



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO**

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 1 de 39

**SECRETARÍA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO**

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

2020-2023



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO**

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 2 de 39

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**Secretario (a) Administrativo (a)
Subsecretario (a) Administrativo (a) de TH
Equipo Profesional Talento Humano**

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

2020-2023



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO LEGAL	6
2. ALCANCE	7
3. RESPONSABLE	7
4. OBJETIVO GENERAL	7
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
6. MARCO ESTRATEGICO	8
7. ESTADO DE INFORMACION DE GESTION DE TALENTO HUMANO	9
7.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.....	9
7.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS.....	12
7.3. ESCALA SALARIAL.....	13
7.4 ESTRUCTURA POR PROCESOS.....	13
7.5. RESULTADOS DE MEDICIONES.....	16
7.5.1. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO..	16
7.5.2. RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	18
7.5.3. MEDICION FORMULARIO UNICO DE AVANCES (FURAG).....	19
8. IDENTIFICACION DE ACCIONES	20
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	28
9.1. ESTRATEGIAS Y BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO.....	28
9.1.1. ESTRATEGIAS.....	28
9.1.1.1. ESTRATEGIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	28
9.1.1.2. ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	29
9.1.1.2.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	29
9.1.1.3. ESTRATEGIA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).....	29
9.1.1.4. ESTRATEGIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	30
9.1.1.5. ESTRATEGIA DE NOMINA.....	30
9.1.1.6. ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACION.....	30
9.1.1.7. ESTRATEGIA DE TRÁMITES Y CERTIFICACIONES.....	30
9.1.1.8. ESTRATEGIA HISTORIAS LABORALES.....	31
9.1.1.9. ESTRATEGIA DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL INDUCCION Y REINDUCCION.....	31



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 4 de 39

9.1.1.10. ESTRATEGIA DEL GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	32
9.1.1.11. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	32
9.1.2. BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO.....	32
9.1.2.1. MOVILIDAD	32
9.1.2.2. GESTION DEL CAMBIO.....	33
9.1.2.3. TELETRABAJO	33
9.1.2.4. HORARIOS FLEXIBLES.....	33
9.1.2.5. DIALOGO Y CONCERTACION.....	33
9.1.2.6. MERITOCRACIA.....	34
9.2. INGRESO.....	34
9.2.1. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	34
9.2.2. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	34
9.3. RETIRO.....	34
10. EVALUACION DEL PLAN	35
11. CODIGO DE INTEGRIDAD	36
12. PLANEACIÓN 2020	36
13. PLAN DE CONTINGENCIA COVID-19	38
14. HISTORIAL DE CAMBIOS.....	39



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 5 de 39

INTRODUCCIÓN

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. De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño, entre otros.

De esta manera se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 6 de 39

1. MARCO LEGAL

Normatividad del grupo de gestión que contiene información de los procesos y actividades establecidas.

NORMATIVIDAD	TEMA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. -Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de bienestar y plan de incentivos.	Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos
Resolución 1111 Marzo de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 MIPG- Manual operativo – Dimensión No 1 GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 1.0
		Página 7 de 39

Acuerdo 617 de 2018CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo de evaluación del desempeño.
Decreto 815 de mayo de 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias Laborales generales para los empleos públicos e los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al	Talento Humano
	Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

2. ALCANCE

El plan estratégico de gestión del talento humano contiene cada una de las diferentes actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro.

3. RESPONSABLE

Secretaría Administrativa-Gestión del Talento Humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Planificar el desarrollo estratégico de las actividades que permitan evaluar y optimizar la gestión del talento humano para cada una de las etapas laborales de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga mediante la gestión del talento humano según el modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

-Generar un buen ambiente laboral para los servidores públicos de la institución mediante la mejora en la calidad de vida laboral con espacios de esparcimiento, integración familiar, reconocimiento e incentivos y programas de desarrollo social que compensen las necesidades integrales de los servidores públicos.

-Fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de procesos de inducción, Re inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y actividades de capacitación que permitan fortalecer e inspeccionar el conocimiento adquirido.

-Establecer e implementar los métodos de prevención, reconocimiento, evaluación y control de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, en la realización de las actividades de los servidores públicos. (SG-SST)

-Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.

6. MARCO ESTRATEGICO

Para la formulación y ejecución del respectivo plan estratégico se tiene como apoyo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, donde se identifican tanto factores internos como externos que se deben tener presentes para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

6.1 MISIÓN

El Municipio de Bucaramanga es una entidad territorial encargada de asegurar el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes garantizando el acceso a oportunidades y al desarrollo del ser humano como eje fundamental de la sociedad, con sentido de responsabilidad frente a las generaciones futuras, cumple su propósito promoviendo la participación ciudadana, con valores, principios y transparencia en su gestión.

6.2. VISIÓN

Bucaramanga será una ciudad vivible, sostenible y vibrante, una ciudad en la que sus habitantes sean felices, educados y se encuentren satisfechos con la oferta de bienes y servicios puesta a su disposición. Una ciudad inteligente que cuente con datos precisos, geo referenciados y recogidos en tiempo real, para tomar las mejores decisiones en términos de localización de infraestructura, seguridad, ubicación de equipamientos y dispositivos que ayuden a consolidar espacios seguros, en donde la gente pueda transitar libremente y desarrollar actividades lúdicas, deportivas y recreativas, aumentando así el disfrute de la ciudad. Una ciudad con una infraestructura tecnológica que permita tomar decisiones acertadas y así focalizar acciones para atender a la población más necesitada de la ciudad. Una Bucaramanga en donde sus habitantes progresen y se quieran quedar.

