

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 de logo institucional y vigencia 2022
05	30/01/2023	Actualización de lineamiento y los objetivos para vigencia 2023
06	30/01/2024	Actualización de lineamiento y los objetivos para vigencia 2024
07	27/01/2025	Actualización de lineamiento y los objetivos para vigencia 2025
08	26/01/2026	Actualización de lineamiento y los objetivos para vigencia 2026

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Versión:8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

CONTENIDO

- Introducción
- Contexto estratégico
- Reseña histórica de la entidad.....
 - Misión.....
 - Visión.....
 - Valores institucionales.....
 - Objetivos estratégicos.....
 - Objetivos de gestión.....
 - Direccionamiento estratégico de Talento Humano.....
 - Objetivo general.....
 - Objetivos específicos.....
- Normatividad de referencia.....
- Alcance
- Normatividad de referencia.....
- Responsables.....
- Metodología utilizada para la elaboración del plan estratégico del talento humano
2026.....
- Estructura organizacional
- Caracterización de cargos.....
 - Autodiagnóstico.....
 - Administración del Talento Humano.....
 - Desarrollo del Talento Humano.....
- Articulación de las estrategias del talento humano con las rutas de creación de valor.....
- Ruta de la felicidad.....
 - Ruta del crecimiento.....
 - Ruta del servicio.....
 - Ruta de la calidad.....
 - Ruta del análisis de datos.....



Instituto de
Empleo y
Fomento
Empresarial

**PROCESO GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO Y SST**

Fecha creación del formato:
28-12-2018
Código:
A-GTH-PL07
Versión: 8.0

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Definición del plan de acción 2026

Evaluación y monitoreo del plan.....

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12 -2018 Código: A-GTH-PL07 Versión:8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

1 INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica y del cumplimiento de los objetivos del MIPG, IMEBU orienta su Plan de Talento Humano para la vigencia 2026 a agregar valor a las actividades del ciclo de vida del personal, mediante el desarrollo y fortalecimiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida. Este enfoque busca potenciar la motivación y el compromiso del talento humano, contribuyendo a la prestación de servicios alineados con las necesidades de la ciudadanía y fomentando la productividad y la mejora continua de la calidad de vida del personal.

El plan se articula con las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y refuerza la Política de Integridad, promoviendo en cada servidor el compromiso ético y la excelencia en el desempeño de sus funciones, generando confianza en la ciudadanía y fortaleciendo la cultura organizacional. Para ello, se implementarán mecanismos de diálogo sobre el servicio público, seguimiento de la integridad en la actuación de los servidores y actividades pedagógicas e informativas en temas de integridad, con el fin de consolidar una cultura organizacional orientada a la excelencia.

Asimismo, el Plan Estratégico del Talento Humano considera los atributos de calidad requeridos en los procesos de vinculación a la Función Pública, gestionando las incorporaciones mediante méritos, perfiles y competencias definidos, en coherencia con las prioridades estratégicas y las necesidades de los grupos de valor.

De acuerdo con el Decreto 612 de 2018, las entidades del Estado, conforme al ámbito de aplicación del MIPG, deben integrar al Plan de Acción del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 los planes institucionales y estratégicos de talento humano, que incluyen:

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 este documento se desarrolla un capítulo para cada uno de los planes mencionados. Adicionalmente, se presenta información agregada sobre el personal vinculado a la entidad, el nivel de madurez del proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano (autodiagnóstico), el diagnóstico de necesidades en materia de talento humano y las actividades previstas para la vigencia 2026.

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 N.^o 030 del 19 de diciembre de 2002 y está adscrito a la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018
			Código: A-GTH-PL07
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

de Bucaramanga. Es un establecimiento público de orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, y patrimonio independiente.

2.2 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 necesidades de empleo y el impulso de programas de fomento empresarial, utilizando para ello los instrumentos establecidos por la Ley.”

2.3 VISIÓN:

“En estos cuatro años de gobierno, lograremos hacer del IMEBU un epicentro del desarrollo empresarial y de empleabilidad, que permita el mejoramiento de calidad de vida de sus habitantes y ser un referente a nivel nacional.”

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, 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.”

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12 -2018 Código: A-GTH-PL07 Versión:8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

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 trasparecencia 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2.7.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano del IMEBU, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con la estrategia institucional.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y rein inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios del instituto, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de gestión estratégica del talento humano, incorporando los lineamientos de función pública.

