



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO**

Código: PL-GAT-8100-170-005

Versión: 3.0

Página **1** de **20**

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ALCALDÍA DE BUCARAMANGA

2024



INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano es la materialización de un conjunto de políticas, estrategias y métodos que contribuyan a cumplir con los objetivos y metas, impulsando al mismo tiempo el desarrollo organizacional a partir de la ejecución de programas, planes y proyectos institucionales.

Para ello se debe tener en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que incluye la Dimensión de Gestión del Talento Humano, que se desarrolla bajo dos políticas Gestión del Talento Humano y Política de Integridad. En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano, incluye los diferentes planes sobre los cuales se ejecutan acciones en esta materia, como el Plan de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, El Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Capacitación y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. CONTEXTO

1.1 REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES

La política de gestión estratégica del talento humano se fundamenta en los pilares del empleo público, que son 1) el mérito, como criterio de vinculación y permanencia del servicio público, 2) las competencias, requeridas para el ejercicio del servicio público, 3) el desarrollo y el crecimiento, dentro del ciclo de vida laboral, 4) la orientación hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, entendida como la disposición para adaptarse a los entornos cambiantes que rodean el servicio público, 6) la integridad, como valores que deben tener los servidores públicos y 7) el diálogo y la concertación, que permitan generar acuerdos en busca de mejores resultados para todos.

Para ello, es indispensable tener en cuenta que la Alcaldía de Bucaramanga, cuenta con una planta de empleos limitada, que se encuentra establecida mediante Decreto Nro. 065 de 2018, adicionada mediante el Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023, mediante la cual se crearon 22 nuevos empleos. En este sentido, la planta de empleos se encuentra conformada por 405 cargos, de los cuales 86 corresponde a la planta de libre nombramiento y remoción, incluyendo aquí el empleo de alcalde, que es de elección popular y el empleo de jefe de Control Interno, que es de período fijo; 309 empleos del sistema de Carrera Administrativa y 10 empleo de una planta transitoria, establecida mediante Decreto Nro. 172 de 2016. Aquí es importante señalar que dicha planta es insuficiente para atender todas las necesidades que demanda el servicio público, por ello, la administración municipal requiere el apoyo de personas que se vinculan bajo la modalidad de contratos de prestaciones de servicios públicos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 3 de 20

1.2 MARCO LEGAL

La normatividad base para la gestión del talento humano, es la relacionada con el siguiente cuadro:

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
Acuerdo 617 de 2018 CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo de evaluación del desempeño.
	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las	Competencias



Decreto 815 de mayo de 2018	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al 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.	Talento Humano
Ley 1960 de 2019	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004	Encargos

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

1.3 ORIENTACIONES ESTRATEGICAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD

1.3.1 MISIÓN

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la misión es la siguiente:

Somos una entidad territorial al servicio de los ciudadanos que garantiza el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, promueve el bienestar y desarrollo humano, con oportunidad, equidad, transparencia, responsabilidad social, económica y ambiental, soportada en una gestión institucional innovadora y colaborativa, con un talento humano comprometido con su labor como Servidor Público.

1.3.2 VISIÓN

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la visión es la siguiente:

Bucaramanga ciudad global para la gente, comprometida con el bienestar, la protección del medio ambiente, los ecosistemas estratégicos y la seguridad de sus habitantes; de economía pujante y oportunidades para todos. Promueve ciudadanos responsables, activos y comprometidos con su ciudad. Innovadora, que goza de infraestructura tecnológica facilitando la toma de decisiones y brindando acceso a sistemas de educación, salud y movilidad de calidad 24 x 7.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 5 de 20

1.3.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se tiene los siguientes objetivos estratégicos:

1. Fortalecer las instituciones públicas en sus capacidades de gestión fiscal (generación de ingresos, gasto eficiente, inversión óptima), transparencia (control social, participación ciudadana, publicidad de información), gestión de procesos (sistema de gestión, estructura, plataforma tecnológica), gestión humana (cualificación, evaluación, bienestar), ejercicio de la autoridad (civil, sanitaria, educativa, territorial) y servicio al ciudadano (trámites, información, participación).
2. Planear, desarrollar y liderar una ciudad segura y a escala humana, con conectividad digital, espacio público inclusivo, sistema de movilidad sostenible, ambientes de vivienda dignos, y prevención y mitigación de riesgos.
3. Promover una ciudad ambientalmente sostenible, socialmente inclusiva y económicamente dinámica, que fomenta el desarrollo equilibrado de sus ecosistemas, su tejido social y su base empresarial, y se integra con liderazgo en los escenarios nacional e internacional.
4. Proteger la salud pública y proporcionar a la ciudadanía una oferta educativa equitativa, con calidad, pertinente y adecuada al ciclo de vida, así como programación y espacios para la expresión y disfrute del patrimonio, el arte y la cultura, la convivencia, la recreación, el deporte, y el ejercicio de sus derechos.