Bucaramanga será una ciudad del conocimiento, de oportunidades para todos y todas, integrada con su entorno metropolitano y regional consolidada a partir de los siguientes elementos:

- Una ciudad equitativa e incluyente, donde los beneficios se redistribuyan equitativamente, asegurando la igualdad de género, protegiendo los derechos de las



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 9 de 39

minorías y de los grupos vulnerables y promoviendo la participación cívica en las esferas social, política, económica y cultural.

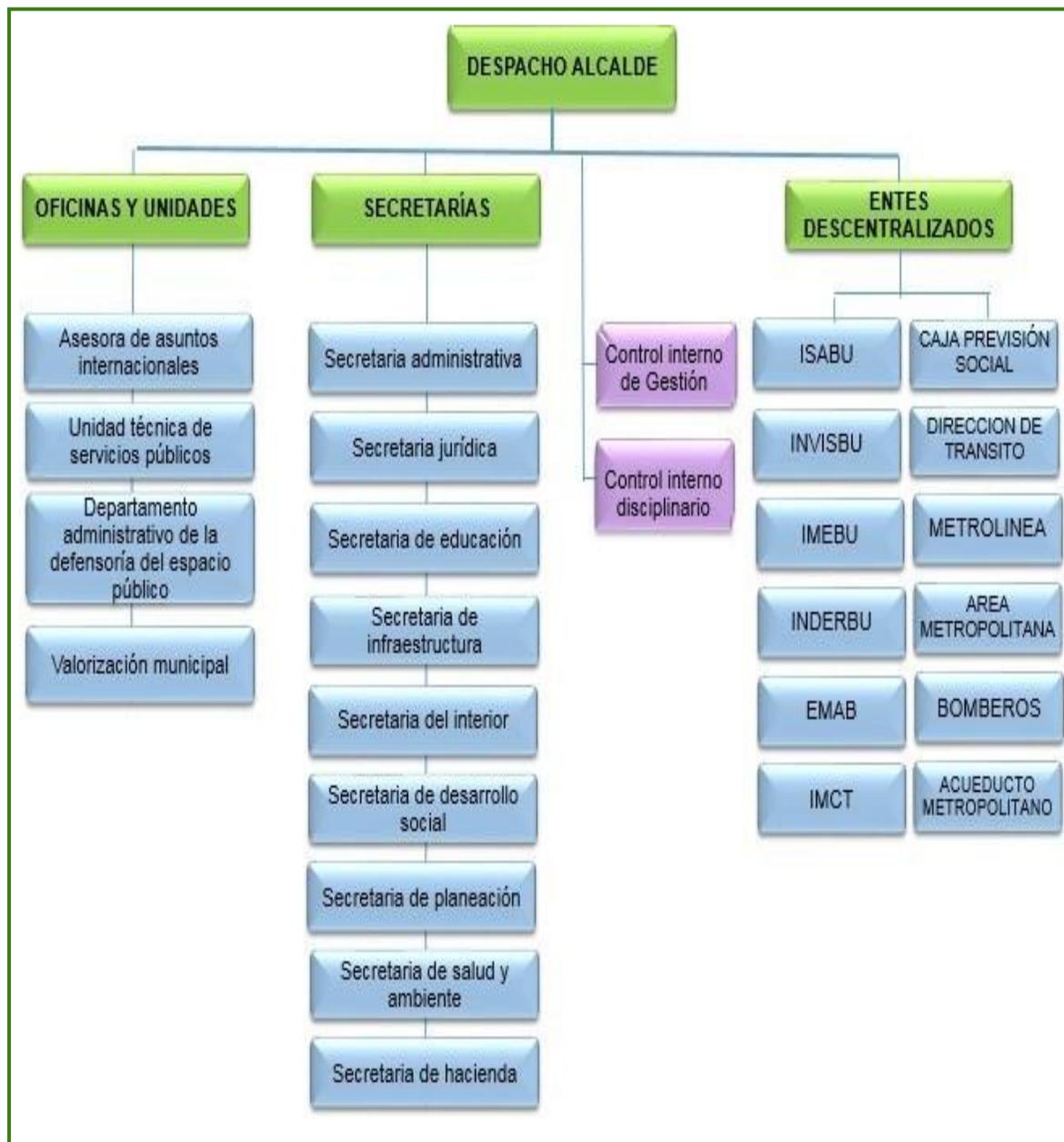
- Una ciudad sostenible e integrada con su entorno metropolitano y regional donde la redistribución de los beneficios de la urbanización no destruya ni degrade el ambiente, al contrario, donde se conserven los activos naturales y los servicios eco sistémicos por el bien de todos, especialmente, de las generaciones futuras.
- Una ciudad con un empresariado innovador, responsable y consciente que contribuya al bienestar y al desarrollo económico, que a su vez es altamente productiva y promueve el crecimiento económico, aumentando los ingresos y el empleo que permiten estándares de vida dignos para la ciudadanía.
- Una ciudad donde la vida sea sagrada y cuente con la infraestructura social, los equipamientos urbanos y los servicios necesarios para garantizar los derechos a salud, educación, ocio y recreación, seguridad, acceso a los servicios públicos, transporte, conectividad digital, tecnologías de la comunicación y al suministro de agua en condiciones adecuadas.
- Una ciudad libre de corrupción, donde la relación entre el Estado y la ciudadanía esté mediada por la confianza, la corresponsabilidad, la transparencia y el acceso a la información.

