

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

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	2 de 16
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

1 INTRODUCCION

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos

El plan de Estratégico 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 la ejecución del Plan estratégico de Talento humano de la entidad 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, creado confianza y legitimidad en su accionar y empoderado 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 2025 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 2025, 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 cuáles deben ir encaminadas a la satisfacción y necesidades del recurso humano, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, derivadas del proceso de ejecución e implementación.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	3 de 16
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Versión: 04	

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 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 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 2025

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

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	4 de 16
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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.

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	5 de 16
		Versión: 04	

- 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

2.7 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2.7.1 Objetivo General

Diseñar y Establecer las acciones a seguir para gestionar de forma adecuada el Talento Humano del IMEBU a través del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro), articulando la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG; de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional

Objetivos Específicos

- Gestionar el ingreso y retiro de los(as) servidores(as) públicos de Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU atendiendo las disposiciones legales vigentes; lo cual permitirá que el IMEBU, cuente con el personal humano idóneo, competente y necesario para su correcto funcionamiento.
- Promover el desarrollo del Talento Humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, por medio de acciones de Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, que promuevan el crecimiento integral, lo cual permitirá contar con funcionarios competentes, íntegros y comprometidos con la entidad.
- Contribuir y promover al desarrollo integral del servidor, mejorando 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.
- Promover en el talento humano 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:

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022	
Código:		A-GTH-PL07		
Página:		6 de 16		
Versión: 04				
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST				

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea al 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 1587 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 Única 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 Publica

Decreto 484 de 2017: por el cual se modifican unos artículos del titulo 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

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	7 de 16
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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 público y privado para los estudiantes de programa de formación complementaria

4 ALCANCE

Teniendo como premisa las prioridades estratégicas del Instituto definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los servidores del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, beneficiando y favoreciendo cada uno de los planes y programas contenidos en este documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica las necesidades de personal, iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del servidor.

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 2025.

La metodología utilizada radica en las generalidades y conceptos planteados en el documento "Planeación de los Recursos Humanos" generado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual presenta tres lineamientos de política a través de los cuales brinda estrategias y orientaciones conceptuales y metodológicas que permiten su implementación, tal cual se describe a continuación:

Lineamiento 1. Articulación de la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional. A través de este lineamiento se busca que, para el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales, las entidades públicas tengan el personal humano competente y necesario para el logro de los procesos de planeación y gestión.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	8 de 16
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

Lineamiento 2. Gestión integral del Talento Humano. Este tiene como fin garantizar que las entidades estatales tengan funcionarios íntegros, competentes y comprometidos con la institución, en donde los procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal del recurso humano.

Lineamiento 3. Racionalización de la Oferta de Empleo Público: Por medio de este lineamiento se busca tener un estimado de los empleos vacantes en todas las entidades de la Administración Pública, de tal forma que se garantice el cubrimiento de dichas vacantes y el correcto funcionamiento de las entidades

El Plan Estratégico de Talento Humano se formula bajo los lineamientos previamente mencionados, articulando los objetivos y las metas institucionales con las necesidades de personal; para esto, la Dirección de Gestión del Talento Humano fija una serie de metas relacionadas con:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la consecución de las diferentes metas, se generan acciones encaminadas a:

- Implementar los lineamientos generados por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en materia de Gestión del Talento Humano
- Realizar el análisis de la planta de personal mediante un diagnóstico de las necesidades de la entidad.
- Determinar acciones a seguir y mecanismos para contar con el personal de planta requerido
- Definir los tipos de vacante a proveer y las formas de provisión de vacantes
- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, mediante la oferta de programas de capacitación, interno y externo, en las áreas y temas relevantes para la ciudad y la entidad.
- Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades Institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	9 de 16
		Versión: 04	

- Promover el desarrollo integral de los servidores (as) del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU y el afianzamiento de los valores éticos institucionales.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar a la ciudadanía un servicio con calidad y calidez.
- Propiciar la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad en actividades Internas y externas que inciden en aspectos individuales, familiares y sociales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida.
- Motivar el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos(as) a través de acciones de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Liderar el proceso de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en los términos establecidos por la ley.
- Velar por el cumplimiento de la legislación aplicable a la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la identificación continua de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles, con el objetivo de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de accidentalidad, y enfermedad laboral.
- Asegurar la disponibilidad de recursos humanos, económicos, físicos, técnicos y tecnológicos para garantizar la eficiencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