2. INFORMACION BASE

2.1 MAPA DE PROCESOS

La Alcaldía de Bucaramanga, tiene aprobado dentro de su Sistema de Gestión de Calidad, los diferentes procesos, conforme se señala a continuación:

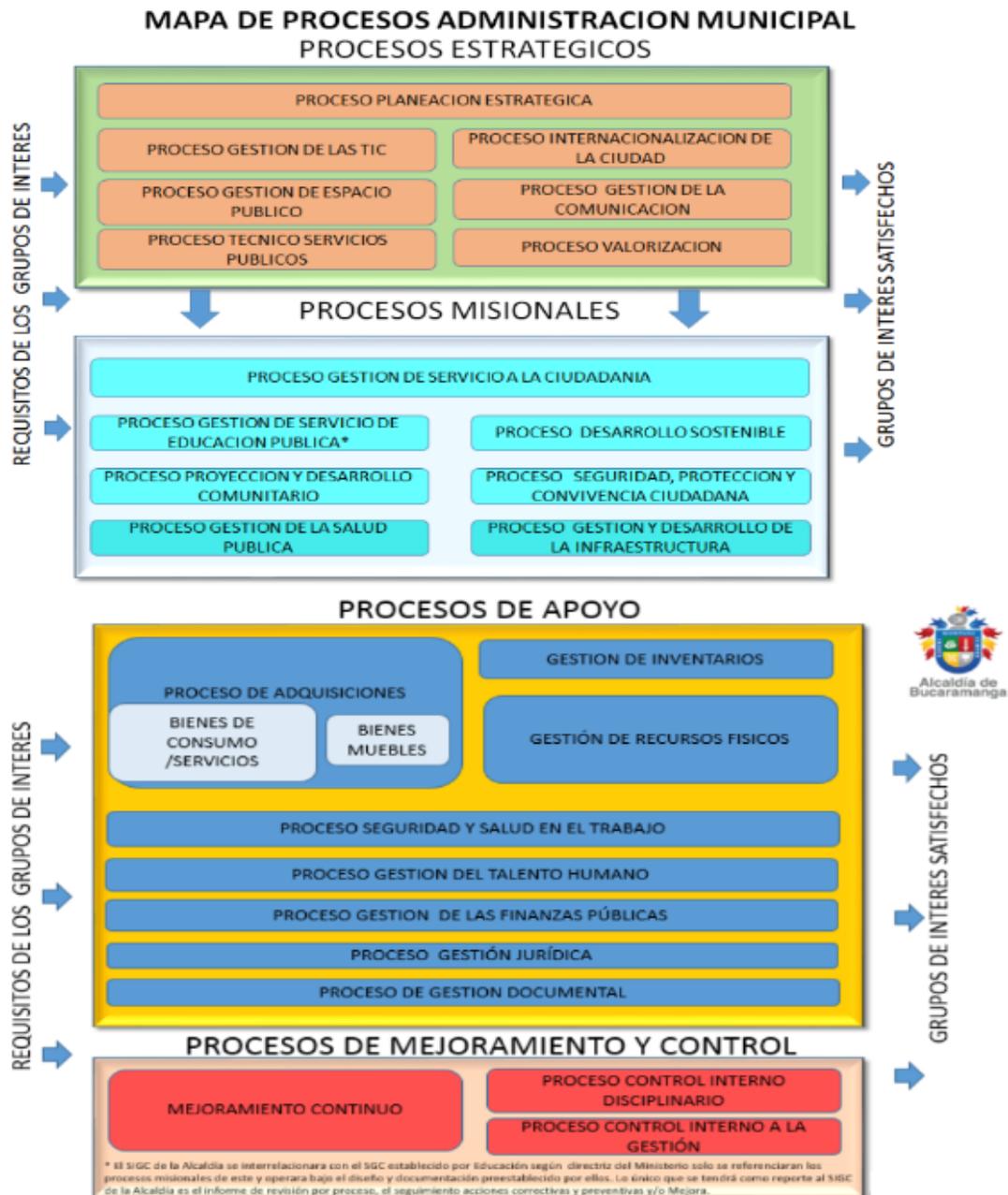
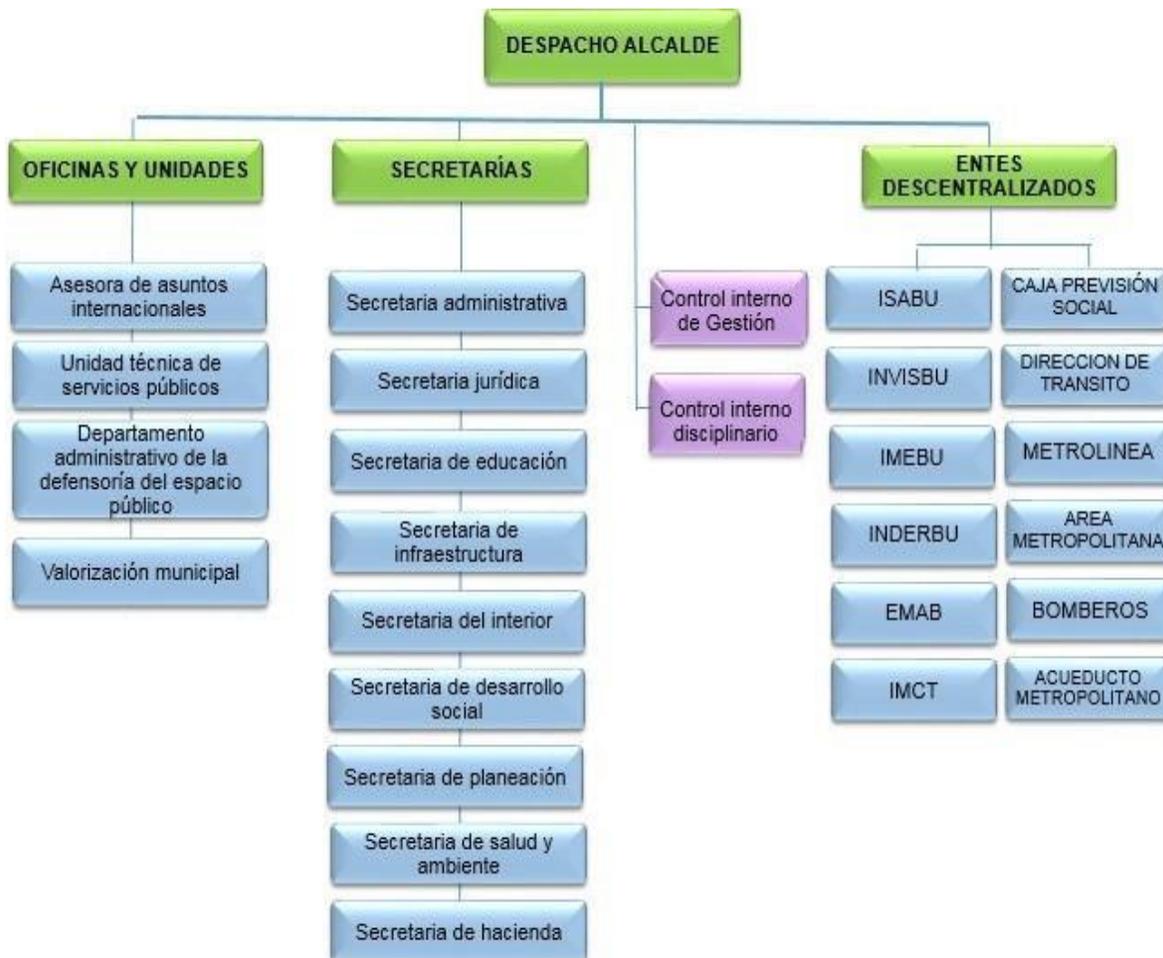