3 NORMATIVIDAD DE REFERENCIA.

El presente plan se fundamenta en las siguientes disposiciones legales y reglamentarias:

- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 872 de 2003:** Crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva y en otras entidades prestadoras de servicios.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1587 de 1998.
- **Decreto 2539 de 2005:** Establece competencias laborales generales para los empleos públicos de distintos niveles jerárquicos.
- **Ley 1064 de 2006:** Fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano como educación no formal.
- **Decreto 4665 de 2007:** Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Servidores Públicos.
- **Ley 1474 de 2011:** Fortalece los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la gestión pública.
- **Decretos 183 de 2015, 648, 484 y 1499 de 2017:** Reglamentan y modifican el Decreto Único del Sector de Función Pública (1083 de 2015) sobre gestión del talento humano.
- **Decreto 0612 de 2018:** Dicta directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado.
- **Resolución 0312 de 2019:** Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- **Ley 1960 de 2019:** Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, entre otras disposiciones.
- **Resoluciones 4566 de 2016 y 3546 de 2018:** Regulan el programa "Estado Joven" y las prácticas laborales en el sector público y privado para estudiantes de formación complementaria.

4 ALCANCE

Considerando las prioridades estratégicas del Instituto definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano se aplica a todos los servidores del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga (IMEBU), favoreciendo la ejecución de los planes y programas contenidos en este documento.

El plan identifica las necesidades de personal a lo largo de todo su ciclo de gestión, desde la vinculación hasta la desvinculación de los servidores.

5 RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera es la dependencia responsable de la gestión del talento humano del IMEBU y, junto con la Dirección General, debe garantizar el cumplimiento de los planes contenidos en el Plan Estratégico de Talento Humano, en conformidad con la normatividad vigente y las actividades previstas para su ejecución e implementación.

6 METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026.

La metodología adoptada se fundamenta en los lineamientos y conceptos establecidos en el documento "*Planeación de los Recursos Humanos*" del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual define orientaciones conceptuales, metodológicas y estratégicas para su implementación, estructuradas en tres lineamientos de política.

El primer lineamiento, referido a la articulación de la planeación del recurso humano con la planeación organizacional, busca garantizar que las entidades públicas cuenten con el talento humano competente y suficiente para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales. El segundo lineamiento, orientado a la gestión integral del talento humano, tiene como propósito asegurar la idoneidad, competencia y compromiso de los servidores públicos, en coherencia con la política estatal de gestión del recurso humano. El tercer lineamiento, correspondiente a la racionalización de la oferta de empleo público, procura estimar y cubrir oportunamente las vacantes existentes, asegurando el adecuado funcionamiento de las entidades de la Administración Pública.

Con base en estos lineamientos, el Plan Estratégico de Talento Humano se formula articulando los objetivos institucionales con las necesidades de personal, a través de metas definidas en el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para el cumplimiento de dichas metas, se desarrollan acciones orientadas a la implementación de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de gestión del talento humano; el análisis y diagnóstico de la planta de personal; la definición de mecanismos de provisión de vacantes; el fortalecimiento de competencias laborales y capacidades institucionales; la promoción del desarrollo integral, la



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

cultura organizacional y los valores éticos; así como la motivación y reconocimiento del desempeño de los servidores públicos.

Adicionalmente, se lidera la implementación y el cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la identificación y control de riesgos, el cumplimiento de la normatividad vigente y la disponibilidad de los recursos necesarios para asegurar condiciones laborales seguras y saludables en el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU.

7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga - IMEBU fue adoptada mediante la 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:

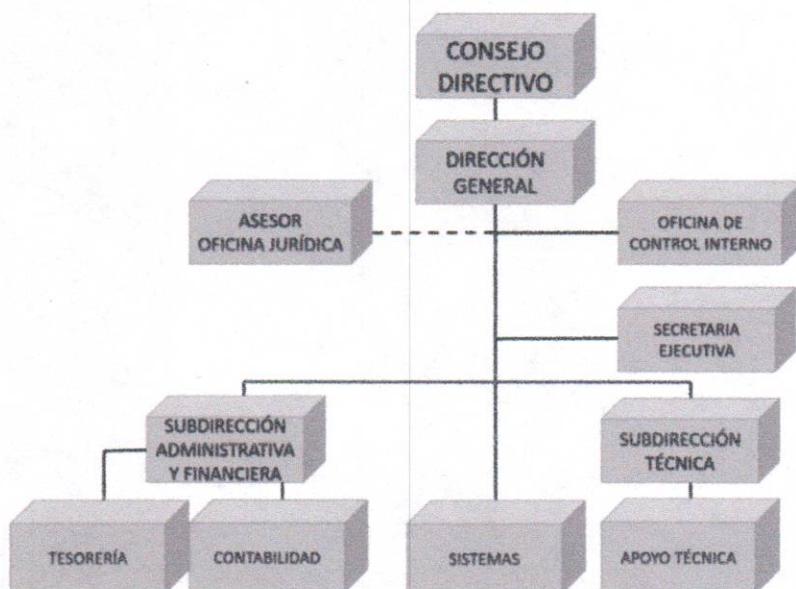


Figura 1. Estructura Organizacional IMEBU

7.1 CARACTERIZACIÓN DE CARGOS

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Directivos	4	3	1	0
Asesor	1	1	0	0
Profesional Especializado	0	0	0	0
Profesional Universitario	4	2	2	0
Técnico	0	0	0	0
Asistencial	1	1	0	0
Total	10	7	3	0

 Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Versión: 8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

7.2 AUTODIAGNÓSTICO

Durante la vigencia 2024, el instituto aplicó una herramienta de evaluación para determinar el estado de la gestión del Talento Humano, la cual permitió medir el nivel de avance y madurez de la Dimensión de Talento Humano, en relación con el cumplimiento de sus subcomponentes de gestión.

De conformidad con los resultados del seguimiento efectuado a los avances y al cumplimiento de las actividades formuladas en las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del IMEBU, se evidencia lo siguiente:

Figura 1. Cumplimiento MIPG 3-2024

OR	ACTIVIDAD DE TRABAJO	PRODUCTO / ENTREGABLE	MET	TIPO DE	MENT	LOGRO	COMPLEMENTARIO
1	Actualizar los planes y programas que integran la dimensión estratégica del Talento Humano	Plan Anual de Vacantes actualizado	1	Incremento	1	100%	100%
2	Actualizar los planes y programas que integran la dimensión estratégica del Talento Humano	Plan de previsión de recursos humanos actualizado	1	Incremento	1	100%	100%
3	Actualizar los planes y programas que integran la dimensión estratégica del Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano actualizado	1	Incremento	1	100%	100%
4	Actualizar los planes y programas que integran la dimensión estratégica del Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación actualizado	1	Incremento	1	100%	100%
5	Actualizar los planes y programas que integran la dimensión estratégica del Talento Humano	Plan de Bienestar Institucional e Incentivos actualizado	1	Incremento	1	100%	100%
6	Implementar el Plan Anual de Seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al cronograma de actividades año 2025-2026.	Informes del plan de seguridad y salud en el trabajo implementado	3	Incremento	1	100%	75%
7	Implementar Plan Institucional de Capacitación de acuerdo al cronograma de actividades año 2025-2026.	Informes del Plan Institucional de Capacitación implementado	3	Incremento	1	100%	75%
8	Implementar Plan de Bienestar Institucional e incentivos de acuerdo al cronograma de actividades año 2025-2026.	Informes del Plan de Bienestar e Incentivos implementado	3	Incremento	1	100%	75%
9	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retirarán.	Informe Plan de Retiro - Pre pensionados.	2	Incremento	1	100%	100%
10	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	Informe con análisis de causas de retiro de servidores de la entidad	2	Incremento	1	100%	100%
11	Realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad, puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos.	Evaluación de Desempeño a servidor público	2	Incremento	1	100%	50%
12	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.	Informe de actividades de apropiación y evaluación Código de Integridad	2	Mantenimiento	1	0	50%
13	Implementar acciones de difusión y seguimiento para garantizar la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos en los plazos y condiciones de los artículos 13 al 16 de la Ley 190 de 1995. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Circular con lineamientos para la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos, enviada	2	Incremento	1	100%	50%

7.3 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Esta dimensión se orienta a la gestión y a las actuaciones administrativas dirigidas a atender de manera integral las necesidades de los servidores públicos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, durante las etapas de ingreso, permanencia y retiro de la entidad.

