportunidades para el fortalecimiento de la empleabilidad y el mejoramiento de los niveles de calidad de vida.

Lograremos estas innovaciones a través de la modernización y transformación tecnológica, siguiendo procesos de clase mundial, que le proporcionarán a la ciudad alternativas de desarrollo económico con compromiso social y ecológico.

### 2.4 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

### 2.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Promover la reactivación económica de la ciudad, mediante el impulso de políticas que fomenten el empleo, incentiven el consumo, aumenten la productividad y la competitividad empresarial y potencien las capacidades para competir en el entorno local, nacional e internacional, a través de programas que articulen e impulsen la educación, la tecnología, la innovación, la infraestructura, la investigación y el capital humano, que permitan la inclusión económica y social.
- Aumentar y mejorar la eficiencia de la inversión en tecnología e innovación es un desafío importante para este Gobierno, razón por la cual una de las apuestas transversales de esta línea es fortalecer las capacidades locales en I+D y su ecosistema que consolide a Bucaramanga como una ciudad resiliente e innovadora. Además, se fortalecerán las relaciones entre el Estado, la Universidad y la Empresa,

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
<small>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</small>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 4 de 12
		Versión: 04

para que la innovación resuelva de manera efectiva los retos sociales y económicos de Bucaramanga que se afrontarán por la recesión generada por la Covid-19.

- Bucaramanga requiere retomar su potencial productivo y ajustarse a las necesidades de la emergencia, de manera que sean los emprendedores y el sector privado los protagonistas de la reactivación económica tanto en áreas urbanas como rurales. La transformación de la matriz productiva, la formalidad empresarial y la internacionalización de ciudad permitirán acelerar la estabilización social y económica durante y después de la crisis.

## 2.6 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 (necesidades de aprendizaje organizacional).
- Desarrollar eficientemente los programas que garanticen el fomento del empleo formal y el desarrollo empresarial del municipio de Bucaramanga.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación, normatividad y otros requisitos aplicables a la entidad.
- Potenciar el talento humano garantizado el bienestar laboral y buen desempeño de sus colaboradores.
- Fortalecer el posicionamiento e imagen corporativa institucional con un actuar basado en trasparecia 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

## 2.7 DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

### 2.7.1 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.

### 2.7.2 Visión

En el 2022 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.

### 2.7.3 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.

### 2.7.4 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.

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
		Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 5 de 12
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 04

- 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.
- 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 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.
- Decreto 183 del 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide el Derecho 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 la 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 tema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>
	Emisión: 28/01/2022
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 6 de 12
	Versión: 04

## **PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO**

- 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.
- Resolución 4566 de 2016 del Ministerio de trabajo, por la cual se crea el programa “Estado Joven” de incentivos para la prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 3546 de 2018 por la cual se regula la práctica laborales en el sector publico y privado para los estudiantes de programa de formación complementaria.

### **4 ALCANCE**

El presente Plan Estratégico de Talento Humano del IMEBU pretende dar respuesta a las necesidades evidenciadas en el diagnóstico realizado y las cuales plantean desarrollar en los componentes de Bienestar e Incentivos, SG-SST, plan de Previsión y plan de vacantes. Está dirigido a todo los funcionarios y contratistas que conformas el recurso humano del IMEBU, como beneficiarios de todas las actividades, planes, y programa de acuerdo con la ejecución, seguimiento y control de estas; así mismo se debe hacer extensivos 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, 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 Instituto, teniendo en cuenta la normatividad vigente y las actividades establecidas para su ejecución e implementación.

### **6 METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2022.**

La elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, 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 y diagnóstico de necesidad según información suministrada por el recurso humano, a la Subdirección Administrativa y Financiera.
- 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 2021.

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
		Emisión: 28/01/2022
	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: A-GTH-PL07
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 7 de 12
		Versión: 04

- 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 componente más importante que tiene el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga, el presente Plan Estratégico identifica y planea la ejecución de diferentes actividades que contribuyan a la satisfacción de los servidores del IMEBU, a su vez, pretende fortalecer las rutas de creación de valor como parte de un proceso de Talento Humano eficaz y efectivo orientado a la consecución de los objetivos institucionales.

