

2026

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Versión 4.0

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

MUNICIPIO DE BUCARAMANGA

Subsecretaria Administrativa-
Talento Humano

Proceso Gestión del Talento Humano

Mejoramiento Continuo

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA (aprobación)	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	RESPONSABLE (Cargo según Manual de Funciones)
0.0	Julio 13 de 2020	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.	Líder de proceso GTH.
1.0	Enero 29 de 2021	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.	Líder de proceso GTH.
2.0	Enero 30 de 2024	Se realizan actualizaciones por requerimiento del proceso.	Líder de proceso GTH.
3.0	Enero 30 de 2025	Se realizan actualizaciones por requerimiento del proceso	Líder de proceso GTH.
4.0	Enero 29 de 2026	Se realizan actualizaciones por requerimiento del proceso por cambio de vigencia fiscal	Líder de proceso GTH.

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento.

Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos, por favor especificar acta y mes del desarrollo de la misma en la “*Descripción de Ajustes*”

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en las carpetas del SGC de la Alcaldía de Bucaramanga.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS	4
5. RESPONSABLES.....	5
6. CONDICIONES GENERALES.....	5
6.1. Referentes estratégicos orientadores	5
7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
8. NORMOGRAMA	6
9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION	7
9.1. MISIÓN.....	7
9.2. VISIÓN	7
9.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD.....	8
9.4. INFORMACION BASE	8
9.4.1. MAPA DE PROCESOS	8
9.4.2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.....	10
9.4.3. PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL	11
9.4.4. MANUAL DE FUNCIONES	12
9.4.5. DIAGNÓSTICO.....	12
9.4.6. RESULTADOS FURAG 2024.....	12
9.4.7. RESULTADOS APLICACION MATRIZ GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	13
9.4.8. RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	15
9.4.9. ROTACIÓN DE LA PLANTA.....	16
9.4.10. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17
9.4.11. NECESIDADES EN MATERIA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	18
9.4.12. RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA LABORAL.....	18
9.4.13. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	18
9.5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	21
9.5.1. Según la forma de vinculación	21
9.5.2. Distribución por género.....	21
9.5.3. Distribución de la planta de personal, según el nivel y la naturaleza del empleo. 22	
9.5.4. Distribución por rango etarios.....	22
9.5.5. Distribución por el nivel de profesionalización	23

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

9.5.6. Distribución por antigüedad en la entidad 23

9.6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EDI-EDID 2025 APLICADA POR EL DANE .. 24

 Aspectos clave a considerar: 25

 Propuesta de temas para el PIC 2026: 25

 Aspectos relevantes: 26

 Propuesta de temas y acciones para el PIB 2026: 26

9.7. PRIORIDADES IDENTIFICADAS Y ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR 26

 9.7.1.1. ESTRATEGIAS 26

 9.7.1.2. Plan anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos 27

 9.7.1.3. Plan Institucional de Capacitación 27

 9.7.1.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos 27

 9.7.1.5. Plan de seguridad y salud en el Trabajo 27

 9.7.1.6. Política de Integridad 28

 9.7.1.7. Evaluación de desempeño laboral y Acuerdos de Gestión. 28

 9.7.1.8. Clima Organizacional 28

 9.7.1.9. Flexibilidad laboral 28

 9.7.1.10. Uso y monitoreo de plataforma SIGEP 28

 9.7.1.11. Implementación de la política de desconexión laboral 29

 9.7.1.12. Diálogo y concertación 29

 9.7.1.13. Implementación del Acuerdo Nro. 046 de 2025 29

 9.7.1.14. Cumplimiento a la Ley de Cuotas y Paridad 29

 9.7.1.15. Cumplimiento Decreto 2011 de 2017 29

 9.7.1.16. Plan de Acción 30

 9.7.2. Seguimiento y evaluación 30

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

1. 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.

2. OBJETIVO

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.

2.1. 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 de los servidores públicos, a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de procesos de Inducción, Reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y actividades de formación 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 (SG-SST), en la ejecución de las actividades de los servidores públicos.
- Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano, incluyendo en ellos, los lineamientos de la función pública.

3. 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.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

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 planeación, el ingreso, 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. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

Para efectos de esta Plan se establecen las siguientes definiciones:

- **Plan Estratégico de Talento Humano:** Instrumento de planeación que articula las acciones del área de talento humano en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro, con el fin de optimizar la gestión del personal y generar valor público, en coherencia con el Plan de Desarrollo, el MIPG y los resultados del FURAG.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional, dentro del cual la Dimensión de Talento Humano orienta la implementación de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad.
- **Ciclo de Vida del Servidor Público:** Conjunto de etapas que estructuran la gestión del talento humano en la entidad, compuesto por planeación, ingreso, desarrollo y retiro, sobre las cuales se diseñan y ejecutan las estrategias del plan.
- **Planta de Empleos:** Conjunto de cargos aprobados mediante actos administrativos que conforman la estructura de personal de la entidad, distribuidos por niveles jerárquicos y formas de vinculación (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y planta transitoria).
- **Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos:** Herramienta de planeación que permite identificar los empleos vacantes y definir las formas de provisión, priorizando el concurso de méritos para los cargos del sistema de carrera administrativa.
- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Instrumento mediante el cual se fortalecen las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores públicos, alineado con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las necesidades institucionales identificadas.
- **Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, el salario emocional, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, incluyendo actividades recreativas, incentivos y programas de apoyo social.
- **Política de Integridad:** Conjunto de acciones dirigidas a fortalecer comportamientos éticos en los servidores públicos, basados en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y responsabilidad, y en la gestión de conflictos de interés.
- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Proceso mediante el cual se valoran las competencias, resultados y aportes de los servidores públicos, especialmente de carrera administrativa y en período de prueba, conforme a los lineamientos de la CNSC.
- **Acuerdos de Gestión:** Instrumentos aplicables a los gerentes públicos, que permiten evaluar el cumplimiento de objetivos, competencias y resultados de los directivos, en el marco del modelo de gerencia pública.
- **Clima Organizacional:** Percepción colectiva de los servidores públicos sobre el ambiente laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, comunicación, reconocimiento y desarrollo profesional, cuya medición orienta acciones de mejora.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

5. RESPONSABLES

Subsecretario(a) Administrativo(a) de Talento Humano.

6. CONDICIONES GENERALES

6.1. Referentes estratégicos 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 y modificada por el Decreto Nro. 0874 del 11 de diciembre de 2025, mediante el cual se transformaron los empleos de Inspector de Policía Urbano, código 233, grado 23, en Inspector de Convivencia y Paz Urbano y Rural, código 233, grado 34. En este sentido, la planta de empleos se encuentra conformada por 404 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 9 empleos 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 prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

F-MC-1000-238,37-220 Plan de acción del plan estratégico de talento humano

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

8. NORMOGRAMA

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 de evaluación del desempeño para 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 de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 1800 de octubre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de	Talento Humano

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código:PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

	Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.	
Ley 1960 de 2019	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004	Encargos
Ley 2191 de 2022	Regula la desconexión laboral	Desconexión Laboral
Decreto Municipal 065 de 2018, Dec. 160 de 2023 y Dec. 0874 de 2025	Establece planta de empleos	Planta de empleos
Decreto Municipal 066 de 2018	Manual de funciones y competencias laborales con sus modificaciones	Manual de Funciones y Competencias Laborales

Fuente: Equipo de trabajo GTH.

9. DESARROLLO Y/O DESCRIPCION

Orientaciones estratégicas para la gestión del talento humano en la entidad

9.1. MISIÓN

De acuerdo con lo aprobado en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la misión de la entidad 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.