7. ESTADO DE INFORMACION DE GESTION DE TALENTO HUMANO

7.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

El municipio cuenta con 5 oficinas, 9 secretarías, un departamento administrativo, una unidad que permiten el funcionamiento estratégico de la Alcaldía con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

-En el Decreto No. 0172 (05 octubre de 2001) se establece la estructura administrativa del nivel central del municipio de Bucaramanga, la cual ha tenido algunas modificaciones.



Fuente: <https://www.bucaramanga.gov.co/Inicio/>



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 11 de 39

A continuación, se presentan los decretos relacionados con las diferentes modificaciones de la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de diferentes áreas de la entidad a lo largo del tiempo.

DECRETO	OBJETIVO
No. 0463 (30 junio de 1995)	Se crea el fondo de pensiones territoriales del Municipio de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones.
No. 014 (06 junio de 2002)	Se crea la unidad técnica de servicios públicos del Municipio de Bucaramanga.
No. 035 (20 diciembre de 2002)	Se crea la defensoría del espacio público.
No. 002 (08 febrero de 2005)	Se crea la oficina asesora de control interno disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga.
No.0243 (30 septiembre de 2010)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la oficina de valorización del Municipio de Bucaramanga.
No. 366 (27 octubre de 2010)	Se adopta el organigrama para la Secretaría de educación del municipio de Bucaramanga.
No. 0011 (2011)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la Secretaria Jurídica del Municipio de Bucaramanga.
No. 0018 (2011)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la oficina asesora de asuntos internacionales (OFAI) en el nivel central del Municipio de Bucaramanga, y se establece su organización.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 12 de 39

No. 0020 (2011)	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la Secretaria de Planeación del Municipio de Bucaramanga.
No. 0345 (2011)	Se instaura el sistema administrativo del interior SAI en el Municipio de Bucaramanga.
No. 0080 (24 junio de 2016)	Se modifica parcialmente el Decreto 232 de diciembre de 2015 y se ajusta el manual específico de funciones y competencias laborales para algunos empleos de la planta de personal del municipio de Bucaramanga.

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

7.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La planta de empleos es la aprobada mediante Decreto No. 065 del 8 de mayo de 2018, se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Su conformación es la siguiente:

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPEO		TOTAL, EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCION	CARRERA ADMVA	
Directivo	25	0	25
Asesor	21	2	23
Profesional	25	129	154
Técnico	8	50	58
Asistencial	7	121	128
TOTAL	86	302	388

Fuente: Equipo de trabajo GTH

Esta planta contiene 35 empleos para la Secretaría de Educación, que son financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, así: 29 del nivel profesional, 5 del nivel técnico y uno de nivel asistencial; los demás empleos son cubiertos con recursos propios.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 13 de 39

7.3. ESCALA SALARIAL

Se encuentra establecida en el Decreto No. 102 del 26 de marzo de 2020, que fijó el incremento salarial para los funcionarios de la Administración Central Municipal para la vigencia fiscal del año 2020. La asignación básica mensual, para los distintos cargos del Municipio de Bucaramanga es la siguiente:

NIVEL / GRADO	ASIGNACION BASICA MENSUAL, 2020				
	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
21	\$ 7.963.192	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 2.026.149
22	\$ 0	\$ 5.746.220	\$ 0	\$ 2.705.505	\$ 2.165.972
23	\$ 0	\$ 0	\$ 3.459.656	\$ 2.990.759	\$ 2.615.975
24	\$ 0	\$ 7.279.525	\$ 0	\$ 2.990.759	\$ 2.860.879
25	\$ 11.662.869	\$ 0	\$ 3.890.112	\$ 2.990.759	\$ 2.961.084
26	\$ 0	\$ 11.548.751	\$ 4.716.578	\$ 2.990.759	\$ 2.961.084
27	\$ 0	\$ 0	\$ 4.837.101	\$ 2.990.759	\$ 2.961.084
28	\$ 0	\$ 0	\$ 5.477.617	\$ 0	\$ 2.961.084
29	\$ 0	\$ 0	\$ 5.870.186	\$ 0	\$ 0
30	\$ 0	\$ 0	\$ 6.455.599	\$ 0	\$ 0
31	\$ 0	\$ 0	\$ 6.465.020	\$ 0	\$ 0
32	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
33	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
34	\$ 0	\$ 0	\$ 8.067.732	\$ 0	\$ 0

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

7.4 ESTRUCTURA POR PROCESOS

La Administración Municipal desde el 2012 está certificada en el Sistema de Gestión de Calidad por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación- ICONTEC, bajo la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 9001, que permitió tener un planteamiento inicial de procesos, la cual ha venido evolucionando a través del tiempo, además adoptó el Modelo Estándar de Control Interno MECI; actualmente cuenta con Certificación de Calidad bajo la Norma Técnica Colombiana ISO 9001:2015, otorgada por el ICONTEC internacional.