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:

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	10 de 16
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04		

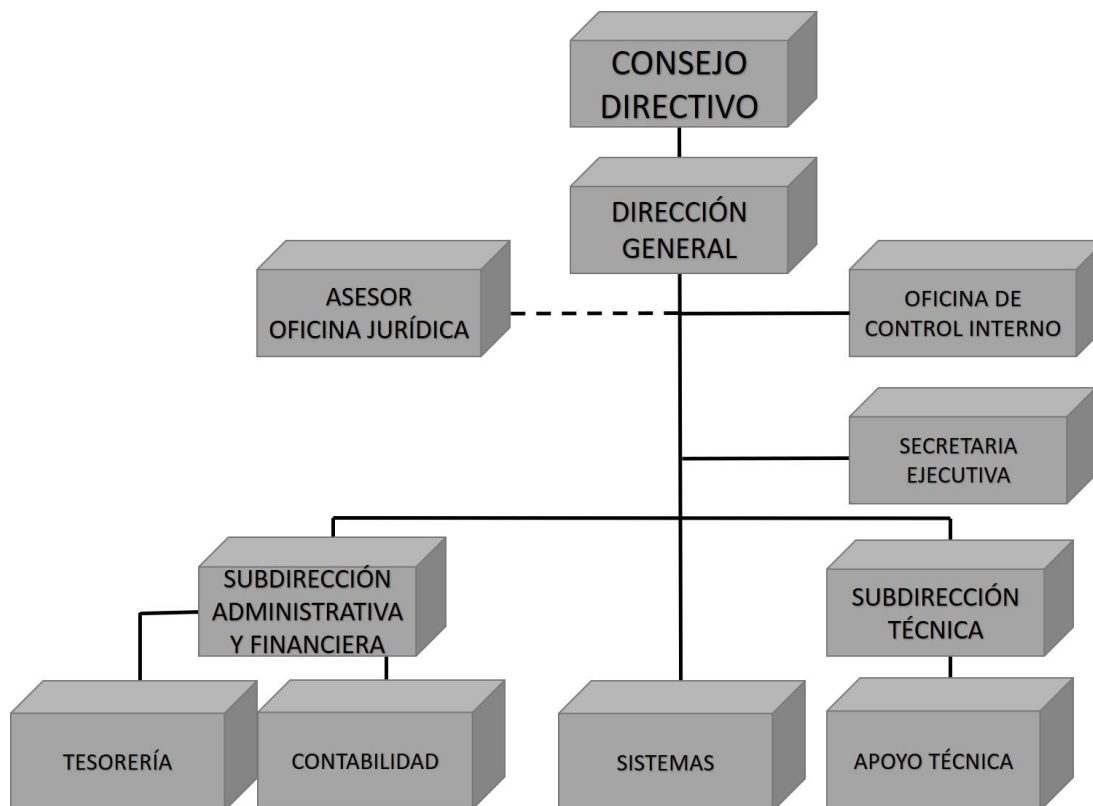


Figura 1. Estructura Organizacional IMEBU

7.1 CARACTERIZACIÓN DE CARGOS

Niveles	No. De Cargos	Mujeres	Hombres	Vacantes
Directivos	4	1	3	0
Asesor	1	0	1	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	4	6	0

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	11 de 16
		Versión: 04	

7.2 AUTODIAGNÓSTICO

Durante la vigencia 2024, en instituto aplico 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:

Figura 1. Cumplimiento MIPG 3-2024

ORDEN	ACTIVIDAD DE TRABAJO	PRODUCTO / ENTREGABLE	META	TIPO DE META	LOGRO	CUMPLIMIENTO	CUMPLIMIENTO
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 2024- 2025.	Informes del plan de seguridad y salud en el trabajo implementado	4	Incremento	1	100%	25%
7	Implementar Plan Institucional de Capacitación de acuerdo al cronograma de actividades año 2024- 2025.	Informes del Plan Institucional de Capacitación implementado	4	Incremento	1	100%	25%
8	Implementar Plan de Bienestar Institucional e incentivos de acuerdo al cronograma de actividades año 2024- 2025.	Informes del Plan de Bienestar e Incentivos implementado	4	Incremento	1	100%	25%
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 retiran.	Informe Plan de Retiro – Prepensionados.	2	Incremento			
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.	Análisis de causas de retiro de servidores de la entidad	2	Incremento			
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	Mantenimiento	0	0	0%
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	4	Mantenimiento	0	0	0%
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.	Acciones de difusión y seguimiento que garanticen la presentación oportuna de declaración de bienes y rentas de los servidores públicos.	2	Incremento	1	100%	50%
16	Articular con la administradora de riesgos laborales, acciones de asesoría y asistencia técnica, para la intervención de factores psicosociales.	Plan de trabajo de la administradora de riesgo y la entidad.	1	Incremento			

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL07	
Página:		12 de 16	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

7.3.1 Desarrollo del Talento Humano

Durante la vigencia 2025, 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 desempeño, compromiso y sentido de pertenencia.

