



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
PETH**

2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....4

MISION.....4

VISION.....

1. ALCANCE..... 27

2. RESPONSABLE 27

3. OBJETIVO GENERAL..... 27

4. MARCO LEGAL 28

5. PLAN ESTRATEGICO ORGANIZACIONAL 29

6. ESTADO DE INFORMACION DE GESTION DE TALENTO HUMANO 29

7. RESULTADOS DE MEDICIONES 32

8. IDENTIFICACION DE ACCIONES 35

9. EVALUACION DEL PLAN..... 42

10. CODIGO DE INTEGRIDAD 43

11. PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2025 43

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-003
		Serie: 111
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026	Versión 05
		Página 26 de 22

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor.

El énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos. De esta forma se estructura el Plan Estratégico de Actividades en Recursos Humanos el cual contiene estrategias referentes al Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan de Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Evaluación del Desempeño, entre otros.

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

MISION

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga es un establecimiento público descentralizado del orden municipal con autonomía financiera y administrativa, enfocada en una movilidad sostenible, ágil y segura; garantizando planeación, regulación, control y educación vial; atendiendo los diferentes trámites de vehículos y conductores, en el marco de las disposiciones legales vigentes.

VISION

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga para el año 2030 será competitiva a nivel nacional en movilidad inteligente y seguridad vial generando un impacto positivo en el desarrollo de la ciudad y la calidad de vida de los actores viales, prestando servicios de calidad apoyado en el uso de tecnologías modernas.

1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano contiene cada una de las diferentes actividades que le corresponde ejecutar al área del talento humano desde la vinculación, el desarrollo del personal y su retiro.

2. RESPONSABLE

Grupo de Gestión del Talento Humano.

3. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar un buen ambiente laboral para los servidores públicos de la institución mediante la mejora en la calidad de vida laboral con espacios de esparcimiento, integración familiar, reconocimiento e incentivos y programas de desarrollo social que compensen las necesidades integrales de los servidores públicos.
- Fortalecer las competencias, aptitudes y habilidades de los funcionarios a través de procesos de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y actividades de capacitación que permitan fortalecer e inspeccionar el conocimiento adquirido.

- Establecer e implementar los métodos de prevención, reconocimiento, evaluación y control de riesgos en la seguridad y salud en el trabajo, en la realización de las actividades de los servidores públicos. (SG-SST)
- Fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los planes y procedimientos de la gestión estratégica del talento humano incluyendo los lineamientos de la función pública.

4. MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	TEMA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos 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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
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

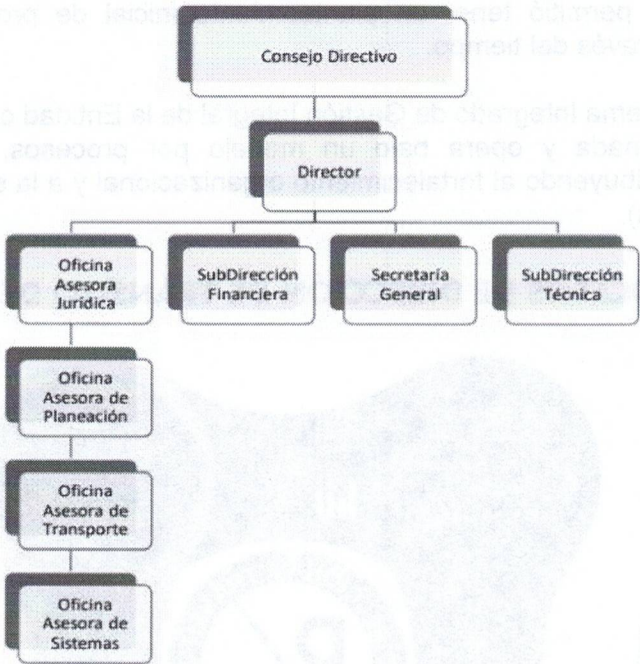
Decreto 1083 de mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de bienestar y plan de incentivos.	Plan institucional de Capacitación Programa de bienestar e incentivos
Resolución 1111 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 2018CNSC	Establece el sistema tipo empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema tipo de evaluación del desempeño.
Decreto 815 de mayo de 2018	Se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias Laborales generales para los empleos públicos 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

5. PLAN ESTRATEGICO ORGANIZACIONAL

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

6. ESTADO DE INFORMACION DE GESTION DE TALENTO HUMANO

6.1. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA



La estructura de la Entidad fue establecida mediante Decreto No. 0221 del 30 de noviembre de 2001. La cual establece a Estructura de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y se determinan las funciones generales por dependencia.