Hoy en día, el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad-SIGC de la Alcaldía de Bucaramanga, cumple con los requisitos de la norma mencionada anteriormente y opera bajo un modelo por procesos, alineado a la estrategia institucional, contribuyendo al fortalecimiento organizacional y a la simplificación de estos (Ver mapa de procesos).

En su estructura el mapa posee: 7 procesos estratégicos, 7 procesos misionales, 8 procesos de apoyo y 3 procesos de mejoramiento y control, para un total de 25 procesos.

Igualmente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG permite trabajar articuladamente a través de sus políticas de gestión y desempeño institucional, dentro de las cuales tiene una específica denominada “Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos” desde donde se busca que los procesos internos desarrollen las actividades de manera eficiente y eficaz, contribuyendo con la generación de valor público.



Fuente: Proceso Mejoramiento Continuo-SIGC Esquema de procesos (copia no controlada)



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 15 de 39

Procesos Estratégicos	RESPONSABLES DEL PROCESO
Proceso Planeación Estratégica	Despacho - Despacho ALCALDE Planeación estratégica - Secretaría Planeación
Proceso Gestión de las TIC	Asesor de las TIC
Proceso Gestión de Espacio Público	Departamento administrativo de la defensoría del espacio público
Proceso Técnico Servicios Públicos	Unidad técnica de servicios públicos
Proceso Internacionalización de la Ciudad	Oficina de Asuntos internacionales
Proceso gestión de la Comunicación	Profesional área de Prensa y Comunicaciones
Proceso Valorización	Oficina Valorización
Procesos Misionales	
Proceso Gestión de Servicio a la Ciudadanía	Secretario Administrativo
Proceso Gestión de Servicios de Educación Pública	Secretaría Educación
Proceso Proyección y Desarrollo Comunitario	Secretaría Desarrollo social Secretaría Interior
Proceso Gestión de la Salud Pública	Subsecretaria de Salud (Secretaría salud y ambiente)
Proceso de Desarrollo Sostenible	Subsecretaria de Ambiente (Secretaría salud y ambiente)
Proceso seguridad, protección y convivencia ciudadana	Secretaría Interior
Proceso Gestión y Desarrollo de la Infraestructura	Secretaría Infraestructura
Procesos de Apoyo	
Proceso de Adquisiciones	Subsecretaria de bienes y servicios (Secretaría Administrativa)
Gestión de Almacén e Inventarios	Almacenista General
Gestión de Recursos Físicos	Subsecretaria de bienes y servicios (Secretaría Administrativa)

 Alcaldía de Bucaramanga	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 1.0
		Página 16 de 39

Proceso Seguridad y Salud en el Trabajo	Subsecretario Administrativo (Talento Humano)
Proceso Gestión del Talento Humano	Subsecretario Administrativo (Talento Humano)
Proceso Gestión de las Finanzas Públicas	Secretaría Hacienda
Proceso Gestión Jurídica	Secretaría Jurídica
Proceso de Gestión Documental	Secretario Administrativo
Procesos de Mejoramiento y Control	
Mejoramiento Continuo	Secretario Administrativo - Representante de la Dirección
Proceso Control Interno disciplinario	Jefe de Control Interno Disciplinario
Proceso Control Interno de Gestión	Jefe de Control Interno

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

7.5. RESULTADOS DE MEDICIONES

La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, que opera a través de 7 dimensiones, siendo una de las principales la Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, Clima Organizacional y los Resultados FURAG así:

7.5.1. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Realizado el diagnóstico de las variables que debe cumplir el Área de Gestión Humana a través de la Matriz GETH, para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia una calificación de 70.1 sobre un total de 100. La matriz anterior posibilita el hecho de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de la entidad en la Gestión Estratégica de Talento Humano, como se observa en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los diagnósticos años 2019-2020:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 17 de 39

Matriz de GETH				
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2019	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2020	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD:	75	80	5	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.
La felicidad nos hace productivos				
Entornos físicos				
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
RUTA DEL CRECIMIENTO:	65	74	9	Estrategia del plan de Bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación y Estrategia de evaluación de desempeño.
Liderando talento				
Cultura de liderazgo				
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen	70	79	9	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DEL SERVICIO:				
Al servicio de los ciudadanos				
Cultura que genera logro y bienestar				Estrategia del plan institucional de capacitación
RUTA DE LA CALIDAD:	67	78	11	Estrategia del plan de bienestar social e incentivos y plan institucional de capacitación Estrategia de nomina
La cultura de hacer las cosas bien				
Hacer siempre las cosas bien				



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 18 de 39

Cultura de la calidad y la integridad				
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS				
Conociendo el talento	70	81	11	Estrategia del plan de bienestar social e incentivo y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia del plan institucional de capacitación y estrategia de nómina.
Entendiendo personas a través del uso de los datos				

Fuente: Matriz GTH Autodiagnóstico MIPG 2019/2020

7.5.2. RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Mediante el diagnóstico realizado de clima organizacional en el año 2019 a los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, se determina la percepción de ambiente laboral en las áreas de trabajo identificando lo que es importante para los servidores y la percepción del ambiente laboral de manera individual y grupal.