## 7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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

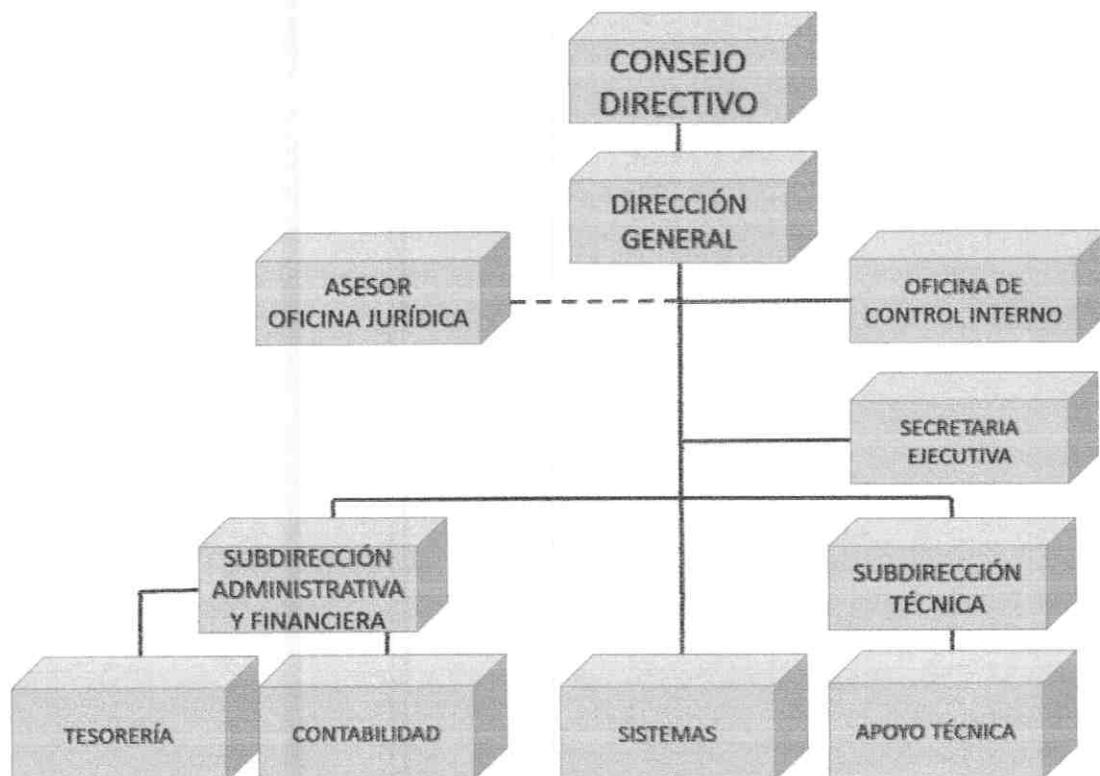


Ilustración 1. Estructura Organizacional IMEBU

### 7.1 CARACTERIZACIÓN DE CARGOS

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Directivos	4	2	2	0
Asesor	1	0	1	0
Profesional Especializado	0	0	0	0
Profesional Universitario	4	2	2	0

<b>IMEBU</b> <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small> <b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</b>	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
				Emisión: 28/01/2022
				Código: A-GTH-PL07
				Página: 8 de 12

## PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO

Versión: 04

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

### 7.2 AUTODIAGNÓSTICO

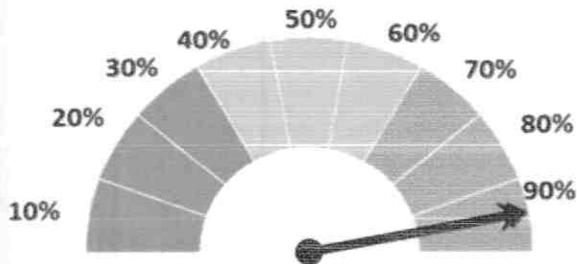
Durante la vigencia 2021, en instituto aplicó una herramienta para evaluar el estado de la gestión de Talento Humano del Instituto, la cual permitió valorar el estado y avance de la Dimensión de Talento Humano, dentro del cumplimiento de los subcomponentes de Gestión.