7.3.1 Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2026, la gestión estratégica del Talento Humano estará enfocada en el desarrollo integral de los servidores públicos del IMEBU, considerando las dimensiones mental, física y emocional, con el propósito de fortalecer el autorreconocimiento del saber, el querer y el poder de cada servidor, reflejado en su desempeño, compromiso y sentido de pertenencia institucional.

Estrategias Generales:

La entidad orientará su gestión a través de las siguientes estrategias:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

- Diseñar e implementar herramientas para evaluar el nivel de satisfacción de los servidores públicos con la entidad.
- Diagnosticar el comportamiento organizacional, con el fin de identificar y fortalecer los aspectos críticos de la cultura organizacional.
- Formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación, alineado con el direccionamiento estratégico.
- Garantizar el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante un plan de trabajo anual con periodicidades definidas y recursos asignados.
- Definir y ejecutar el Programa de Bienestar e Incentivos, orientado al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales para el cumplimiento de los planes estratégicos institucionales.
- Implementar herramientas tecnológicas y de sistemas que promuevan la innovación y la gestión del conocimiento institucional.

Instrumentos de ejecución:

Las estrategias señaladas se desarrollan a través de los siguientes planes y procesos:

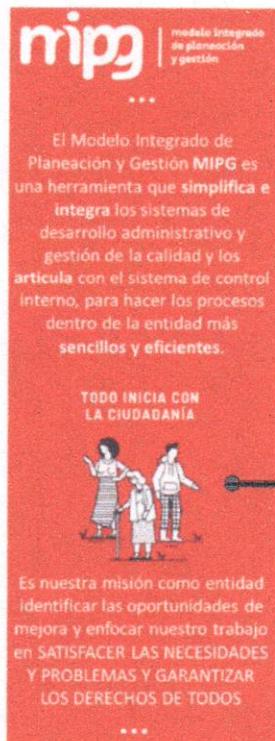
- Plan Institucional de Capacitación – PiC
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Gestión de la estrategia de la Política de Integridad
- Gestión del clima laboral y la cultura organizacional
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Gestión de la información

8 ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La gestión estratégica del Talento Humano se orienta a la generación de valor público, a partir de la articulación de factores clave que inciden directamente en la efectividad de la gestión. Dichos factores se estructuran en agrupaciones temáticas denominadas *Rutas de Creación de Valor*, las cuales, al ser desarrolladas de manera integral y articulada, permiten impactar aspectos específicos y generar resultados efectivos en la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

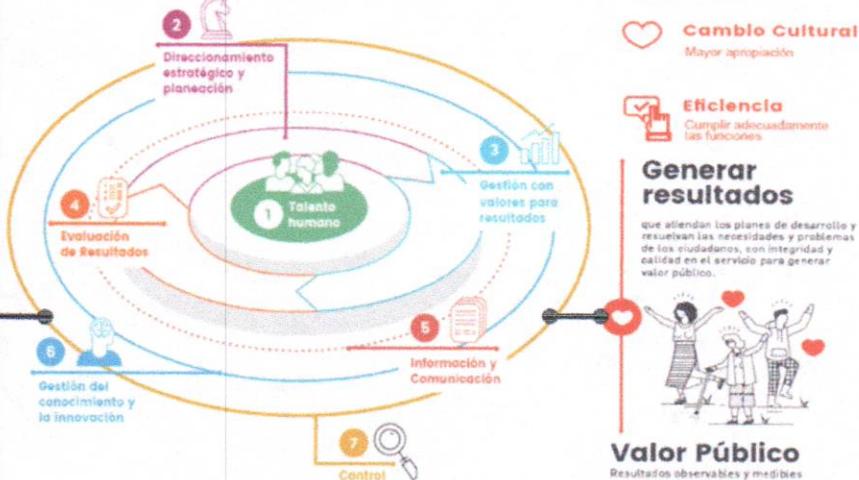


PLAN ESTRÁTÉGICO DE TALENTO HUMANO



¿Cómo Funciona?

...



Fuente: Modelos integrado de Planeación y Gestión DAFF

Para el desarrollo de la Dimensión de Talento Humano en el marco del MIPG, deben considerarse los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y en la Política de Integridad. A su vez, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano incorpora las Rutas de Creación de Valor Público, orientadas al fortalecimiento del talento humano como factor estratégico.