INDICES		VALOR TOTAL	ESTRATEGIA QUE SE RELACIONA EN EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
1	Relaciones interpersonales	21,6	Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación.
2	Estilo de dirección	20,23	
3	Salario	18,4	Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Institucional de Capacitación.
4	Sentido de pertenencia	21,83	Plan de Bienestar Social e Incentivos.
5	Disponibilidad de recursos	18,77	Nómina.
6	Estabilidad	17,03	Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
7	Claridad y coherencia en la dirección	19,13	Plan Institucional de Capacitación
8	Valores colectivos	16,75	Plan de Bienestar Social e Incentivos.
Puntuación de Clima Organizacional		19.21	SALUDABLE

Fuente: Estudio de clima organizacional 2019, ARL Positiva

7.5.3. MEDICION FORMULARIO UNICO DE AVANCES (FURAG)

A continuación, se presentan los resultados de la medición del FURAG, Instrumento a través del cual se capturan los datos necesarios para estimar una medida del desempeño institucional, el cual nos reporta el Índice Sistémico de Desempeño Institucional

Resultados **FURAG** abril del 2018, Dimensión Gestión del Talento Humano **Total: 70.9**

ÍNDICE	PUNTAJE ENTIDAD	VALORES DE REFERENCIA					
		PUNTAJE MÁXIMO GRUPO PAR	QUINTILES				
			1	2	3	4	5
Talento Humano: Calidad de la planeación estratégica del talento humano.	67,2	77,5			67,2		
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	57,2	76,3	57,2				
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.	62,3	81,6		62,3			
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	53,5	80,1		53,5			

Fuente: Resultado de desempeño institucional FURAG 2018

Resultados **FURAG** 8 de julio del 2019, Dimensión Gestión del Talento Humano **Total: 64,5.**

ÍNDICE	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MAXIMO GRUPO PAR	VALORES DE REFERENCIA				
			QUINTILES				
			1	2	3	4	5
Talento Humano: Calidad de la Planeación estratégica del talento humano.	67,3	86,1			67,3		
Talento Humano: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.	56,6	80,6		56,6			
Talento Humano: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.	61,7	88,1		61,7			
Talento Humano: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	51,6	84,3		51,6			

Fuente: Resultado de desempeño institucional FURAG 2019.

8. IDENTIFICACION DE ACCIONES

Con el propósito de generar valor público, la gestión de talento humano de la Alcaldía de Bucaramanga, se enfoca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG" como las rutas de creación de valor. Se plantean acciones efectivas que se relacionen con las mediciones nombradas anteriormente, y con algunas de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

Por consiguiente, las acciones a plantearse muestran la relación entre las dimensiones que se ejecutan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG, por lo tanto, una vez recopilada la información anterior, se identifican los siguientes aspectos a tener en cuenta en la entidad y se determinan las siguientes acciones:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 22 de 39

		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD - La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y señalarlas conforme a las normas vigentes.	D2	SST	Servidores y Contratistas
		Adquirir elementos/implementos necesarios que brinden condiciones ergonómicas a los servidores públicos.	D2		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D3	Talento Humano - PIC	
	Equilibrio de vida	Promover y dar continuidad a la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D2, D3, D5	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Realizar la vinculación de los ganadores del concurso de méritos que adelanta la CNSC.			
		Realizar la provisión oportuna de los empleos vacantes a través de las distintas formas de provisión existentes.			
		Analizar la posibilidad de ampliar la planta de personal, ajustada al Decreto 1800 de 2018.			
		Verificar y priorizar cuando sean posibles las hojas de vida de personas pertenecientes a diferentes grupos étnicos, en condición de discapacidad, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.	D2, D5	Talento Humano	Integrantes de grupos étnicos
		Dimensión del Talento Humano		Proceso	



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 23 de 39

		Actividades	Otras dimensiones		Beneficiarios
	Salario emocional	Implementar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Promover ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	SST	
		Generar espacios que permitan resaltar y estimular a los servidores públicos, como reconocimiento a sus labores.	D2, D4	Talento Humano	
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SST	Servidores y contratistas.
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5 , D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el Plan de Capacitación	D2	Talento Humano - PIC	
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2, D4	Talento Humano	Servidores y contratistas



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 24 de 39

		Aplicar los instrumentos establecidos para la transferencia de conocimiento, una vez esté establecido.	D5, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el Plan de Capacitación.	D2, D3	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas
Liderando talento		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	D4	Talento Humano	Servidores y contratistas.
	Liderazgo en valores				



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 25 de 39

		Realizar acciones para que todos los servidores públicos y contratistas realicen el curso de Código de Integridad que promueve Función Pública.	D2, D3	Talento Humano - Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas	
		Promover acciones para la apropiación del Código de Integridad.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.	
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios	
	Servidores que saben lo que hacen	Actividades				
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMFENALCO y la ARL POSITIVA.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas.	
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMFENALCO y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	D2	Talento Humano	Servidores y contratistas.	
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	Talento	Gerentes públicos	
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	D2	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas		



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 26 de 39

		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	D2	Talento Humano - PIC	Servidores y contratistas
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Alcaldía de Bucaramanga.	D2, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Definir herramientas para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.	D2, D6	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar reuniones periódicas, para que los Directivos den a conocer a sus equipos de trabajo las acciones estratégicas a desarrollar.	D2,D5,D7	Dirección estratégica y Talento Humano	Servidores y contratistas
		Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2,D5,D7		
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Mantener actualizado el Manual de Funciones y Competencias Laborales, conforme a las necesidades de la entidad.	D2, D3	Talento Humano	Servidores y contratistas.
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4		