FIGURA 3. MAPA DE PROCESOS

2.2 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.



Estructura Administrativa del Municipio de Bucaramanga

-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.

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 de 2011	Se modifica la estructura de la Administración Municipal mediante la creación de la Secretaria Jurídica del Municipio de Bucaramanga.
No. 0018 de 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.
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.

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

2.3 PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL

La planta de empleos es la aprobada mediante Decreto No. 065 del 8 de mayo de 2018, adicionada mediante Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023; 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:



Composición de la planta de empleos

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPLEO		TOTAL EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCION	CARRERA ADMVA	
Directivo	25	0	25
Asesor	21	2	23
Profesional	25	151	176
Técnico	8	50	58
Asistencial	7	116	123
TOTAL	86	319	405

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 de esta planta son cubiertos con recursos propios.

Dentro de esta misma planta en el nivel asistencial existen 10 empleos de una planta transitoria, creada mediante Decreto Nro. 172 de 2016, en la que se estableció que una vez el servidor publico que la ocupa se retire por cualquier motivo, desaparece el empleo.

2.5 MANUAL DE FUNCIONES

El manual de funciones y competencias laborales se encuentra establecido mediante Decreto Nro. 066 de 2018, que es la base general, que ha sido modificado mediante Decreto Nro. 025 del 20 de enero de 2020, que incorpora las competencias del Decreto Nro. 815 de 2018; el Decreto Nro. 137 de 2020, que modifica algunos empleos del nivel directivo, el Decreto Nro. 347 del 7 de agosto de 2020, ajusta el empleo de Jefe de Control Interno, el Decreto Nro. 042 de 2022, modifica las funciones del Jefe de Control Interno Disciplinario y Secretario de Despacho de Jurídica, por la implementación del Código General Disciplinario y modifica otros empleos y finalmente adicionado mediante Decreto Nro. 160 de 2023, que creo empleos del equipo interdisciplinario para las comisarías de familia.

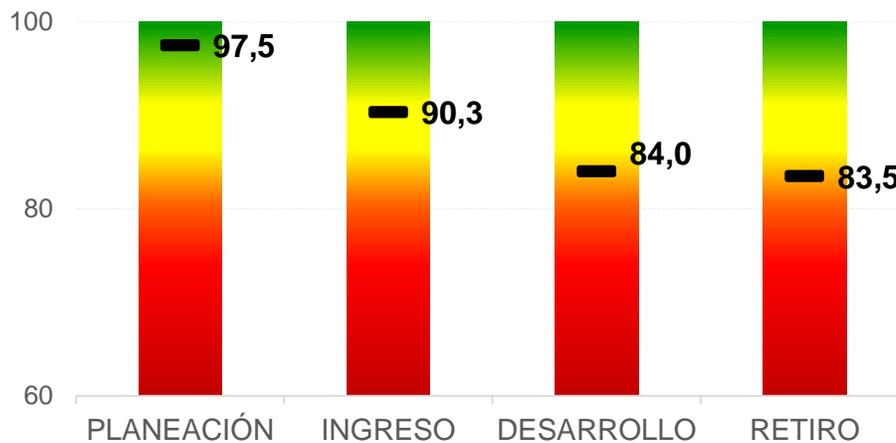
3. DIAGNOSTICO

La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, que opera a través de distintas 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, desde la matriz de autodiagnóstico, así como resultados de Clima Organizacional, riesgo psicosocial y los resultados FURAG de la última medición a 2022.



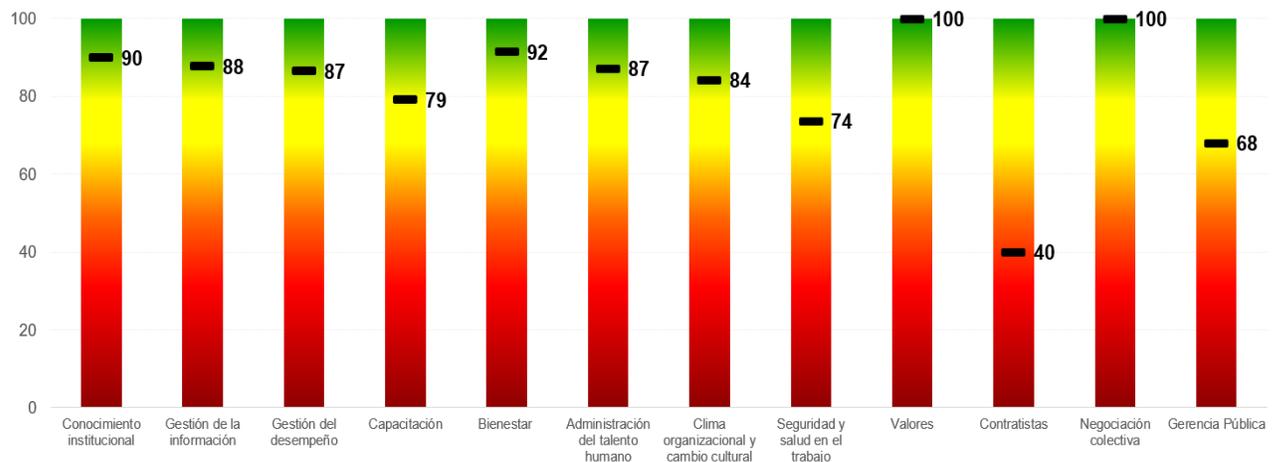
3.1 RESULTADOS APLICACION MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Para la identificación del estado del arte de la gestión estratégica del talento humano la entidad aplico la matriz GETH facilitada por el DAFP con la cual se identificaron los aspectos relevantes y las necesidades latentes de la entidad, a partir de las cuatro categorías que se evalúan:



De acuerdo con estos resultados, hay dos categorías en las cuales se deben hacer énfasis desde el punto de vista estratégico, que son las categorías de Desarrollo y Retiro.