9.2. VISIÓN

De acuerdo con lo aprobado en el Plan de Desarrollo, nuestra visión es:

En 2034 Bucaramanga será un referente de ciudad por su desarrollo urbano y la conexión con su ruralidad, la cultura ciudadana, la gestión sostenible de sus áreas estratégicas y sus indicadores socioeconómicos, se transformará en uno de los territorios más dinamizadores de la ciencia, la tecnología y la innovación en Colombia, gracias a varios acuerdos intersectoriales eficientes que facilitan el desarrollo integral de las empresas y los procesos de internacionalización de sus productos y/o servicios.

Bucaramanga Ciudad Región, se destacará por la gestión adecuada de riesgos ambientales y sociales, creando un ambiente seguro y confiable donde se desarrollará una comunidad con principios de justicia y respeto por los demás y en especial de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y en general grupos de especial protección.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

9.3. 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:

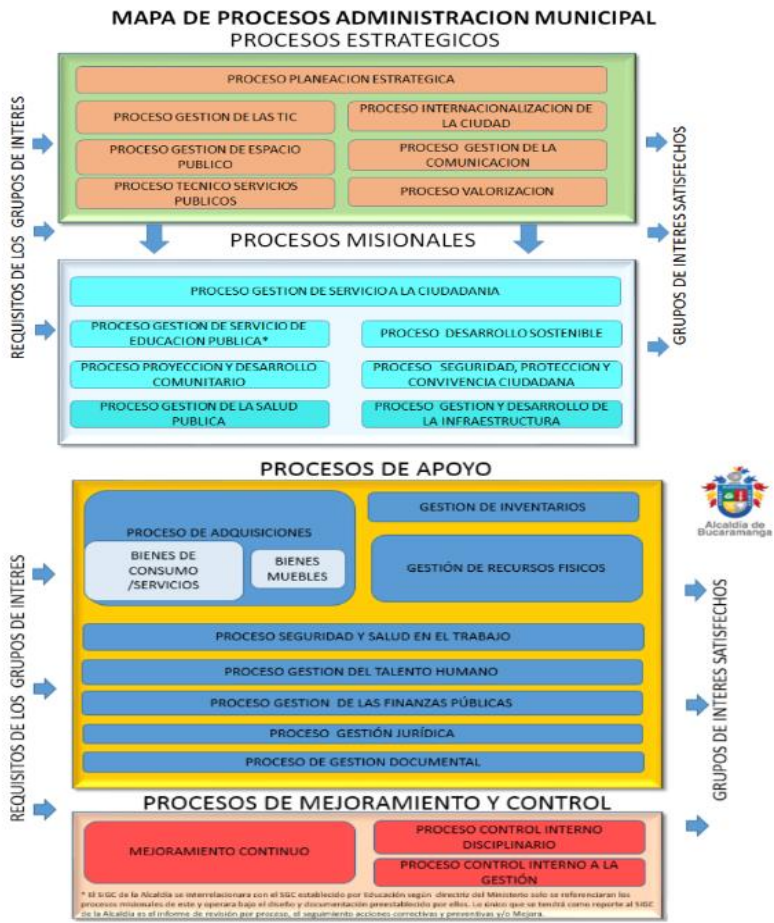
- Fortalecer las instituciones públicas en sus capacidades de gestión fiscal (generación de ingresos, gasto eficiente, inversión óptima), transparencia (control social, participación ciudadana, publicidad de información), gestión de procesos (sistema de gestión, estructura, plataforma tecnológica), gestión humana (cualificación, evaluación, bienestar), ejercicio de la autoridad (civil, sanitaria, educativa, territorial) y servicio al ciudadano (trámites, información, participación).
- 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.
- 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.
- 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.

9.4. INFORMACION BASE

9.4.1. 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:

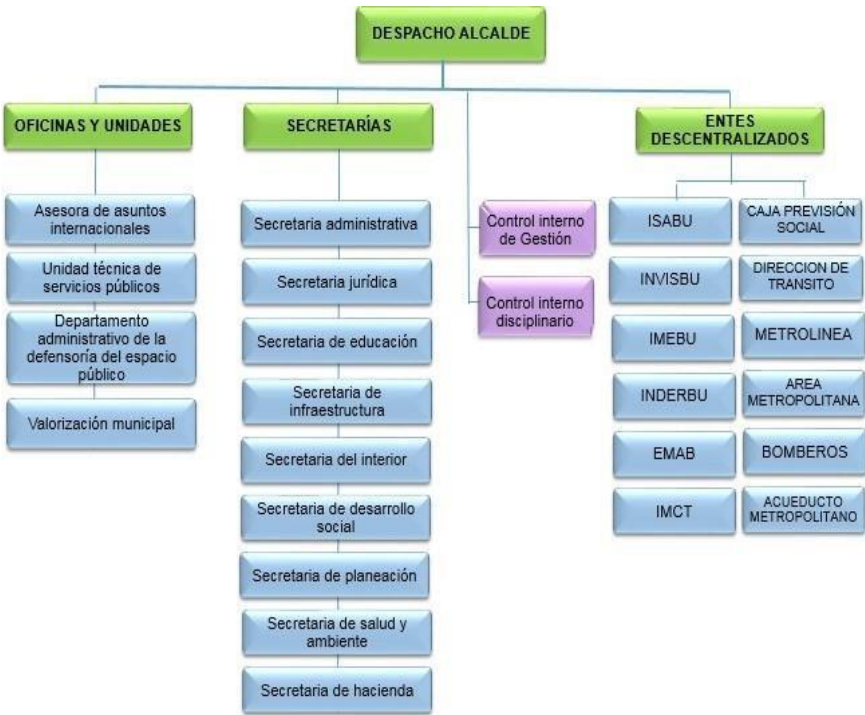
Figura 1. Mapa de Procesos



9.4.2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

El municipio cuenta con 5 oficinas, 9 secretarías, un departamento administrativo y una unidad de servicios públicos, a través de las cuales se garantiza el funcionamiento y direccionamiento estratégico de la entidad.

Figura 2. Estructura Administrativa



Estructura Administrativa del Municipio de Bucaramanga

En el Decreto No. 0172 (05 octubre de 2001) se establece la estructura administrativa base 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 Secretaría 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 Secretaría 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.

9.4.3. PLANTA DE EMPLEOS ACTUAL

La planta de empleos está aprobada mediante Decreto No. 065 del 8 de mayo de 2018, adicionada mediante Decreto Nro. 160 del 20 de noviembre de 2023 y modificada por el Decreto Nro. 0874 del 11 de diciembre de 2025, mediante los cuales se transformó el empleo de Inspector de Policía Urbano en Inspector de Convivencia y Paz, Urbano y Rural; se encuentra distribuida por niveles, como lo establece el Decreto Nacional 785 de 2005, a saber, nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial. Contempla los empleos de la planta central, con excepción de los empleos del personal Docente, directivo docente y personal administrativo de los establecimientos educativos.

Su conformación es la siguiente:

Composición de la planta de empleos

NIVEL DEL CARGO	NATURALEZA DEL EMPEO			TOTAL, DE EMPLEOS
	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCION	CARRERA ADMINISTRATIVA	PLANTA TRANSITORIA	
Directivo	25	0	0	25
Asesor	21	2	0	23
Profesional	25	151	0	176
Técnico	8	50	0	58
Asistencial	7	106	9	122
TOTAL	86	309	9	404

Fuente: Equipo de trabajo GTH

Dentro de la planta del Sistema de Carrera Administrativa, que es de tipo global, se incluyen 35 empleos para la Secretaría de Educación, que son financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, así: 29 empleos del nivel Profesional, 5 del nivel Técnico y uno de nivel Asistencial; los demás empleos de esta planta son cubiertos con recursos propios.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

Así mismo, dentro de la planta de recursos propios en el nivel asistencial existen 9 empleos de una planta transitoria, creada mediante Decreto Nro. 172 de 2016, en la que se estableció que una vez el servidor público que la ocupa se retire por cualquier motivo, desaparece el empleo.