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 27 de 39

		Promover y verificar que los Directivos presenten la Declaración de Conflicto de Interés.	D4		
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7		
		Expedir acto administrativo de adopción del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión. En lo posible diseñar su propio sistema de evaluación.	D3		
		Seleccionar por el sistema de meritocracia personal de Período Fijo.	D2, D4		
		Dimensión del Talento Humano	Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		Actividades			
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulados con la nómina.	D2, D5	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5		
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5		

Fuente: Adaptado de: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486

9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de gestión de talento humano de la Alcaldía de Bucaramanga, se ejecuta por medio del ciclo de vida del servidor público compuesto por las siguientes etapas: ingreso, desarrollo y retiro. El fin de la respectiva implementación del plan consiste en potencializar las variables con calificaciones más bajas, las cuales se obtienen a través del autodiagnóstico de la matriz GETH y otras mediciones.

9.1. ESTRATEGIAS Y BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

La dimensión del Talento Humano MIPG contribuye a generar estrategias y otorgar beneficios que mejoren y optimicen la creación de valor público permitiendo el alcance de los objetivos y metas establecidas en la institución, por lo tanto, cada una de las estrategias y beneficios laborales se tendrán presentes para poder brindar atención a las necesidades de los servidores públicos durante su ingreso, permanencia y retiro. Como resultado de la aplicación de esta estrategia se deben implementar los diferentes módulos del Sistema de Información de Talento Humano, adquirido en la vigencia 2019.

9.1.1. ESTRATEGIAS

9.1.1.1. ESTRATEGIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Por medio del plan institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo, una vez esté aprobado.

Para cumplir con el enfoque de la estrategia se tiene en cuenta:

- Integrar al servidor en la cultura organizacional, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Alcaldía y, familiarizarlo con el servicio público.
- Dar a conocer a los servidores públicos los nuevos lineamientos que afectan el funcionamiento de la Administración Municipal.
- Sensibilizar a los servidores públicos en la importancia del mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión de Calidad.
- Actualizar conocimientos y fortalecer los procesos de formulación de proyectos.
- Lograr una cultura en la organización y preservación de archivos como parte fundamental de la administración pública y la memoria institucional.
- Brindar herramientas que permitan un mejor acercamiento entre el servidor público y el ciudadano.

Por consiguiente, se tendrá presente como insumo los análisis de resultados de la encuesta que evalúa la prestación del servicio de la Alcaldía de Bucaramanga, realizada desde el proceso de gestión del servicio a la ciudadanía, con base a la identificación de las necesidades de capacitación enfatizando en las labores diarias de los empleados públicos y las requeridas para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia u oficina.

9.1.1.2. ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

9.1.1.2.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad, los cuales podrán otorgarse hasta por la suma de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y según el procedimiento que se tenga establecido para ello.

No pecuniarios: Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Dentro de estos se podrán contemplar traslados, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

9.1.1.3. ESTRATEGIA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

La estrategia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se basará en el desarrollo de actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo agradable, seguro y digno para los trabajadores por medio de la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención y mejorando continuamente el SG-SST.

Para garantizar el cumplimiento del compromiso del plan se tienen en cuenta las siguientes actividades:

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.

- Apoyar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.
- Implementar planes, procedimientos, guías de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias de los AT y EL.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.
- Divulgar y sensibilizar las normas en seguridad y salud en el trabajo, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la ocurrencia de Accidentes y aparición de Enfermedades de origen laboral.

9.1.1.4. ESTRATEGIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, en periodo de prueba, de Libre Nombramiento y Remoción o vinculados en Provisionalidad en la Planta de Empleos del Municipio de Bucaramanga, con base en el acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptado por el Municipio de Bucaramanga mediante Resolución 057 del 6 de Febrero de 2019.

9.1.1.5. ESTRATEGIA DE NOMINA

La estrategia se basará en la verificación del cumplimiento de las diferentes normas relacionadas con el pago de salarios y prestaciones sociales a los empleados públicos y trabajadores oficiales a fin de garantizar que cumplan los derechos a que tienen los servidores públicos y a su vez que no se incurra en pago no debidos que se puedan constituir en un detrimento fiscal para la entidad.

9.1.1.6. ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACION

La estrategia se centrará en el mejoramiento de la calidad de información y de los tiempos de respuesta de los diferentes informes que se presentan por el área a las demás dependencias que lo soliciten, por medio de la optimización del sistema de información de talento humano, así mismo la información se debe mantener actualizada en la nube y el procedimiento de cumplimiento de indicadores para el proceso Gestión del Talento Humano.

9.1.1.7. ESTRATEGIA DE TRÁMITES Y CERTIFICACIONES

La estrategia de trámites y certificaciones se enfocará en establecer e implementar la evaluación del nivel de satisfacción de la prestación del servicio interno a los servidores públicos en la Alcaldía de Bucaramanga, con el fin de medir, analizar y realizar seguimiento para tomar decisiones oportunas que permitan un mejoramiento continuo y la excelencia en la prestación de servicios.

El proceso que se realiza para medir la satisfacción de la prestación del servicio interno a los servidores públicos se basa en la aplicación de una encuesta, la cual es diligenciada por el servidor exponiendo su punto de vista a través de las categorías “malo, regular y bueno” de acuerdo a los ítems propuestos por el instrumento, así mismo se tabula y se procesa las evaluaciones trimestralmente, se analiza y se genera el plan de acción realizando su respectivo seguimiento, con el fin de proponer acciones de mejora.