En el componente de Desarrollo, se tiene lo siguiente:



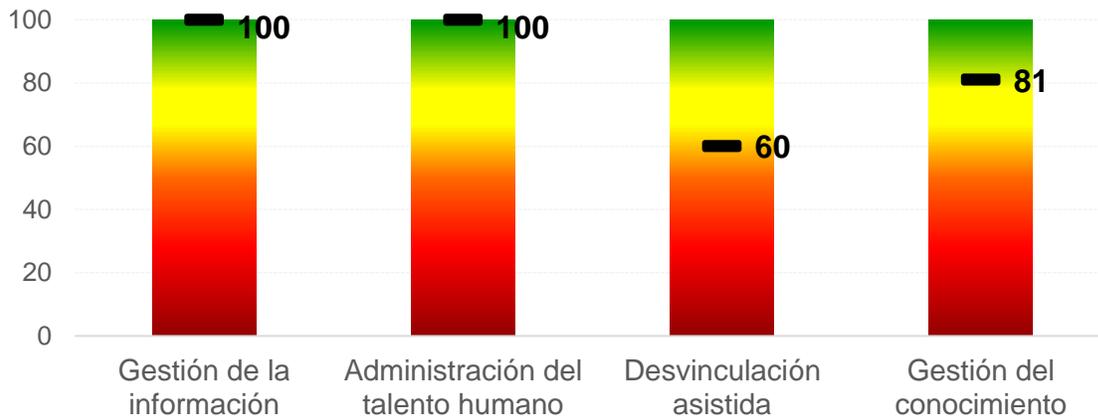


En este componente se requiere desarrollar mayores acciones en relación con temas propios de Seguridad y salud en el trabajo, contratistas y gerencia pública, siendo estas dos últimas las de menor puntuación.

En el tema de contratistas, se tiene que estos representan más del 60% de las personas vinculadas, motivo por el cual se debe revisar esta situación y retomar estudios de rediseño organizacional que se efectuaron en la vigencia anterior, actualizar los estudios de cargas de trabajo y efectuar un análisis de viabilidad para una eventual ampliación de la planta de cargos.

Frente a los aspectos de Gerencia Pública, se deben generar acciones que contribuyan con la evaluación de las competencias de los directivos con herramientas como los acuerdos de gestión y otras, así como identificar posibles candidatos que puedan suplir eventuales vacantes, con personal ya existente en la planta de cargos, en especial el personal de carrera administrativa que cumple los requisitos para ello y desarrollar proceso de selección meritocrática de los gerentes públicos.

Frente al componente de retiro, se obtuvo lo siguiente:



Conforme a los resultados del autodiagnóstico, se tiene que la Alcaldía de Bucaramanga, debe desarrollar actividades que en relación con la desvinculación laboral asistida y con generar mayores actividades que garanticen una adecuada gestión del conocimiento.

3.2 RUTAS DE CREACION DE VALOR

La siguiente tabla muestra los resultados de las distintas rutas de creación de valor, que se evalúan a partir de la matriz de autodiagnóstico de talento Humano.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional - Ruta para generar innovación con pasión	85 90 88 95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85 85 86 83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	85	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85 86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89 91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

Fuente: Matriz GTH Autodiagnóstico MIPG diciembre. 2023

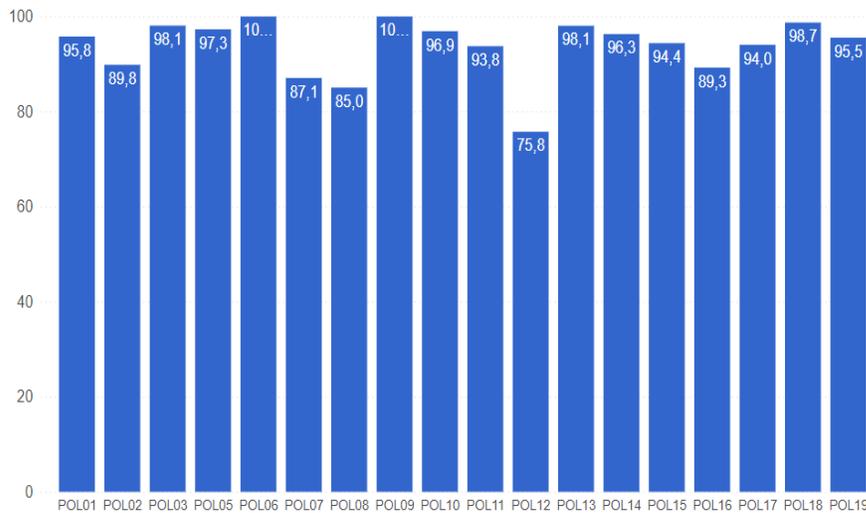
Para el desarrollo de los distintos componentes del plan estratégico, se deben generar acciones a fin de mejorar las distintas rutas de creación de valor, en especial aquellas que se encuentran por debajo de los 86 puntos.