6.2 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

NIVEL DEL CARGO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL, EMPLEOS
Directivo	4	0	4
Asesor	9	2	11
Profesional	6	12	18
Técnico	2	189	191
Asistencial	3	50	53
TOTAL	24	253	277

Esta planta contiene 32 empleos distribuidos de la siguiente forma: 3 empleos en nivel directivo, 3 del nivel asesor, 4 del nivel profesional, 10 del nivel técnico y 12 de nivel asistencial, que son cubiertos con recursos propios.

6.3 ESTRUCTURA POR PROCESOS

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga está certificada en el Sistema de Gestión de Calidad por el ente certificado CQR, bajo la Norma Técnica Colombiana NTC ISO 9001:2015 y NTC 14001:2015, que permitió tener un planteamiento inicial de procesos, la cual ha venido evolucionando a través del tiempo.

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



TIPO	PROCESO	LIDER-CARGO
ESTRATEGICO	DIRECCIÓNAMIENTO ESTRATEGICO	Director General Asesor de Planeación
	DIRECCION DE LOS SISTEMAS GESTION	Asesor de Calidad
	GESTION SERVICIO AL CIUDADANO	Profesional Especializado Grado 01

TIPO	PROCESO	LIDER-CARGO
MISIONAL	CENTRO DE DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR- CDA	Jefe CDA
	PLANEAMIENTO VIAL	Asesor Grado 01
	CONTROL VIAL	Comandante
	CULTURA VIAL	Profesional Especializado Grado 02
	REGISTRO DE LA INFORMACIÓN	Asesor Grado 01
APOYO	GESTION DE TICS	Asesor de Sistemas
	GESTION JURIDICA Y CONTRATACIÓN	Asesor de Contratación Jefe Oficina Asesora Jurídica Asesora Grado 02 Jurídica
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Secretario General
	GESTION FINANCIERA	Subdirector Financiera
EVALUACIÓN Y CONTROL	GESTIÓN DE AUDITORIA	Asesor de Control y Gestión

7. RESULTADOS DE MEDICIONES

MATRIZ GETH

Resultados de Mediciones en el 2025 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 95.2 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

RESULTADOS MATRIZ GETH	
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	97
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	95

Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, la ruta de la felicidad, específicamente para

mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, fue la ruta con menor puntaje.

FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

La evaluación de la gestión se desarrolla a través de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, el FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Los resultados de esta medición correspondiente al año 2024 es la siguiente:



DIMENSIÓN				PUNTAJE CONSULTADO
D1: Talento Humano				52,9
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación				72,6

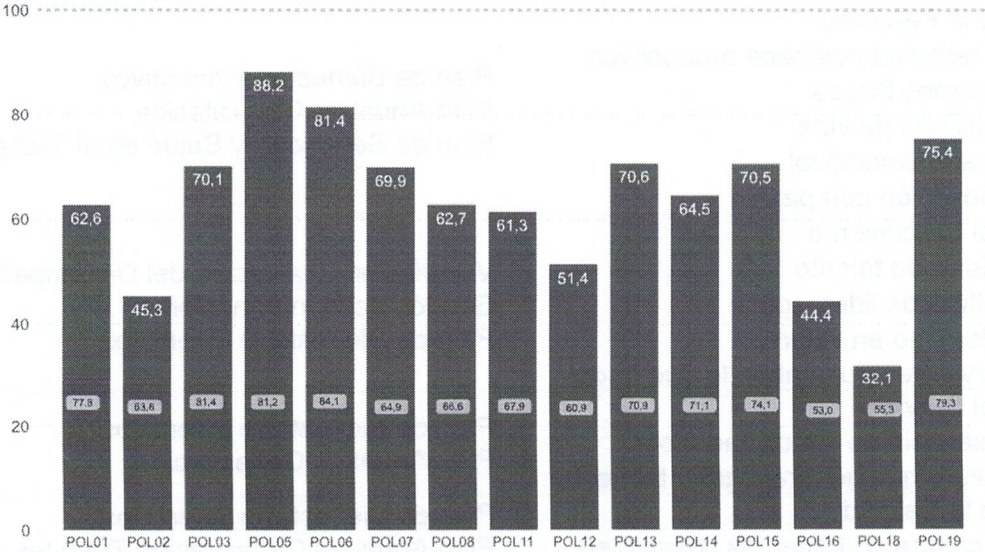
D3: Gestión con Valores para Resultados	67,0
D4: Evaluación de Resultados	64,6
D5: Información y Comunicación	63,8
D6: Gestión del Conocimiento	32,1
D7: Control Interno	75,6

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública- Resultado de desempeño institucional Orden Territorial –, vigencia 2024

Fuente: resultado de la medición del FURAG.