Estas rutas corresponden a agrupaciones temáticas que, implementadas de manera articulada, permiten incidir en aspectos específicos de la gestión y generar resultados eficaces. En este sentido, una entidad que desarrolle acciones efectivas en todas las rutas habrá consolidado un proceso sólido, eficaz y eficiente de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

A continuación, se relacionan las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función pública-DAFP, para las dos políticas de gestión y desempeño institucional de la dimensión de talento humano:

Política Gestión Estratégica de Talento Humano

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar la información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad para la planeación del talento humano.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular personal que cuente con las competencias establecidas en el Decreto 815 de 2018, relacionadas con la orientación al usuario y al ciudadano, y en la Resolución 667 de 2018 - catálogo de competencias.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.

Política de Integridad

#	Política	Recomendaciones
1	Integridad	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



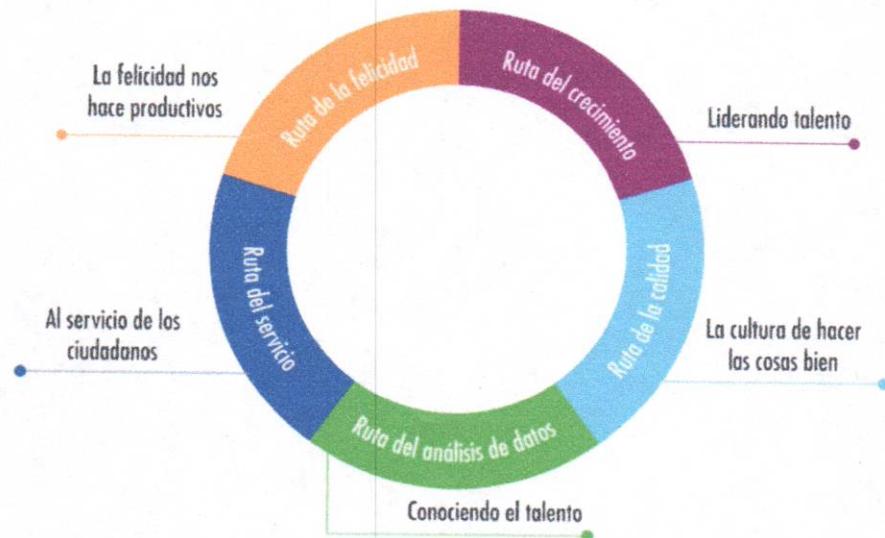
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2	Integridad	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
3	Integridad	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de la gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
4	Integridad	Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.
5	Integridad	Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular por seguir.
6	Integridad	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Integridad	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Integridad	Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.
9	Integridad	Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



8.1 RUTA DE LA FELICIDAD:

Diversos estudios e investigaciones han evidenciado que el bienestar de los servidores públicos incide directamente en su productividad y desempeño. Un entorno laboral favorable, caracterizado por condiciones físicas adecuadas, equilibrio entre la vida laboral y personal, y oportunidades de incentivos y capacitación, contribuye significativamente al compromiso, la motivación y el logro de resultados institucionales.

Mejoramiento del entorno físico:

- a) Elaborar, implementar y ejecutar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.
- b) Realizar inspecciones a los puestos de trabajo, con énfasis en la identificación y control de riesgos biomecánicos y ergonómicos.
- c) Efectuar inspecciones periódicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en las instalaciones de la entidad, con el acompañamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.
- d) Programar y ejecutar simulacros de evacuación, de acuerdo con la identificación y nivel de los riesgos presentes.

Generar equilibrio en la vida de los funcionarios:

- a) Programar y ejecutar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural orientadas al bienestar integral de los servidores públicos.
- b) Diseñar e implementar acciones dirigidas al fortalecimiento de hábitos y estilos de vida saludable, en el marco del *Programa de Entorno Laboral Saludable*.
- c) Realizar seguimiento permanente a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los exámenes médicos ocupacionales, garantizando su adecuada aplicación.
- d) Actualizar el Plan Anual de Vacantes, asegurando la planificación y asignación de los recursos necesarios para la provisión oportuna de los empleos vacantes, conforme a los tiempos establecidos.

Implementación de incentivos:

- a) Difundir información y gestionar procesos de capacitación dirigidos a los servidores públicos en temáticas de innovación, incorporándolos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL07 Versión: 8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

- b) Implementar y fortalecer los mecanismos definidos por la gestión del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para la adecuada Gestión del Conocimiento.