3.3. RESULTADOS FURAG 2022

En la última medición del Formulario de Reporte de Avance de la Gestión FURAG, que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública, que mide la implementación de las distintas políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se observa que la Alcaldía de Bucaramanga, en las Políticas de Talento Humano (POL01) y de Integridad (POL02), que hacen parte de la Dimensión de Talento Humano obtuvo 95,2 y 89,8 puntos respectivamente, lo que indica que se han venido realizando acciones efectivas para el cumplimiento de éstas.



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto público para las entidades territoriales no fue calculada para la presente vigencia, dado el proceso de revisión y validación que está adelantando el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

POLITICAS

- POL19: Control Interno
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL16: Gestión Documental
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL10: Mejora Normativa
- POL09: Defensa Jurídica
- POL08: Seguridad Digital
- POL07: Gobierno Digital
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL03: Planeación Institucional
- POL02: Integridad
- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

3.4. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

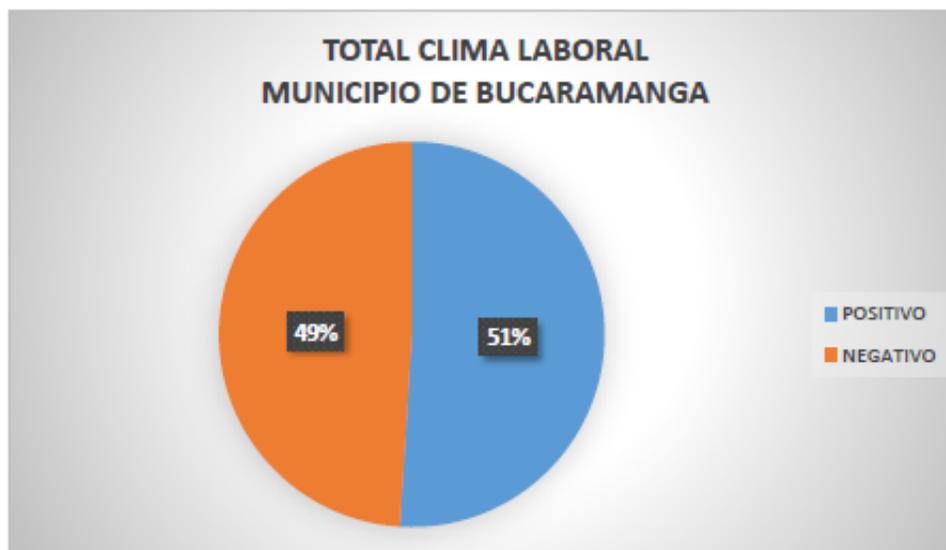
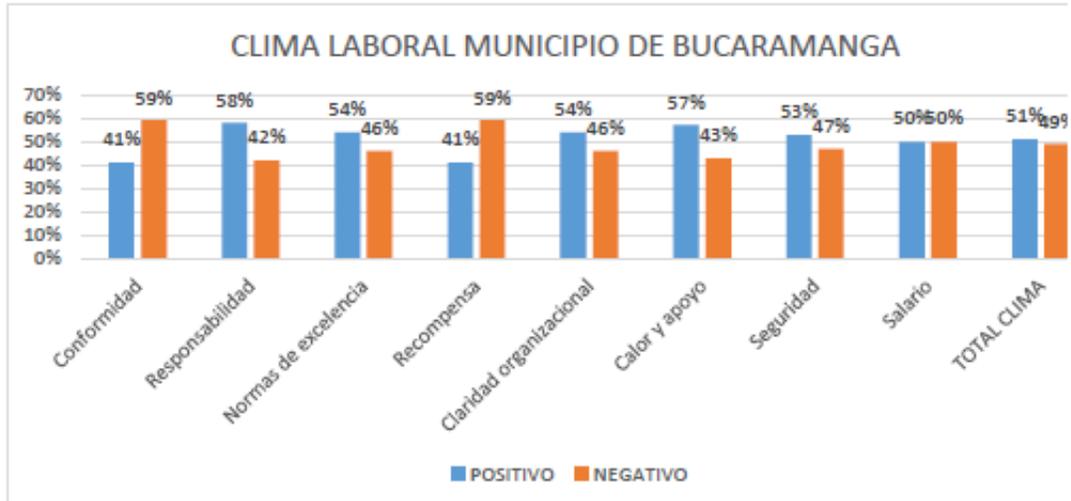
Se identifican en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se deben incluir acciones encaminadas a cubrir los nuevos ejes de este plan y teniendo en cuenta los recursos disponibles, así como haciendo gestiones con entidades aliadas como son la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el SENA, la Caja de Compensación, entre otras, que contribuyan en la cualificación de los servidores públicos.