Adicional a estos empleos, se cuenta con una planta de 23 Trabajadores Oficiales, quienes se rigen por dos Convenciones Colectivas de Trabajo.

9.4.4. 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 comisarias de familia y el Decreto Nro. 0874 del 11 de diciembre de 2025, que transformó los empleos de Inspector de Policía Urbano en Inspector de Convivencia y Paz, Urbano y Rural

Este manual se encuentra compilado desde en el sistema de gestión de calidad, en el documento M-GAT-8100-170-002, versión 4.0, que deberá ser actualizado teniendo en cuenta el Decreto Nro. 0874 del 11 de diciembre de 2025 y pasar a la versión 5.0.

9.4.5. DIAGNÓSTICO

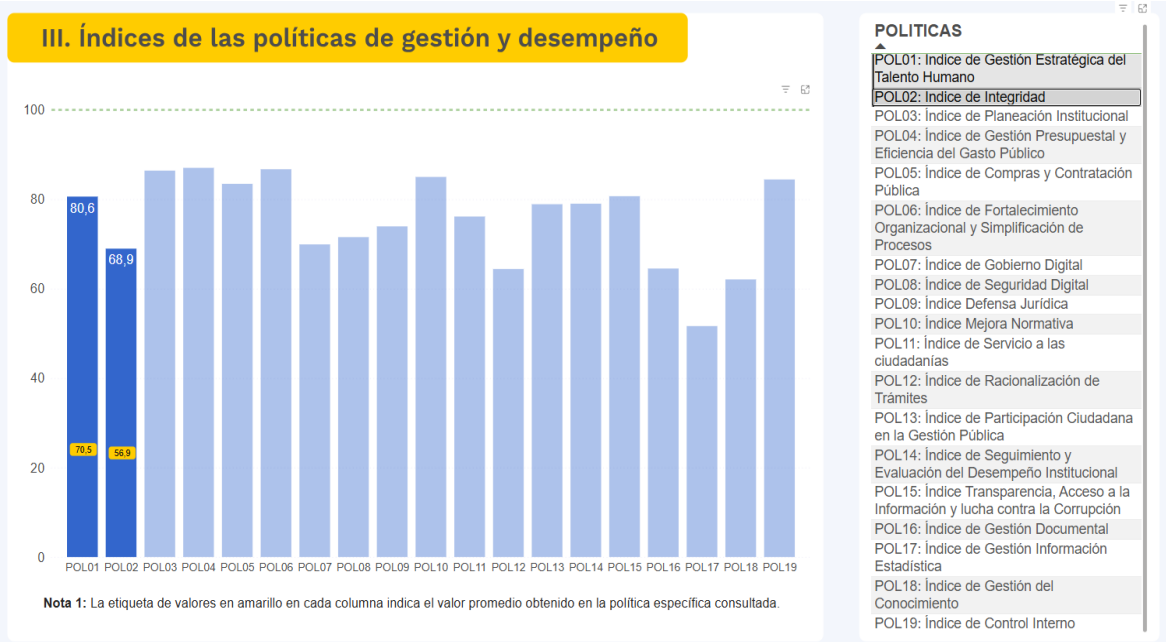
La gestión estratégica del Talento Humano, es uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, que opera a través de distintas dimensiones, siendo una de las principales la de Gestión del Talento Humano, que está compuesta por dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el desempeño de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, partiendo de los resultados del FURAG de la última medición a 2024, así como los resultados de la matriz de autodiagnóstico, Clima Organizacional y riesgo psicosocial.

9.4.6. RESULTADOS FURAG 2024

En la última medición del Formulario de Reporte de Avance de la Gestión FURAG vigencia 2024, que realizó el Departamento Administrativo de la Función Pública, que mide la implementación de las distintas políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Alcaldía de Bucaramanga obtuvo una puntuación de 80,6 en la Política de Talento Humano y de 68,9 en la Política de Integridad, como se observa en la siguiente gráfica.

Figura 3. Índices de las políticas de gestión y desempeño

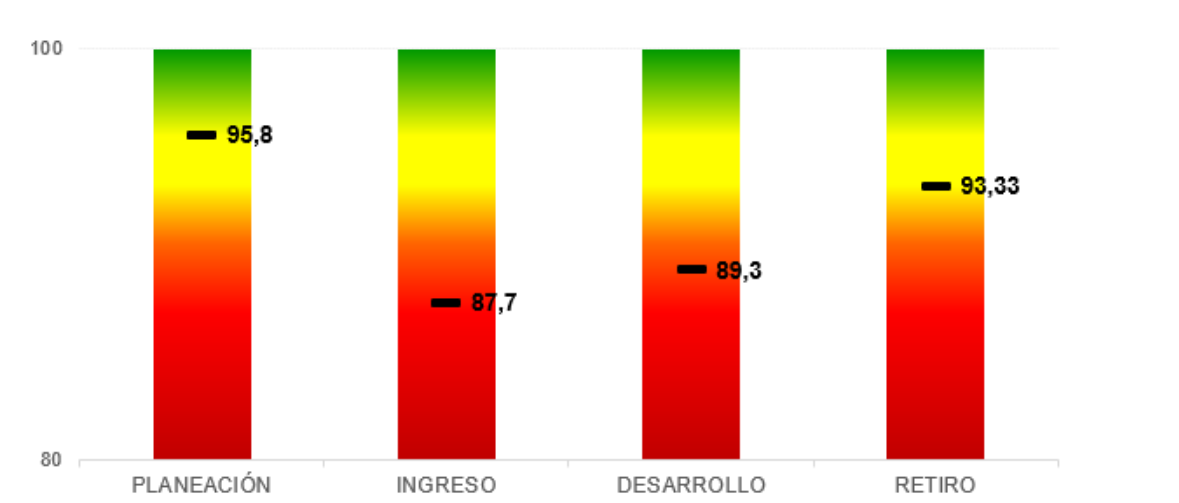


Fuente: Función Pública, micrositio de MIPG.

9.4.7. RESULTADOS APLICACION MATRIZ GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Para la identificación del estado del arte de la gestión estratégica del talento humano la entidad aplicó 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: planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

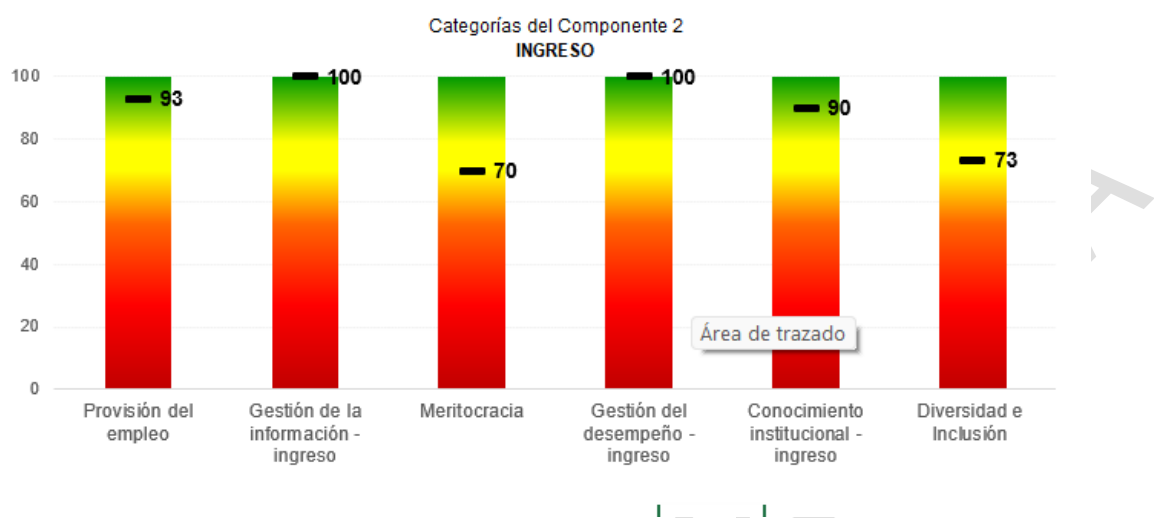
Figura 4. Resultados matriz de autodiagnóstico



De acuerdo con estos resultados, se deben priorizar acciones para tres categorías en las cuales se deben hacer énfasis desde el punto de vista estratégico, que son las categorías de Desarrollo, Ingreso y Retiro.

