

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

1. PRESENTACIÓN Y ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) para la vigencia 2026 se constituye en la hoja de ruta que articula la gestión de las personas con las metas institucionales del Concejo Municipal de Bucaramanga. Este documento trasciende el cumplimiento operativo para posicionar al talento humano como el activo vital para materializar el control político y la representación ciudadana en el marco del Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 "**Bucaramanga Avanza Segura**".

Diseñado bajo los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y su política de Gestión Estratégica del Talento Humano, este plan integra los sub-componentes de Previsión, Capacitación (PIC), Bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Vacantes, asegurando coherencia entre las necesidades de los servidores y los desafíos de la ciudad.

1.1 Horizonte Institucional

La gestión del talento humano se rige por la plataforma filosófica de la Corporación:

- **Misión:** Somos una corporación político-administrativa que representa a la comunidad en el ejercicio del control político y el estudio de proyectos de acuerdo, coadyuvando a los fines del Estado con servidores públicos idóneos.
- **Visión:** Para el 2027, el Concejo será reconocido por su eficiencia administrativa, responsabilidad ambiental y cercanía ciudadana, soportado en un sistema de gestión moderno y transparente.
- **Valores Corporativos:** El comportamiento de nuestros funcionarios se cimienta en la **Transparencia, Honestidad, Responsabilidad, Solidaridad y Respeto**, garantizando la legitimidad en el actuar público.

2. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Para formular estrategias efectivas, partimos de la caracterización real de nuestra planta de personal a enero de 2026 :

2.1 Análisis Demográfico y Ocupacional

- **Tamaño de la Planta:** 15 funcionarios (Planta Global).

- **Equidad de Género:** 53% Mujeres / 47% Hombres. Una distribución paritaria que facilita el enfoque de género en las políticas de bienestar.
- **Nivel de Escolaridad:** Alto nivel de profesionalización (47% con Postgrado), lo que exige planes de capacitación especializados y no básicos.
- **Desafío Generacional:** El 47% de los funcionarios supera los 50 años. Esto plantea dos retos inmediatos: la **gestión del conocimiento** ante próximos retiros y la **adaptación tecnológica** de personal con alta antigüedad (>20 años de servicio).

2.2 Estado de la Transformación Digital

Según el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) 2025-2028, la entidad enfrenta brechas en "apropiación TIC". Para 2026, el personal debe migrar operativamente a nuevos sistemas como la gestión documental electrónica, la plataforma de sesiones virtuales y la interoperabilidad con SECOP II y Orfeo.

3. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN 2026

El PETH 2026 se despliega a través de cinco (5) ejes estratégicos que cubren el ciclo de vida del servidor público:

EJE 1: PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Objetivo: Garantizar la disponibilidad de personal idóneo y la claridad en funciones frente a los nuevos retos tecnológicos.

- **Línea de Acción 1.1 - Previsión de Vacantes:** Ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos, priorizando la cobertura inmediata de vacancias temporales y definitivas mediante la figura de **encargo** para incentivar el mérito interno.
- **Línea de Acción 1.2 - Actualización Funcional:** Revisión de los manuales de funciones para incluir formalmente las competencias digitales requeridas por el PETI y las responsabilidades en seguridad de la información (Ley 1581 de 2012).

EJE 2: GESTIÓN DEL DESARROLLO (PIC)

Objetivo: Cerrar la brecha digital y fortalecer las competencias blandas para un servicio más humano. Alineado con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).

- **Línea de Acción 2.1 - Escuela de Transformación Digital:** Capacitación intensiva y práctica ("aprender haciendo") en:
 - Uso de **Orfeo** y **SECOP II** para áreas administrativas.
 - Ciberseguridad y protección de datos para todos los niveles.

- **Línea de Acción 2.2 - Desarrollo del Ser:** Formación en habilidades blandas priorizadas en el diagnóstico de bienestar: **Liderazgo, Inteligencia Emocional y Resolución de Conflictos** (Mediadores).

EJE 3: BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Objetivo: Elevar el salario emocional y el sentido de pertenencia en un entorno laboral seguro y motivador. Presupuesto Estimado: \$170.000.000

- **Línea de Acción 3.1 - Equilibrio Vida-Trabajo:** Implementación estricta de la Ley de Desconexión Laboral y jornadas flexibles. Celebración del **Día de la Familia** (semestral) como espacio de integración núcleo-entidad.
- **Línea de Acción 3.2 - Incentivos No Pecuniarios:** Programa de **Turismo Social** para los mejores funcionarios de carrera y libre nombramiento (destinos priorizados por encuesta: San Andrés/Cancún) y reconocimiento público en sesiones plenarias.
- **Línea de Acción 3.3 - Cultura Organizacional:** Fortalecimiento de los valores de **Transparencia y Honestidad** mediante campañas internas y la elección del "Guardián de la Integridad".

EJE 4: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Objetivo: Mitigar los riesgos emergentes derivados de la carga mental y el entorno físico.

- **Línea de Acción 4.1 - Entornos Saludables:** Continuidad de la estrategia de "**Orden y Aseo (5s)**" implementada exitosamente para mejorar las condiciones locativas.
- **Línea de Acción 4.2 - Gestión del Riesgo Psicosocial:** Programa de vigilancia epidemiológica enfocado en **estrés laboral y burnout**, dado el envejecimiento de la planta y las exigencias del control político. Incluye pausas activas dirigidas y tamizajes de salud mental.

EJE 5: GESTIÓN DEL CAMBIO Y RETIRO ASISTIDO

Objetivo: Honrar la labor de quienes construyeron la entidad y asegurar que su conocimiento permanezca.

- **Línea de Acción 5.1 - Programa "Mi Legado":** Ruta de acompañamiento para los **3 funcionarios pre-pensionados** identificados. Incluye talleres de proyecto de vida post-laboral, emprendimiento y finanzas personales.
- **Línea de Acción 5.2 - Gestión del Conocimiento:** Mentoría inversa donde los pre-pensionados documentan procesos críticos y los funcionarios jóvenes enseñan herramientas digitales, creando un intercambio de saberes intergeneracional.

4. PRESUPUESTO Y RECURSOS

La ejecución del PETH 2026 cuenta con viabilidad financiera amparada en el Presupuesto General de Gastos de la Corporación:

Componente	Fuente de Financiación	Rubro Estimado
Bienestar e Incentivos	Recursos Propios	\$170.000.000
Capacitación (PIC)	Recursos Propios / Convenios ESAP	\$50.000.000 (Estimado)
SST	Recursos Propios	Según Plan SST
Nómina y Prestaciones	Recursos Propios	Según Acuerdo de Presupuesto 2026

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Secretaría General, con apoyo de Control Interno, realizará seguimiento trimestral a través de los siguientes indicadores de gestión:

1. **Índice de Ejecución del PIC:** (Capacitaciones Realizadas / Capacitaciones Programadas) x 100. *Meta: >90%.*
2. **Cobertura de Bienestar:** % de funcionarios que participan en al menos 2 actividades de bienestar al semestre. *Meta: 100%.*
3. **Índice de Retención de Conocimiento:** % de pre-pensionados con procesos documentados y socializados antes de su retiro. *Meta: 100%.*
4. **Clima Laboral:** Calificación promedio en la encuesta anual de satisfacción y clima organizacional. *Meta: >85% Satisfacción.*

Aprobación:

Este plan se adopta y forma parte integral de la planeación institucional para la vigencia 2026, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

SECRETARÍA GENERAL

Concejo Municipal de Bucaramanga