3.5. NECESIDADES EN MATERIA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Se identifican en el Plan de Bienestar e Incentivos, las cuales se formularon a partir de la aplicación de una encuesta en la que participo más del 60% de los empleados de la planta central; en este aspecto es importante señalar de se deben ajustar al Plan Nacional de Bienestar 2023-2030 y para su ejecución se pueden realizar en alianza con la Caja de Compensación Familiar, buscando la optimizar los recursos disponibles.

3.6 RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Finalizando la vigencia 2023, se efectuó el diagnóstico de clima organizacional a los servidores públicos de la Alcaldía de Bucaramanga, en el cual se determina la percepción de ambiente laboral en las áreas de trabajo, cuyos resultados son los siguientes:



Fuente: Estudio de clima organizacional 2023, ARL Positiva

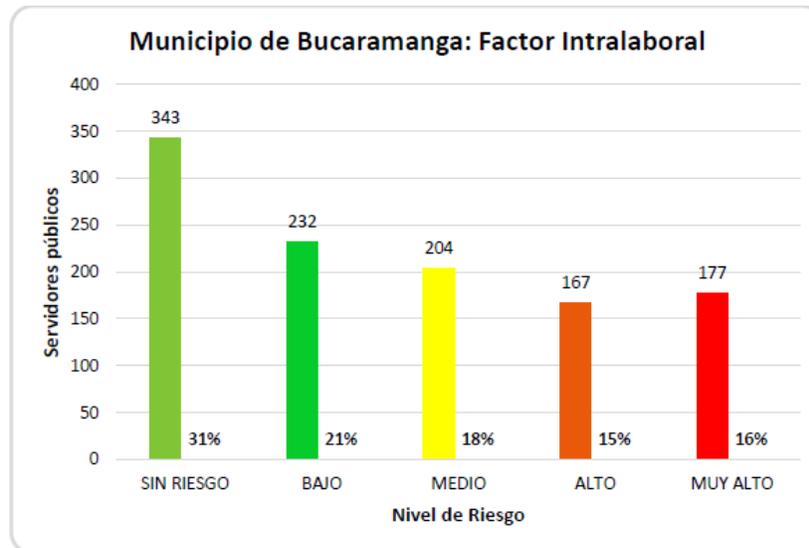
A partir de estos resultados, se hace necesario generar acciones de mayor impacto, a fin de mejorar la percepción frente al clima laboral.

3.7 RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

En el riesgo psicosocial se evalúan dos factores de riesgo intralaboral y extralaboral. La última medición realizada durante 2023, presente los siguientes resultados:

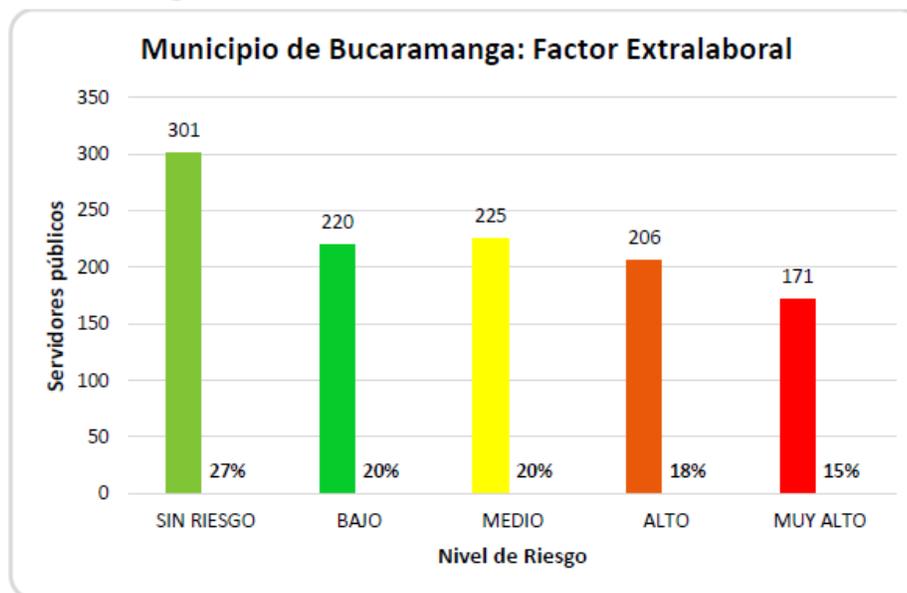
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Figura 46: Puntuaciones totales del factor intralaboral.



Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Figura 47: Puntuaciones totales del factor Extralaboral.





Conforme con estos resultados, si bien la mayoría de las personas indicó no presentar riesgos psicosociales, alrededor de un 30% de los empleados presentan riesgo psicosocial en nivel alto o muy alto, por ello es importante incluir acciones que minimicen estos factores.

4. DEFINICIÓN ESTRATEGICA

4.1 ALCANCE

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.