POLITICAS DE GESTION Y DESEMPEÑO MIPG 2024

DIMENSIÓN	PUNTAJE CONSULTADO	PROMEDIO
POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano	62,6	77,8
POL02: Integridad	45,3	63,8
POL03: Planeación Institucional	70,1	81,4
POL05: Compras y Contratación Pública	88,2	81,2
POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	81,4	84,1
POL07: Gobierno Digital	69,9	64,9
POL08: Seguridad Digital	62,7	66,6
POL11: Servicio a las ciudadanías	61,3	67,9
POL12: Racionalización de Trámites	51,4	60,9



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública	70,6	70,9
POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	64,5	71,1
POL015: Transparencia y Lucha contra la Corrupción	70,5	74,1
POL016: Gestión Documental	44,4	53,0
POL018: Gestión del Conocimiento y la Innovación	32,1	55,3
POL019: Control Interno	75,4	79,3

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública- Resultado de desempeño institucional Orden Territorial —, vigencia 2024

8. IDENTIFICACION DE ACCIONES

Con el propósito de generar valor público, la gestión de talento humano de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga ha planteado las acciones a desarrollar se ejecutan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG, por lo tanto, una vez recopilada la información anterior, se identifican los siguientes aspectos a tener en cuenta en la entidad y se determinan las siguientes acciones.

8.1 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad - La felicidad nos hace productivos - Entornos físicos - Equilibrio de vida - Salario emocional - Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Crecimiento - Liderando talento - Cultura de liderazgo - Liderazgo en valores - Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio - Al servicio de los ciudadanos - Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación
Ruta de la Calidad - La cultura de hacer las cosas bien - Hacer siempre las cosas bien	Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Trámites y certificaciones

Cultura de la calidad y la integridad	
Ruta de Análisis de Datos	
- Conociendo el talento - Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Gestión de la información

8.2 PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de gestión de talento humano de la Dirección de Tránsito 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.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humano que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de

una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

ESTRATEGIAS Y BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

La dimensión del Talento Humano MIPG contribuye a generar estrategias y otorgar beneficios que mejoren y optimicen la creación de valor público permitiendo el alcance de los objetivos y metas establecidas en la institución, por lo tanto, cada una de las estrategias y beneficios laborales se tendrán presentes para poder brindar atención a las necesidades de los servidores públicos durante su ingreso, permanencia y retiro.

8.2.1 ESTRATEGIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Por medio del plan institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en Fortalecer el desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios públicos, con el fin de facilitar el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Institucional.

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

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

Por consiguiente, se tendrá presente como insumo la identificación de las necesidades de capacitación enfatizando en las labores diarias de los empleados públicos y las requeridas para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia u oficina que se hace cada año por dependencia mediante la encuesta de DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

8.2.2 ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La estrategia del plan de bienestar social e incentivos estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la Dirección de Tránsito 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.

8.2.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-003
		Serie: 111
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026	Versión 05
		Página 38 de 22

otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.8)

En los Planes de Incentivos se dará cumplimiento a la La resolución 118 de 2023 *“Por la cual se crea y reglamenta Estimulo Educativo de apoyo para la Educación Formal a los Servidores Públicos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga y se dictan otras disposiciones”*.

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

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

Para garantizar el cumplimiento del compromiso del plan se tienen en cuenta los siguientes objetivos:

- Proporcionar los recursos que garanticen el adecuado mantenimiento y actualización del SG-SST e implementación de controles para la mitigación del riesgo establecidos en la matriz de peligros.
- Mantener y actualizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG SST de acuerdo con resolución 312 de 2019, con el fin de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Brindar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, previniendo a nuestros colaboradores visitantes y partes interesadas de lesiones personales y/o enfermedades laborales o daño a la propiedad.
- Gestionar la eliminación, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y determinación de los respectivos controles frente a los riesgos derivados de las actividades, con la premisa de la mejora continua del SG-SST, de manera tal que se prevenga la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o casos de enfermedad laboral.