En el componente de Ingreso, se tiene lo siguiente:

Figura 5. Resultados categorías del componente de Ingreso

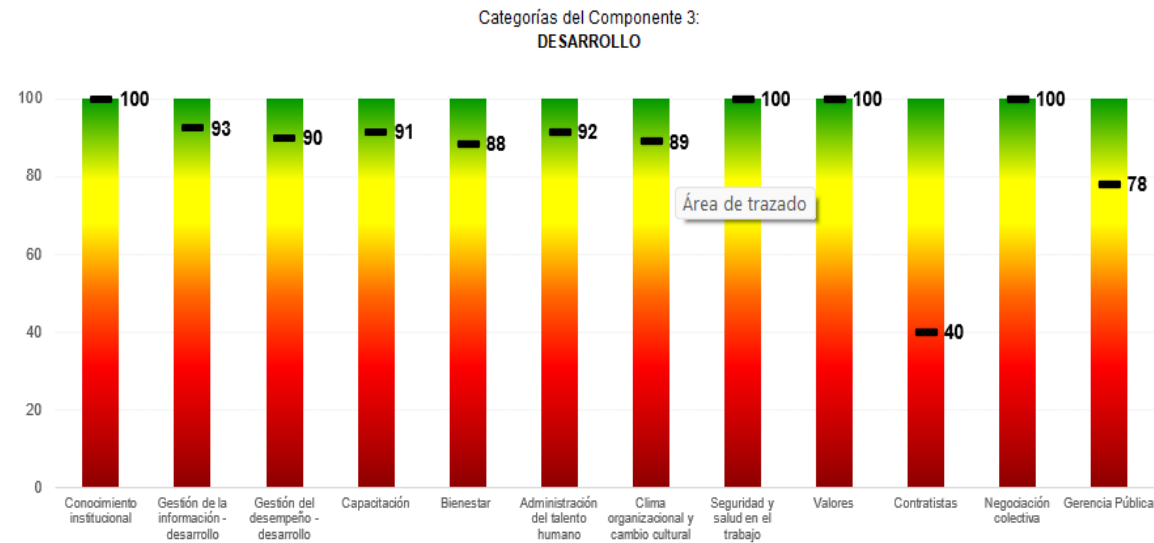


En este componente, se deben realizar acciones frente al cumplimiento de la cuota de discapacidad, generar mayor oferta para la vinculación de jóvenes, así como la evaluación de las competencias para los gerentes públicos.

Frente a la vinculación de jóvenes, se debe dar cumplimiento al Acuerdo Municipal Nro. 046 del 26 de noviembre de 2025, por medio del cual se institucionaliza la estrategia “Camello sin experiencia pa’ los jóvenes”.

En el componente de Desarrollo, se tiene lo siguiente:

Figura 6. Resultados categorías del componente Desarrollo



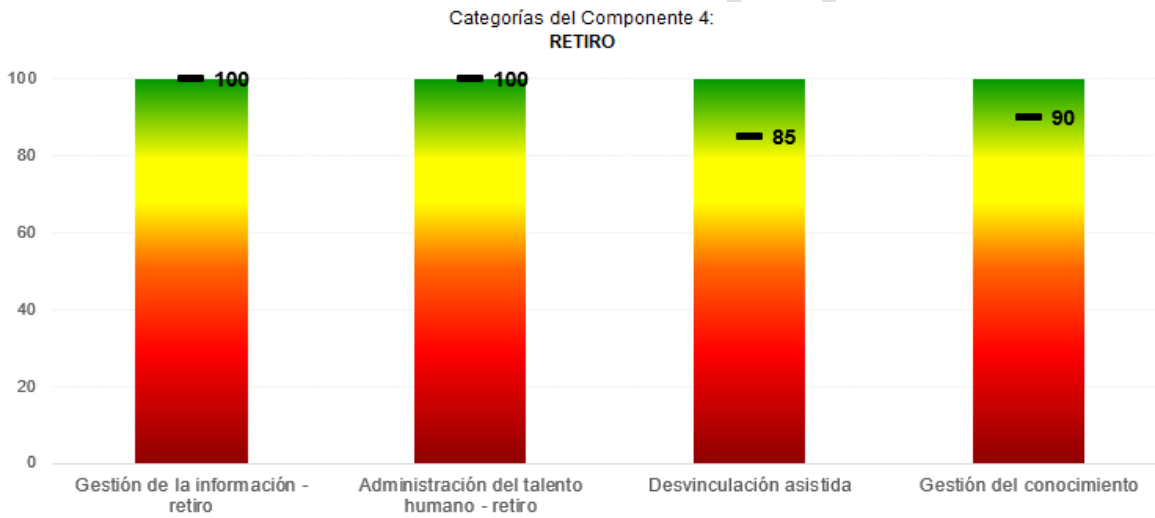
En este componente se continuará desarrollando acciones en relación con temas de gestión de gestión del desempeño, bienestar y evaluación de competencias en los empleos de gerencia pública

En el tema de contratistas, se tiene que estos representan más del 60% de las personas vinculadas, sin embargo, desde el área de talento humano, no se plantearan estrategias de cambio, dado que en el Plan de Desarrollo se incluyó una meta de rediseño organizacional, que se viene trabajando directamente desde el despacho de la Secretaria Administrativa y del cual uno de sus productos será el establecimiento de una nueva planta de empleos.

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, sin embargo, esta última categoría se considera, que limita la facultad discrecional del nominador.

Frente al componente de retiro, se obtuvo lo siguiente:

Figura 7. Resultados categorías del componente Retiro



Conforme a los resultados del autodiagnóstico, se tiene que la Alcaldía de Bucaramanga, debe desarrollar mayores actividades en relación con la desvinculación laboral asistida, sin embargo, se aclara que, de acuerdo con los datos de los informes de retiro, la mayoría de estos se generan en los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, cuya duración es en períodos cortos de tiempo y su permanencia depende en su mayoría de las decisiones del nominador; en los empleos de Carrera, se realizan actividades de desvinculación asistida a partir del programa de pre pensionados.

De igual manera se debe continuar con el desarrollo de actividades que garanticen una adecuada gestión del conocimiento.

9.4.8. 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.

Figura 8. Resultados rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	85
	- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	88
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93

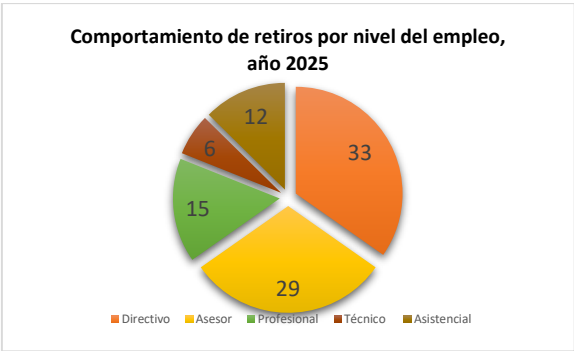
Fuente: Matriz GTH Autodiagnóstico MIPG Dic. 2025

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 88 puntos.