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, se encuentra enfocado principalmente hacia el personal con vinculación directa en la planta, sin embargo, en aspectos como los relacionados con el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo también se extiende al personal vinculado a través de contratos de prestación de servicios CPS. .

4.2. OBJETIVOS DEL PLAN ES ESTRATEGICO DE GTH

4.2.1. GENERAL

Planificar el desarrollo estratégico de las actividades que permitan optimizar la gestión del talento humano para cada una de las etapas laborales de los servidores de la Alcaldía de Bucaramanga, a partir de la ejecución de acciones de la dimensión de Talento Humano, establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

4.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE GTH

- 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 de los servidores públicos, a través del Plan de Bienestar e Incentivos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 17 de 20

- 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 del plan de capacitación.

- 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.

5. PRIORIDADES IDENTIFICADAS Y ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR

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.

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.

5.1 ESTRATEGIAS

Las siguientes son las principales líneas de acción o estrategias sobre las cuales se ejecutará el Plan Estratégico de Talento Humano, en la presente vigencia:

5.1.1 Plan anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos

A través de este se efectuará la provisión de los diferentes empleos que componen la planta de cargos y efectuará el reporte de los distintos empleos que debe ser convocados a Concurso de Méritos, para la provisión definitiva de las vacantes del Sistema de Carrera Administrativa.

5.1.2 Plan Institucional de Capacitación

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. Dentro de este se incluyen las actividades de inducción y reinducción.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 18 de 20

5.1.3. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El plan de bienestar social e incentivos estará enfocado en 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.

5.1.4. Plan de seguridad y salud en el Trabajo

El 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 entidad, 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.

5.1.4. Política de Integridad

Se ejecutarán acciones encaminadas a fortalecer en los servidores públicos conductas que permitan interiorizar los cinco valores del código de Integridad, a saber: Compromiso, Justicia, Diligencia, Honestidad y Respeto.

Así mismo, se efectuarán actividades para que los servidores públicos reportan las distintas situaciones que les puedan generar conflictos de interés en el desarrollo de sus funciones y definir los mecanismos a seguir en caso que se presenten estas situaciones.

5.1.5. Evaluación de desempeño laboral.

Se continuará realizando la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa y aquellos que ingresen en período de prueba, con base en las disposiciones establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, que fue adoptado por el Municipio de Bucaramanga mediante Resolución 0052 del 21 de febrero de 2020.

Así mismo, se debe tener en cuenta que mediante Acuerdo Nro. 71 del 12 de septiembre de 2023, la CNSC estableció los lineamientos para el desarrollo de los sistemas propios de evaluación de desempeño laboral, por lo tanto, se deben desplegar acciones a fin de establecer la viabilidad de tener un sistema de evaluación propio de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 19 de 20

5.1.6. Flexibilidad laboral

Se efectuará un diagnóstico que permita la implementación y formalización de nuevas formas de trabajo, tales como el Teletrabajo, Trabajo en Casa y continuar con la aprobación de horarios flexibles para los servidores públicos en casos especiales.

5.1.7. Uso y monitoreo de plataforma SIGEP

Se continuará con el monitoreo y actualización de los registros del SIGEP, tales como la hoja de vida, la declaración de bienes y rentas, la identificación de personas políticas expuestas, por parte de los servidores públicos. De igual manera se efectuarán las novedades de vinculación y desvinculación del personal, según corresponda.

4.5.2.5. Dialogo y concertación

Se mantendrá diálogo con las diferentes organizaciones sindicales de empleados públicos y trabajadores oficiales; de igual manera se respetarán los acuerdos convencionales y o acuerdos de concertación con los empleados públicos vigentes o que se llegaren a suscribir.

5. Plan de Acción

Las actividades definidas para el Plan Estratégico de Talento Humano, son las registradas en Formato Código: F-MC-1000-238,37-220 de la vigencia 2024.

6. Seguimiento y evaluación

La evaluación de la planeación estratégica de Talento Humano se efectuará a través de la matriz de Autodiagnóstico establecida por el Departamento Administrativa de la Función Pública, que se efectuará como mínimo una vez al año, así como con los resultados del FURAG.

Para estos efectos se definen dos metas:

1. Mantener anualmente el nivel de madurez en la GETH entre 81-100% (nivel de Consolidación) en la Herramienta de Autodiagnóstico de TH.
2. Aumentar anualmente 1 punto porcentual en los resultados del Furag, respecto del año anterior.

	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: PL-GAT-8100-170-005
		Versión: 3.0
		Página 20 de 20

7. 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.	Enero 29 de 2021
2.0	Se agrega el documento de referencia FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO F-GAT-8100-238,37-198	Enero 31 de 2022
3.0	Se realizan actualizaciones por requerimiento del proceso.	Enero 30 de 2024