9.1.1.8. ESTRATEGIA HISTORIAS LABORALES

La estrategia se enfocará en disponer de manera organizada la documentación propia de los archivos de las historias laborales de los servidores públicos, con el fin de garantizar su conservación y suministro oportuno de la información requerida, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Archivos 594 de 2000, Circular No.004 de 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública-Archivo General de la Nación: Organización de las Historias Laborales y a las pautas y normas técnicas generales sobre la conservación de la información oficial de las entidades.

9.1.1.9. ESTRATEGIA DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL INDUCCION Y REINDUCCION

La estrategia de inducción y Re inducción ayudará a la adaptación de los Servidores Públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo o brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso que asume como Servidor Público del Municipio de Bucaramanga.

Para realizar la inducción y Re inducción se tienen presentes las siguientes actividades:

- Enviar información de los nuevos Servidores Públicos.
- Programar Inducción General y Re inducción.
- Organizar Inducción y Reinducción.
- Entrega de la invitación al Servidor Público. Aplica para Inducción y Reinducción.
- Recordar asistencia a la inducción y Reinducción.
- Realizar Inducción General y Re inducción.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 32 de 39

9.1.1.10. ESTRATEGIA DEL GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Para la ejecución de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación se tendrá en cuenta los resultados de la medición del autodiagnóstico de la política establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y dando inicio al cumplimiento de esta política, que es nueva para la administración.

Las actividades que se realizaran son:

- Generación y producción de conocimiento
- Captura e instrumentalización del conocimiento
- Compartir información
- Aplicar información para toma de decisiones
- Evaluar resultados al tomar decisiones con los datos
- Mejoramiento proceso de decisiones
- Difunde resultados
- La entidad aprende

9.1.1.11. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

La estrategia se enfocará en dar inicio a un proceso de constante transformación de la Cultura Organizacional con el propósito de tener una alineación y fortalecimiento de un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio fundamentadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se deriven en un desempeño y desarrollo institucional el cual tenga altos niveles de calidad e integridad.

Se optará por adelantar el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer acciones de intervención con afinidad a los resultados del mismo.

La Alcaldía tendrá el objetivo de poder diseñar e implementará una ruta de alertas tempranas para prevenir las situaciones que de una u otra forma perjudiquen el clima laboral.

9.1.2. BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

9.1.2.1. MOVILIDAD

La gestión del talento humano se encargará de adelantar diferentes procedimientos que permitirán la correspondiente movilidad horizontal y vertical de los servidores públicos: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones traslados y encargos, entre otros.

9.1.2.2. GESTION DEL CAMBIO

La gestión del talento humano incluye intervenciones cuyos cambios deben pasar por un proceso de planificación con el objetivo de poder garantizar el alcance de los resultados e impulsar las diferentes competencias de los servidores públicos, de manera que se atienda directamente las implicaciones de nuevos escenarios para la realización de las funciones, por lo tanto, en el caso de que se requiera, se adoptara la metodología de gestión del cambio definida por la Alcaldía para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

9.1.2.3. TELETRABAJO

Se caracteriza como una forma de organización laboral, la cual consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros empleando como apoyo las tecnologías de información y comunicación – TIC, con el objetivo de que haya un tipo de contacto entre el servidor y la entidad pública, sin la necesidad de la presencia física del trabajador en un sitio determinado de trabajo.

Dado lo anterior y una vez identificados los ajustes que deben realizarse al PGETH dadas las medidas de contingencia determinadas por el Gobierno; teniendo en cuenta las medidas preventivas que ha tomado la Alcaldía de Bucaramanga por la emergencia sanitaria que enfrenta el país con el COVID-19 y pensando en el bienestar de todos nuestros colaboradores, el Teletrabajo De acuerdo a los resultados de la prueba piloto inicial, e implementado las estrategias de teletrabajo con los cargos susceptibles a esta condición por edad, por condiciones de salud y en general por salvaguardar la vida de todos los funcionarios, han permitido evidenciar que el teletrabajo es una alternativa efectiva para continuar con el desarrollo de las actividades de la Alcaldía de Bucaramanga.

9.1.2.4. HORARIOS FLEXIBLES

Teniendo presente el Decreto 1083 de 2015, se continuará con la política de horarios flexibles con el objetivo de que se pueda dar facilidad a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de los servidores públicos, para ello los empleados deben demostrar la necesidad de adecuar el horario.

De igual manera y teniendo en cuenta los cambios generados por la pandemia se considera bajo esta modalidad el Trabajo en Casa de conformidad con lo establecido en la Circular 021 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo.

9.1.2.5. DIALOGO Y CONCERTACION



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 34 de 39

Se desea crear espacios de concertación y dialogo con los servidores a través de diferentes estrategias como el Café, para tener un momento de conversación e inspirar, con el fin de que promuevan la adecuada participación activa en el análisis de los temas para que apoyen con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para optar por la mejora. De igual manera, se incluye en esta la concertación con las organizaciones sindicales de empleados públicos y de trabajadores oficiales.

9.1.2.6. MERITOCRACIA

Se proveerán las diferentes vacantes que se cuentan en la planta de personal, por medio de procesos meritocráticos como es el concurso de méritos, que apliquen según el tipo de empleo y las características de la vacante.