9.4.9. ROTACIÓN DE LA PLANTA

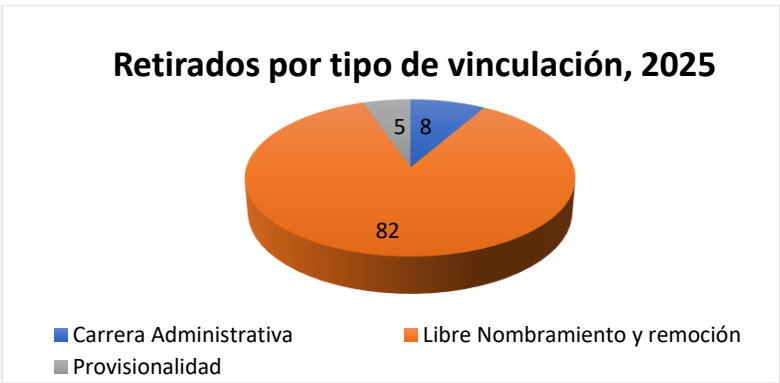
Durante el período analizado, 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, hubo una rotación en la planta de personal del 24,23%, dado que, a 31 de diciembre, se contaba con una planta activa de 392 personas y se desvincularon 95 servidores públicos que, según el nivel, el 34,73% de los retirados era personal directivo y el 32.52% personal del nivel Asesor, como se observa en la siguiente gráfica.

Figura 9. Retiros 2025



Teniendo en cuenta la forma de vinculación, la mayor rotación se presentó en los empleos de libre nombramiento y remoción, que alcanzó el 86.31% de los retiros, en su mayoría asociados al cambio de gobierno que presentó por las elecciones atípicas que hubo en la ciudad.

Figura 10. Retiros por tipo de vinculación



El personal de carrera administrativa, su retiro fue para asumir pensión de jubilación; los provisionales por terminación de la provisionalidad o retiro voluntario en dos de ellos.

9.4.10. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se realizó un diagnóstico a partir de una encuesta aplicada a los servidores públicos y los gerentes públicos a fin de identificar sus necesidades y expectativas, teniendo en cuenta las necesidades institucionales a partir del Plan de Desarrollo, los resultados de las auditorías internas y externa, la revisión de procesos y las políticas del MIPG.

De acuerdo con estos análisis las principales necesidades en materia de capacitación se centran en los siguientes aspectos:

- a. Fortalecimiento de la política de servicio al ciudadano
- b. Fortalecimiento de la política de Integridad.
- c. Formación en Sistema de Gestión Ambiental, derecho ambiental y sanitario
- d. Inteligencia artificial aplicada al sector público
- e. Gestión de la Información Estadística
- f. Innovación pública y gestión del cambio
- g. Seguridad de la Información
- h. Gestión de riesgos para la integridad pública
- i. Formación para Directivos y otros líderes

Una vez analizada la información se propone un Plan de Capacitación que se desarrollará a partir de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030,

para ello se formula un Plan Institucional de Capacitación, con su correspondiente programación.

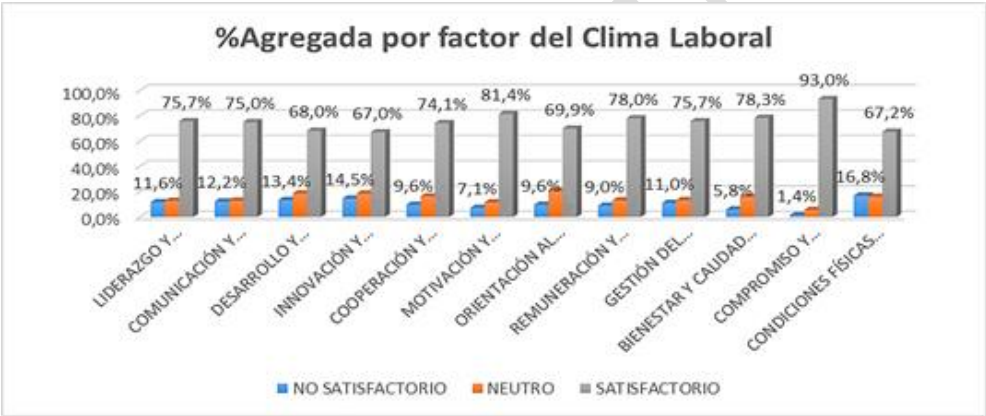
9.4.11. NECESIDADES EN MATERIA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A partir de la aplicación de una encuesta en la que participaron más del 90% de los empleados de la planta central se identificaron sus necesidades y expectativas, de igual manera en cumplimiento de los acuerdos con las organizaciones Sindicales de Empleados Públicos, se identifican las principales acciones a realizar, como son: Celebración de fechas especiales; actividades recreativas y vacacionales e Incentivos de apoyo Educativo, las cuales responden a los acuerdos de negociación sindical suscritos con las organizaciones Sindicales de empleados públicos y establecidas en la Resolución Nro. 0359 del 2024.

9.4.12. RESULTADOS MEDICION ESCALA DE CLIMA LABORAL

De igual manera, el plan responde a las necesidades identificadas en la evaluación del Clima Laboral, realizado en la vigencia 2025, que tuvo un resultado favorable, como se muestra en la figura Nro. 11

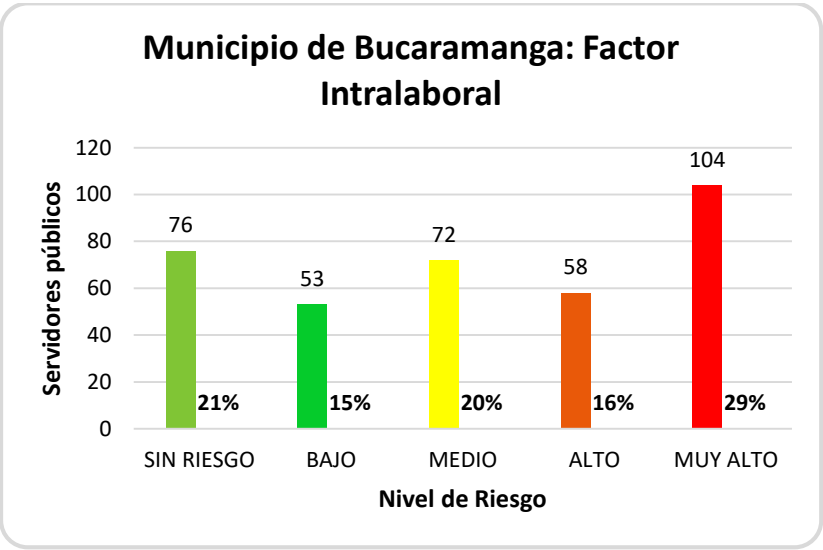
Figura 11 Resultados clima labora por factor



9.4.13. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

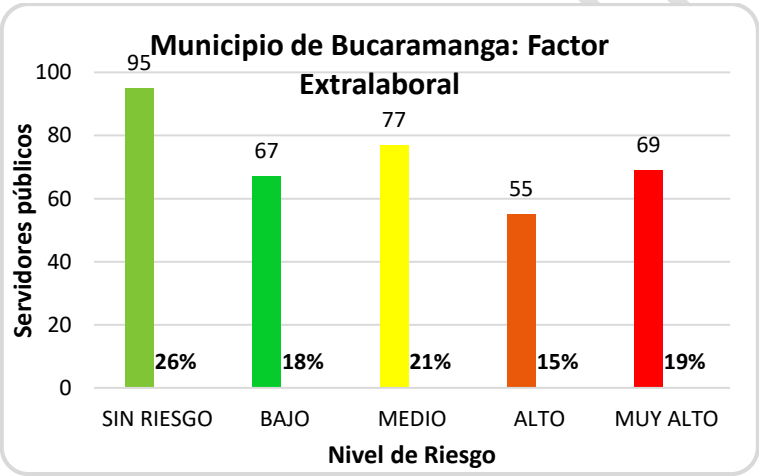
En el riesgo psicosocial se evalúan dos factores de riesgo intralaboral y extralaboral. La última medición realizada en la vigencia 2025, presenta los siguientes resultados:

Figura 12 Resultados riesgo social, factor Intralaboral



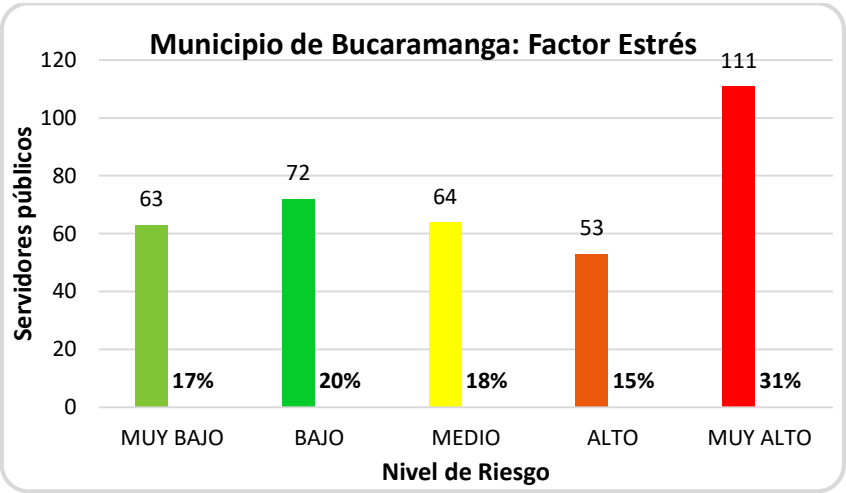
Se identifican dentro de este factor un alto porcentaje de servidores públicos con factores de riesgo intralaboral, que deben ser abordados a partir de la ejecución de acciones desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y en Trabajo y a través de la ejecución del programa de Bienestar Laboral.

Figura 13 Resultados riesgo social, factor extralaboral



Frente a los factores de riesgo psicosocial extralaboral, también se evidencia la existencia de un riesgo considerable, alcanzado entre los niveles medio y muy alto, en porcentaje significativo de la población (40%), en los cuales se deben establecer acciones para que los servidores públicos puedan encontrar un equilibrio en su vida personal y laboral, por ello, en algunas de las actividades de bienestar social se harán extensivas a la familia.

Figura 14 Resultados riesgo social, factor estrés



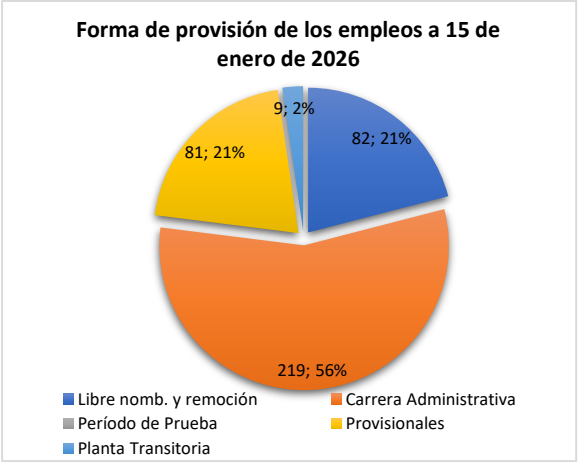
En el componente de factor de estrés, también los resultados muestran que existe un alto porcentaje de servidores públicos con nivel alto y muy alto, tema que también se abordará a partir de las actividades del Seguridad y Salud en el Trabajo y desde el programa de Bienestar Social.

9.5. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

9.5.1. Según la forma de vinculación

Con corte a 15 de enero de 2026, la planta de personal está constituida de la siguiente manera.

Forma de Provisión a 15 de enero de 2026	
Forma de Provisión	Nro. de Personas
Libre nomb. y remoción	82
Carrera Administrativa	219
Período de Prueba	0
Provisionales	81
Planta Transitoria	9
Totales	391



La planta de personal en su mayoría está compuesta por servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, seguido de personas vinculadas en empleos de libre nombramiento y remoción.

9.5.2. Distribución por género

Por género, el 59% corresponde a mujeres y el 41% son hombres.

De igual manera en el Nivel Directivo, se cumple lo establecido en la Ley 2424 del 6 de septiembre de 2024, ley de cuotas y paridad.

Paridad en el nivel Directivo	Nro. Personas
Mujeres	230
Hombres	161
Total	391



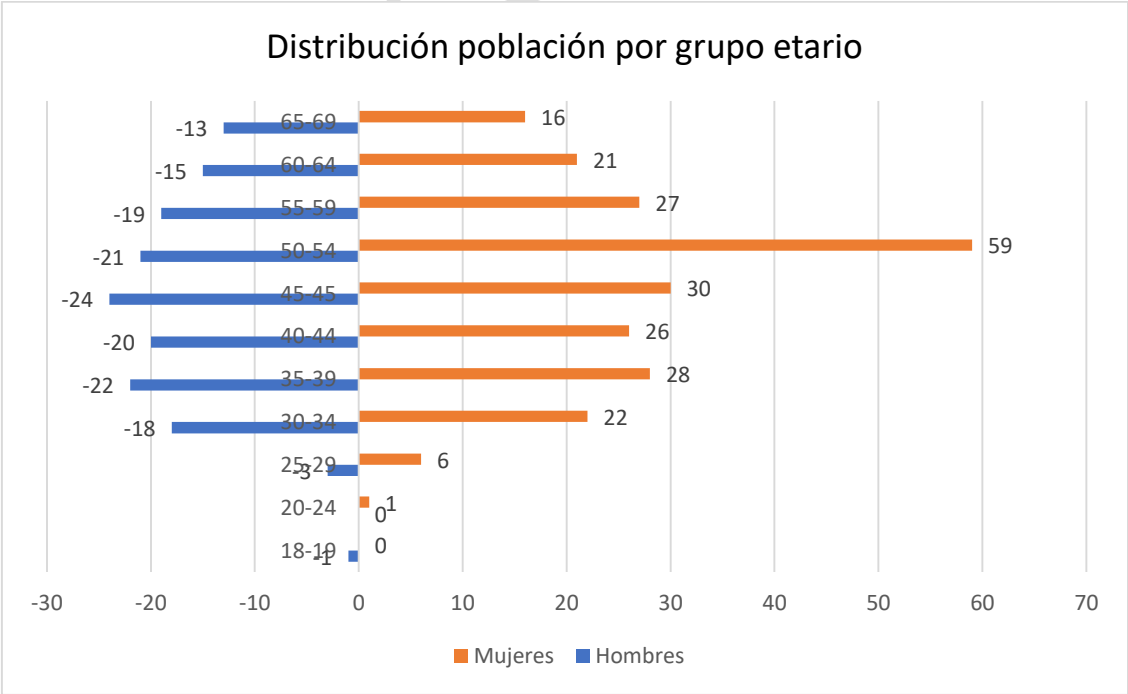
9.5.3. Distribución de la planta de personal, según el nivel y la naturaleza del empleo.
De acuerdo con la naturaleza del empleo y la forma de vinculación, el personal se encuentra nombrado, así:

Nivel	Tipo de vinculación, según la naturaleza del empleo a 15 de enero de 2026							TOTAL ES
	Elec. Popular	Periodo Fijo	L.N. R.	Carrera Adtiva	Periodo de Prueba	Provisio nal	P. Transitori a	
DIRECTIV O	1	1	23	0	0	0	0	25
ASESOR	0	0	19	1	0	3	0	23
PROFESIO NAL	0	0	23	125	0	20	0	168
TECNICO	0	0	8	45	0		0	53
ASISTENC IAL	0	0	7	48	0	58	9	122
TOTALES	1	1	80	219	0	81	9	391

El 43% del personal vinculado, pertenece al nivel profesional, seguido del 31% en el nivel Asistencial. Según la naturaleza del empleo, el 56% corresponden a personas vinculadas con derechos de Carrera Administrativa.