De conformidad a los resultados del seguimiento realizado a lo avances y cumplimiento de las actividades plateadas en las dimensiones del MIPG del IMEBU, se observa:

**Tabla 1. Subcomponentes Proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.**

INFORME PRELIMINAR A 28 DE DICIEMBRE DE 2021		
DIMENSIÓN	POLÍTICA	AVANCE EN CUMPLIMIENTO
1. TALENTO HUMANO	Gestión estratégica del talento humano	99%
	Integridad	93%
	<b>Total dimensión</b>	<b>96%</b>
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Planeación institucional	97%
	Compras y contratación Pública	80%
	Gestión Presupuestal	94%
	<b>Total dimensión</b>	<b>90%</b>
3. GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos	91%
	Gobierno digital	76%
	Seguridad digital	77%
	Defensa Jurídica	93%
	Participación Ciudadana	100%
	Servicio al ciudadano	89%
	Racionalización de trámites	100%
<b>Total dimensión</b>	<b>89%</b>	
4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	90%
	<b>Total dimensión</b>	<b>90%</b>
5. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	Gestión Documental	78%
	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	97%
	<b>Total dimensión</b>	<b>88%</b>
6. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	Gestión del conocimiento y la innovación	87%
	<b>Total dimensión</b>	<b>87%</b>
7. CONTROL INTERNO	Control interno	90%
	<b>Total dimensión</b>	<b>90%</b>
<b>CUMPLIMIENTO PLAN DE TRABAJO MIPG</b>		<b>90%</b>

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
		Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Página: 9 de 12
		Versión: 04



CUMPLIMIENTO DEL MIPG DE JUNIO 2021 A JUNIO 2022  
94%

**Figura 1.**  
**Cumplimiento MIPG 2021**

## 6.2. PLAN ESTRÁTÉGICO DEL TALENTO HUMANO

### 7.3 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.

#### 7.3.1 Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada 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 pactado en su despeño, compromiso y sentido de pertenencia.

Estrategias generales:

Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo

Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.

Definir programa de bienestar e incentivos que incluya el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales

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 ejecutan a través de:

- Plan Institucional de Capacitación PIC
- Plan de Seguridad Y Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Gestión en Evaluación de Desempeño
- Gestión de la Estrategia de la Política de Integridad
- Gestión del Cambio

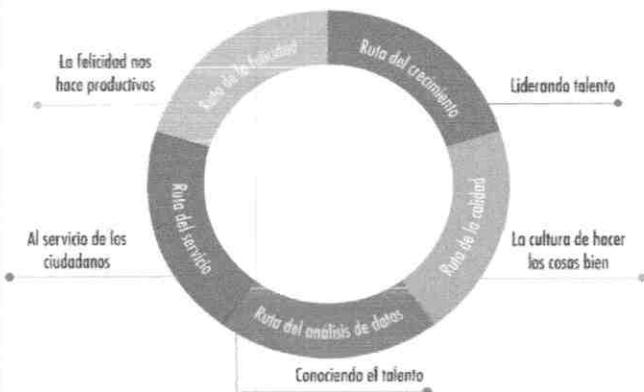
 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	
		Emisión: 28/01/2022
		Código: A-GTH-PL07
		Página: 10 de 12
		Versión: 04

- Gestión del Clima Laboral y la Cultura Organizacional
- Horarios Flexibles
- Dialogo y Concentración
- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Gestión de la información

## 8 ARTICULACION 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 impacta directamente e la efectividad de la gestión. Estos caminos denominados "Ruta 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.



### 8.1 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.
- **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.

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>	Emisión: 28/01/2022 Código: A-GTH-PL07 Página: 11 de 12 Versión: 04
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 8.2 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 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 reinducción, 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.** 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.

## 8.3 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.

## 8.4 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.

 <small>Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial</small>	<b>INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA</b>
<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST</b>	<b>PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>
	Emisión: 28/01/2022
	Código: A-GTH-PL07
	Página: 12 de 12
	Versión: 04

## 8.5 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.

## 9 DEFINICIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2022

La matriz del anexo 1, consolida el Plan Estratégico para la vigencia 2022, 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.

### 9.1 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.

Aprobó:

LUIS GONZALO GÓMEZ GUERRERO  
Director General

*Cuelpo*