8.2 RUTA DEL CRECIMIENTO

Es fundamental que la Alta Dirección del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU reconozca que el logro de los objetivos y metas institucionales requiere la promoción de espacios de desarrollo y crecimiento del talento humano, en los cuales el aprendizaje y las oportunidades se constituyan en factores determinantes para fortalecer la eficacia y eficiencia de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Para ello, se deben considerar los siguientes componentes:

Crear cultura de liderazgo:

- a) Diseñar el Plan Institucional de Capacitación conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- b) Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.

Bienestar del talento:

- a) Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los funcionarios que se vinculen a la entidad, garantizando su adecuada integración a la cultura organizacional.
- b) Difundir información y gestionar procesos de capacitación dirigidos a los funcionarios en temáticas asociadas a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, incorporándolos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- c) Promover actividades institucionales para la conmemoración del Día del Servidor Público, orientadas al reconocimiento y fortalecimiento del sentido de pertenencia.

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.

- a) Capacitación en atención y servicio al ciudadano, orientada al fortalecimiento de competencias comunicativas, actitudinales y técnicas de los servidores públicos, con el fin de garantizar una prestación del servicio eficiente, oportuna, respetuosa y centrada en las necesidades de la ciudadanía.

8.4 RUTA DE LA CALIDAD

La satisfacción de la ciudadanía frente a los servicios prestados por el Instituto se encuentra estrechamente vinculada al nivel de satisfacción, desarrollo y desempeño de sus servidores públicos, factores que dependen directamente de una adecuada Gestión Estratégica del Talento Humano y de la ejecución efectiva de los planes



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral. En este contexto, el logro de estándares de calidad requiere el fortalecimiento de la gestión del desempeño, con énfasis en los valores institucionales y en la retroalimentación continua por parte de los directivos. Este enfoque contempla la siguiente sub - ruta:

Hacer siempre las cosas bien:

- b) Administrar la nómina institucional y consolidar los registros estadísticos correspondientes, garantizando oportunidad, exactitud y cumplimiento normativo.
- c) Coordinar y realizar seguimiento al cumplimiento de la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores de la entidad, conforme a la normatividad vigente.

8.5 RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

La gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en la recolección, análisis y uso de información integral sobre los servidores que conforman la planta de personal de la entidad, constituyéndose en un insumo clave para la toma de decisiones directivas. El adecuado aprovechamiento de esta información permite formular estrategias orientadas al desarrollo, crecimiento y bienestar tanto de los servidores públicos como de la entidad. En este contexto, se identifica la siguiente sub - ruta:

Entendiendo personas a través del uso de los datos:

- a) Gestionar y mantener actualizada la información del Talento Humano en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, conforme a la normatividad vigente.
- b) Administrar y custodiar la información correspondiente a la historia laboral de cada servidor público, garantizando integridad, confidencialidad y disponibilidad de los datos.
- c) Consolidar y analizar la información estadística asociada a la Gestión Estratégica del Talento Humano, como soporte para la toma de decisiones institucionales.

9 DEFINICIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2026

El Plan de Acción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG consolida el Plan Estratégico correspondiente a la vigencia 2026, como resultado del ejercicio transversal de planeación desarrollado por el Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, integrando los productos, actividades y cronograma para el cumplimiento de los lineamientos y políticas de Gestión del Talento Humano definidos en el MIPG.

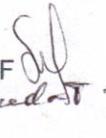
 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12 -2018 Código: A-GTH-PL07 Versión:8.0
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PLAN

La evaluación de la planeación estratégica del Talento Humano se realiza a través de los siguientes instrumentos:

- **Matriz de seguimiento**, que permite verificar y controlar el cumplimiento de los temas estratégicos establecidos en el Plan de Acción.
- **Sistema de Control Interno**, mediante el cual la Oficina de Control Interno efectúa el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico, en el marco de sus funciones.
- **FURAG II**, instrumento dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, diligenciado conforme a los lineamientos y plazos establecidos.

Los resultados derivados de estas evaluaciones constituyen insumo para la formulación de acciones de mejora continua.

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez CPS SUBDAF 
 Revisó: Claudia Patricia Téllez Duarte SUBDAF 