9.5.4. Distribución por rango etarios

Figura 15 Distribución población por grupo etario



Según la edad, la población se concentra en el rango de edad entre los 35 y 54 años, con una participación del 58%. Los jóvenes corresponden al 2,08%, y los mayores de 55 años representan el 28,31% de la población.

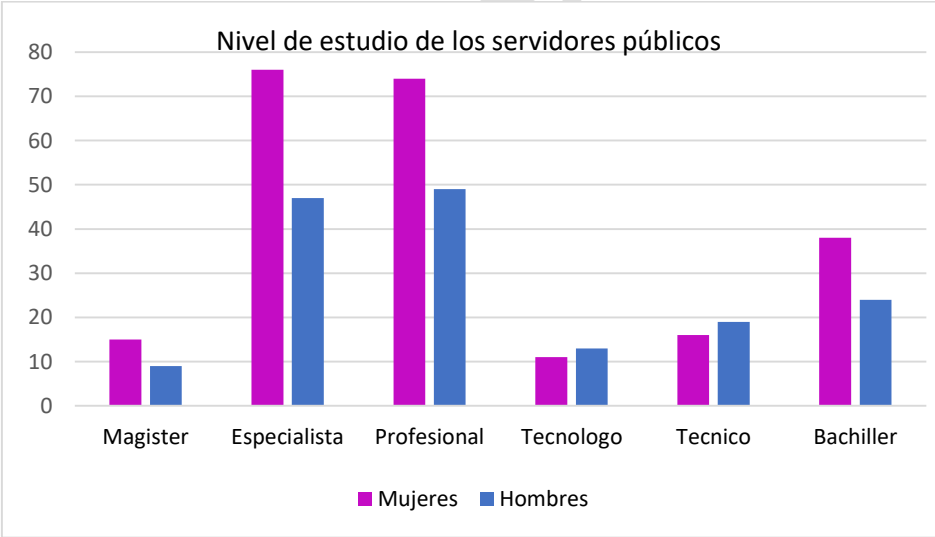
9.5.5. Distribución por el nivel de profesionalización

La planta de empleados públicos tiene un alto grado de profesionalización, donde el 69% de las personas vinculadas tiene algún título profesional; de estos el 6% poseen título de Maestría y el 31% son Especialistas.

En estudios superiores a nivel de Especialización o Maestría son las mujeres las que tienen mayor preparación académica frente a los hombres, dado que el 62,5% de las personas con títulos de Maestría son mujeres y de los Especialistas el 61% son mujeres.

Estudios	Mujeres	Hombres	Total general
Magister	15	9	24
Especialista	76	47	123
Profesional	74	49	123
Tecnólogo	11	13	24
Técnico	16	19	35
Bachiller	38	24	62
Total general	230	161	391

Figura 16. Nivel de estudio de los servidores públicos

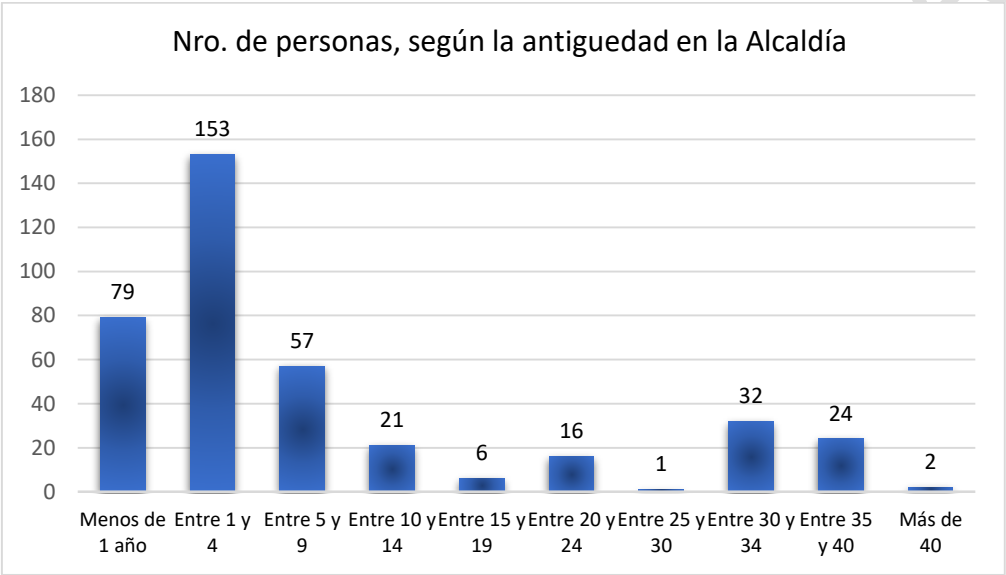


9.5.6. Distribución por antigüedad en la entidad

De acuerdo con los rangos de antigüedad, la mayor proporción de la planta se encuentra entre 0 y 4, que corresponden a 232 personas, lo que representa un 59,33% de la planta vinculada, dentro de la cual se encuentra el personal de libre nombramiento y remoción, que corresponde a 82 personas, seguido de un 14,57% de personas con 5 años de antigüedad, que en su mayoría fueron vinculados a través de concurso público de méritos realizado en el año 2020.

Antigüedad	Nro. de personas
Menos de 1 año	79
Entre 1 y 4	153
Entre 5 y 9	57
Entre 10 y 14	21
Entre 15 y 19	6
Entre 20 y 24	16
Entre 25 y 30	1
Entre 30 y 34	32
Entre 35 y 40	24
Más de 40	2
Total	391

Figura 17. Nro de personas, según la antigüedad en la Alcaldía




9.6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EDI-EDID 2025 APLICADA POR EL DANE

9.6.1. Contexto del documento analizado

La **Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI/EDID 2025)** recoge la percepción de las y los servidores públicos sobre el ambiente laboral, la gestión institucional y el desempeño de las entidades públicas. Sus resultados se utilizan como insumo para la mejora de la gestión del talento humano, la integridad, la capacitación, el bienestar y el desempeño organizacional.

Las dimensiones más relevantes de la EDI incluyen, entre otras:

- Ambiente laboral y clima organizacional
- Liderazgo y dirección
- Gestión del talento humano
- Integridad, transparencia y ética pública
- Evaluación del desempeño
- Capacitación y desarrollo

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

- Bienestar y motivación
- Comunicación interna y participación

9.6.2. Aspectos relevantes a tener en cuenta para el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

Con base en los enfoques de la EDI, para la **Alcaldía de Bucaramanga** se deben considerar los siguientes aspectos estratégicos:

9.6.2.1. Ambiente laboral

- Percepción de respeto, trato digno y relaciones interpersonales.
- Prevención de conflictos laborales y acoso laboral.
- Carga laboral y equilibrio vida–trabajo.

9.6.2.2. Liderazgo y dirección

- Fortalecimiento de competencias directivas en jefes y coordinadores.
- Coherencia entre el discurso institucional y las prácticas reales.
- Capacidad de los líderes para motivar, orientar y reconocer.

9.6.2.3. Gestión del talento humano

- Claridad en los procesos de selección, inducción y reinducción.
- Oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.
- Articulación entre necesidades institucionales y perfiles del personal.