Estrategias Generales:

Desarrollar herramientas para evaluar el grado de satisfacción de las personas de la organización con la empresa.

Diagnosticar el comportamiento organizacional para mejorar los aspectos críticos de la cultura organizacional de la entidad.

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

Llevar al cumplimiento los objetivos de SST enmarcados en un plan de trabajo anual y con frecuencias adecuadas y presupuestos asignados.

Definir programa de bienestar e incentivos que incluya el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales para el cumplimiento de los planes estratégicos de la entidad.

Desarrollar medios tecnológicos y de sistemas para lograr la innovación y conservación del conocimiento institucional dentro de sus colaboradores

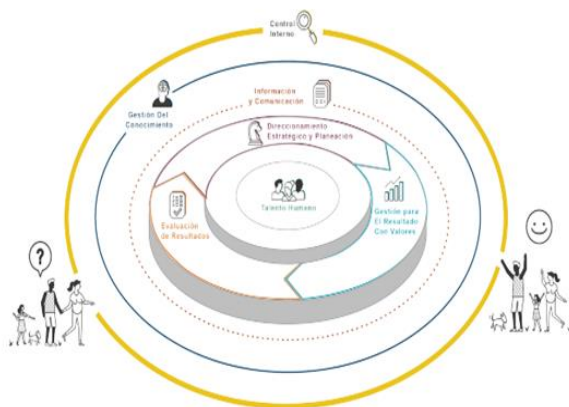
Estas estrategias se ejecutan a través de:

- Plan Institucional de Capacitación PIC
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Gestión de la Estrategia de la Política de Integridad
- Gestión del Clima Laboral y la Cultura Organizacional
- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Gestión de la información

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	13 de 16
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 04		

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

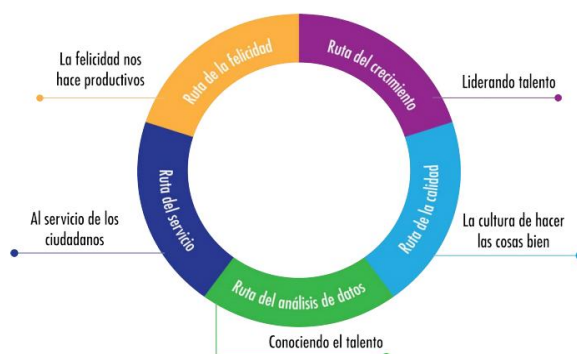
La gestión estratégica del talento humano se enfoca directamente en la creación de valor público con base en algunas agrupaciones de factores que impacta directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos denominados “Ruta de creación de valor”, son agrupaciones temáticas que trabajadas en conjunto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



Fuente: Modelos integrado de Planeación y Gestión DAFP

El modelo MIPG para el desarrollo de la dimensión del talento humano deberán tenerse en cuenta los lineamientos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad y su vez la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor público a través del fortalecimiento del talento humano, estas son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

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



IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL07	
Página:		14 de 16	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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.

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

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	15 de 16
		Versión: 04	

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.

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN ESTRÁTEGICO DE TALENTO HUMANO	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL07
		Página:	16 de 16
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Versión: 04	

9 DEFINICIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN 2025

El plan de acción de MIPG consolida el Plan Estratégico para la vigencia 2025, 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.

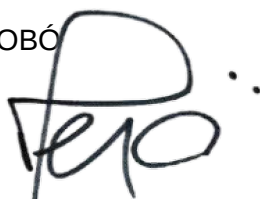
9.1 EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PLAN

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 plan de acción previsto.
- 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



JUAN CAMILO BELTRÁN DOMÍNGUEZ
 Director General

Elaboró: Luz Alba Estévez Sánchez CPS SUBDAF



Revisó: Juan Gabriel Castañeda Calderón subdirector Administrativo y Financiero