9.2. INGRESO

9.2.1. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

La Alcaldía anualmente mediante el plan de previsión se encargará de precisar las necesidades de personal para poder brindar atención a las funciones misionales y de apoyo, así mismo se especifica las medidas para su cubrimiento y la respectiva estimación de los costos presupuestales.

9.2.2. PLAN ANUAL DE VACANTES

El respectivo Plan Anual de Vacantes tiene como fin la provisión de los diferentes empleos del sistema de carrera; en la actualidad estos se ofertan en el marco de la convocatoria 438 a 506 de 2017 de Santander, en cual se busca proveer a través concurso de méritos 238 empleos.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveerán conforme a las normas vigentes.

La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

9.3. RETIRO

Los procesos que se tienen presentes en la desvinculación estarán orientados a poder brindar un apoyo socio laboral y emocional a aquellas personas que por algún motivo ya han cumplido con el correspondiente tiempo laboral, ya sea porque se pensionan, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de tal manera que puedan enfrentar el cambio con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida, de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de

los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

10. EVALUACION DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos que se tienen presentes para evaluar la gestión estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Implementación Matriz de seguimiento trimestral a lo planificado:

El mecanismo – diseñado e implementando por la coordinación de gestión humana, por medio de un instrumento (matriz de seguimiento) el cual permite el control y formalización de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

b) FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión):

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Alcaldía de Bucaramanga frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión.

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

c) Indicadores de gestión:

Es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de las actividades planteadas, en el que se obtiene una magnitud la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

Efectividad: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

d) Información revisión por procesos

Se realizan diferentes actividades para obtener la respectiva información como: ´

- Realizar el seguimiento a la documentación del proceso
- Reportar el estado de indicadores
- Realizar el seguimiento al estado de acciones que incidan en el nivel de satisfacción



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 36 de 39

del servicio.

- Realizar el seguimiento de correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, acciones de mejora y salidas no conformes.
- Revisar las inducciones y capacitaciones realizadas al Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

11. CODIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En el Municipio de Bucaramanga, se encuentra adoptado mediante Decreto 152 de 2018.

El código está compuesto por los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.

Con el objetivo de poner en práctica los valores del código de integridad, se prevé definir la estrategia de cambio y transformación, acompañada de herramientas pedagógicas y de un cronograma de aplicación que tienda a generar impacto en la cultura institucional, revisar el estado de la documentación de la gestión del Código de Integridad, proyectando el Código de Integridad con el Plan de Gestión, socializando el Código de Integridad, Evaluando y proyectando el plan de mejoramiento.

12. PLANEACIÓN 2021

La matriz que se muestra a continuación, establece las actividades que se deben realizar conforme al Plan Estratégico, estas se planifican con el propósito de lograr una adecuada gestión durante su desarrollo, tomando como base las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la Alcaldía de Bucaramanga.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 37 de 39

Articulación		Información Productos	Información Actividades				
Dimensión es del MIPG	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable actividad
Gestión del Talento Humano	Consolidar una gestión pública moderna, Eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos.	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Plan Estratégico del Talento Humano consolidado y documentado	Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano.	12/01/2021	30/06//2021	Subsecretario Administrativo TH/Profesional asignado
			Plan Estratégico del Talento Humano	Presentar para al comité institucional del MIPG para su aprobación el Plan Estratégico del Talento Humano.	12/01/2021	26/01/2021	Secretario Administrativo Subsecretario Administrativo TH
				Definir y diseñar campaña de divulgación para el Plan Estratégico de talento Humano.	30/04/2021	30/05/2021	Subsecretario Administrativo TH /Profesional asignado
				Desarrollar divulgación para el Plan Estratégico de talento Humano	30/05/2021	30/07/2021	Subsecretario Administrativo TH /Profesional asignado



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 1.0

Página 38 de 39

				Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano	30/03/2021	31/12/2021	Secretario Administrativo /Subsecretario Administrativo TH /Profesional asignado
			Plan Estratégico del Talento Humano implementado	Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes).	30/03/2021	31/12/2021	Subsecretario Administrativo TH /Profesional asignado

Fuente: Adaptado de [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486)

[f4f30daeb486](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/Plan_estrategico_del_talento_humano.pdf/8b10ad8f-2356-dd33-9051-f4f30daeb486)

13. PLAN DE CONTINGENCIA COVID-19

De acuerdo con las directrices del nivel nacional frente a la pandemia, en caso de ser necesario se ajustarán los procesos y procedimientos de tal manera que estos se puedan desarrollar bajo condiciones de bioseguridad que permitan garantizar las condiciones de salud e integridad de los servidores públicos y a su vez se pueda desarrollar las distintas actividades previstas en el plan de acción.

14. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
0.0	Se crea el plan estratégico de talento humano por requerimiento del proceso y el modelo integrado de planeación y gestión MIPG. El documento fue aprobado por el Comité Institucional de MIPG, de fecha 18 de junio de 2020.	Julio 13 de 2020
1.0.	Se modifica los objetivos específicos, el diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la matriz GETH. En el numeral horario flexibles se complementa teniendo en cuenta la Circular 021 del 17 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Trabajo. Se ajustan las fechas de las actividades que conforman la planeación de la vigencia 2021 y se adiciona el numeral 13 donde se menciona el plan de contingencia COVID 19.	Enero 29 de 2021.