9.6.2.4. Integridad y ética pública

- Promoción activa de valores del servicio público.
- Confianza en los mecanismos de denuncia y control.
- Cultura de legalidad y transparencia.

9.6.2.5. Desempeño y reconocimiento

- Percepción de justicia y objetividad en la evaluación del desempeño.
- Uso efectivo de los resultados de evaluación para mejorar y reconocer.

9.6.3. Implicaciones para el Plan Institucional de Capacitación (PIC)

La EDI evidencia que la capacitación debe ir más allá de lo técnico y abordar competencias blandas y estratégicas.

Aspectos clave a considerar:

- Brechas de competencias detectadas en liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.
- Necesidad de formación en integridad, ética y servicio al ciudadano.
- Actualización permanente en normatividad pública y gestión por resultados.

Propuesta de temas para el PIC 2026:

- Liderazgo público y gestión de equipos.
- Inteligencia emocional y manejo de conflictos.
- Servicio al ciudadano y experiencia del usuario.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

- Integridad, ética pública y prevención de la corrupción.
- Gestión del cambio y transformación organizacional.
- Innovación pública y mejora continua.
- Competencias digitales y gobierno digital.
- Enfoque de género, inclusión y diversidad en el sector público.

9.6.4. Implicaciones para el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos (PIB)

Desde la perspectiva de la EDI, el bienestar impacta directamente el desempeño y la percepción positiva de la entidad.

Aspectos relevantes:

- Bienestar emocional y salud mental.
- Reconocimiento no monetario y sentido de pertenencia.
- Participación de los servidores en el diseño de actividades de bienestar.

Propuesta de temas y acciones para el PIB 2026:

- Programas de bienestar emocional y manejo del estrés.
- Estrategias de equilibrio vida laboral–personal.
- Actividades de integración y fortalecimiento del clima laboral.
- Sistemas de reconocimiento al buen desempeño y a la innovación.
- Programas de actividad física, salud y autocuidado.
- Bienestar familiar (actividades para hijos y familias de servidores).
- Incentivos simbólicos alineados con valores institucionales.

La EDI constituye un insumo clave para fortalecer la gestión del talento humano en la Alcaldía de Bucaramanga. Incorporar sus enfoques en el PETH, el PIC y el PIB permitirá mejorar el ambiente laboral, el desempeño institucional y la calidad del servicio público durante la vigencia 2026.

9.7. 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: planeación, 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 de los resultados del FURAG y del autodiagnóstico de la matriz GETH.

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.

9.7.1.1. 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:

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

9.7.1.2. 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, en especial a través de los resultados del Concurso de Méritos, para la provisión definitiva de las vacantes del Sistema de Carrera Administrativa, que fue suscrito con la Comisión Nacional del Servicio Civil, **Acuerdo Nro. 45 del 26 de diciembre de 2025**.

En este plan se encuentran contemplados los empleos vacantes y las distintas formas de provisión de los mismos. Ver plan PL-GAT-8100-170-009.

9.7.1.3. 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. Este plan se extiende al personal administrativo de las Instituciones Educativas.

Dentro de este se incluyen las actividades de inducción y reinducción; dicho plan se encuentra establecido a partir de los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y se encuentra establecido bajo el código PL-GAT-8100-170-003.

9.7.1.4. 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. Este plan incluye al personal administrativo de las Instituciones Educativas.

Se construyó a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos y contempla los acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales de empleados públicos, establecido mediante la Resolución Nro. 0359 del 19 de Diciembre de 2024; responde a los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 y se encuentra establecido bajo el código PL-GAT-8100-170-001. En este plan se encuentran incluidas diferentes actividades de bienestar social, que forman parte del salario emocional, entre los cuales se encuentran permisos, como el de cumpleaños, por receso escolar, entre otros.

Dentro de este plan se contemplan actividades para pre pensionados de la entidad, para lo cual se ejecutan actividades con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

En relación con los incentivos, la entidad continuará otorgando incentivos por evaluación de desempeño, para los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles.

9.7.1.5. 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

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

mejorando continuamente el SG-SST. Este plan se encuentra consignado el documento F-SST-8100-230,37-061.

9.7.1.6. Política de Integridad

Se ejecutarán acciones encaminadas a fortalecer en los servidores públicos conductas que permitan interiorizar los seis valores del código de Integridad, a saber: Compromiso, Justicia, Diligencia, Honestidad, Respeto y Responsabilidad, sexto valor adoptado por la entidad, para ello se implementarán las acciones conforme al PL-GAT-8100-170-006 Plan de Implementación del Código de Integridad.

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.

9.7.1.7. Evaluación de desempeño laboral y Acuerdos de Gestión.

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.

Para el Directivo, bajo la categoría de Gerentes Públicos, se continuará con la implementación del nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión, adoptado mediante la Resolución Nro. 414 del 22 de octubre de 2025.

9.7.1.8. Clima Organizacional

Con base en los resultados de la evaluación del clima organizacional realizado en la vigencia 2025 se continua con el desarrollo de actividades en aspectos como comunicación, condiciones y ambiente de trabajo, reconocimiento y sentido de pertenencia, promoción y desarrollo profesional, liderazgo, formación y capacitación, entre otros, según los recursos disponibles, en especial los asignados a temas de capacitación y bienestar.

9.7.1.9. Flexibilidad laboral

Se dará continuidad a la aprobación de horarios flexibles para los servidores públicos en casos especiales y conforme lo aprobado con las organizaciones sindicales, establecido en la Resolución Nro. 0359 del 19 de diciembre de 2024.

9.7.1.10. 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

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

expuestas, por parte de los servidores públicos. De igual manera se efectuarán las novedades de la planta de empleos, la vinculación y desvinculación del personal, según corresponda.

9.7.1.11. Implementación de la política de desconexión laboral

Como una de las acciones de prevención de riesgo psicosocial y para reducir los niveles de estrés, se adelantarán distintas acciones edu-comunicativas, con el fin implementar la Ley 2191 de 2022 y adoptar la política desconexión laboral.

9.7.1.12. Diálogo y concertación

Se mantendrá diálogo con las diferentes organizaciones sindicales de empleados públicos y trabajadores oficiales, realizando las reuniones de seguimiento a esto acuerdos; de igual manera se respetarán los acuerdos convencionales y o acuerdos de concertación con los empleados públicos vigentes.

9.7.1.13. Implementación del Acuerdo Nro. 046 de 2025

Se realizará la implementación del Acuerdo Municipal Nro. 046 del 26 de noviembre de 2025, por medio del cual se institucionaliza la estrategia “Camello sin experiencia pa’ los jóvenes”, que busca vincular en los empleos del sistema de carrera administrativa, cuando aplique la vinculación en provisionalidad, personas entre los 18 y 28 años de edad, previo al cumplimiento de los requisitos, así como abrir espacios para la realización de prácticas académicas para estudiantes universitarios.

De igual manera, contempla dentro de su manual de funciones, empleos sin experiencia en el primer grado de la escala salarial del nivel profesional.

9.7.1.14. Cumplimiento a la Ley de Cuotas y Paridad

La entidad continuará dando cumplimiento a la ley de cuotas y paridad en los empleos de nivel directivo, realizando los informes que sean solicitados al respecto.

9.7.1.15. Cumplimiento Decreto 2011 de 2017

La entidad contempla dentro de los empleos a concurso de méritos, vacantes exclusivas para personas con discapacidad, incluidos en el Acuerdo Nro. 045 del 26 de diciembre de 2025, suscrito con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

 Alcaldía de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 4.0	Fecha Aprobación: 13-07-2020
		Código: PL-GAT-8100-170-005	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

9.7.1.16. 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 2026.

9.7.2. 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 0,5 puntos porcentuales en los resultados del Furag, respecto del año anterior.