8.2.5 ESTRATEGIA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, con base en el acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptado por la Dirección de Tránsito de Bucaramanga mediante Resolución 030 del 30 de enero de 2020.

8.2.6 ESTRATEGIA DE NOMINA

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-003
		Serie: 111
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026	Versión 05
		Página 39 de 22

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

8.2.7 ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACION

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

8.2.8 ESTRATEGIA HISTORIAS LABORALES

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

8.2.9 ESTRATEGIA DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL INDUCCION Y REINDUCCION

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

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

- Programar Inducción General y Reinducción.
- Coordinar la Inducción y Reinducción con las dependencias responsables
- Realizar Inducción General y Reinducción por dependencias, proceso que se puede efectuar de forma virtual para procesos de Reinducción.

8.2.10 ESTRATEGIA DEL GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

Para la ejecución de la estrategia de gestión del conocimiento y la innovación se tendrá en cuenta los resultados de la medición del autodiagnóstico de la política establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, EL Manual de Gestión del Conocimiento y la Política DE Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Las actividades que se realizaran son:

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

8.2.11 ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

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

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

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

8.3 BENEFICIOS LABORALES DE TALENTO HUMANO

8.3.1 MOVILIDAD

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

8.3.2 GESTION DEL CAMBIO

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

8.3.3 HORARIOS FLEXIBLES

	PROCESO GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código PL-GDAM-003
		Serie: 111
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PETH 2026	Versión 05
		Página 41 de 22

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

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

8.3.4 DIALOGO Y CONCERTACIÓN

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

8.3.5 MERITOCRACIA

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

8.4 INGRESO

8.4.1 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y VACANTES

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

La Dirección de Tránsito de Bucaramanga, identificadas las vacantes y su asignación básica, se encuentra realizando el Concurso de Ascenso y Abierto en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ACUERDO 49 del 26 de diciembre de 2025, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIRECCION DE TRANSITO DE BUCARAMANGA - Proceso de Selección No. 2712 –Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial y UApA”*.

8.4.2 RETIRO

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

con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

9. EVALUACION DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

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

a) Implementación Matriz de seguimiento trimestral a lo planificado:

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

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

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

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

c) Indicadores de gestión:

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

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

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

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

d) Información revisión por procesos

Se realizan diferentes actividades para obtener la respectiva información como:

- Realizar el seguimiento a la documentación del proceso
- Reportar el estado de indicadores
- Realizar el seguimiento de correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, acciones de mejora y salidas no conformes.
- Revisar las inducciones y capacitaciones realizadas.

10. CODIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. En la Dirección de Tránsito de Bucaramanga, se encuentra adoptado mediante Resolución 118 de fecha 30 de marzo de 2021.

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

Con el objetivo de poner en práctica los valores del código de integridad, se tiene la Estrategia de la Política de Integridad, que tiene como finalidad mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de los valores, con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

PLAN DE ACCIÓN PARA LA VIGENCIA 2026

Entregables	Actividades Estratégicas
Plan Estratégico de Talento Humano	Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano y enviar para publicación en el portal web de la Entidad
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las Evaluaciones del Desempeño de los servidores
	Hacer seguimiento al Formato establecido para mitigar la fuga de conocimiento
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos
	Ejes Temáticos
Cumplimiento Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar el Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Desarrollar las actividades programadas para el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación

Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	Desarrollar actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
	Ejes Temáticos
Clima Organizacional	Seguimiento a la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial
	Apoyo Psicosocial
Evaluación del Desempeño	Aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño
Plan Anual de Vacantes	Proveer las vacantes oportunamente
	Concurso de Méritos
Ciclo de vida del servidor público gestionando	Gestionar proceso de vinculación, permanencia y retiro
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina
	Gestionar las vacaciones que se produzcan
	Proyectar los actos administrativos interrupción, aplazamientos y disfrute de vacaciones
	Gestionar las liquidaciones de los exservidores que se presente en el periodo correspondiente
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes
	Socializar el Código de Integridad con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Declaración Conflicto de Intereses
	Realizar el seguimiento para que los funcionarios realicen la declaración de bienes y rentas en el SIGEP
	Brindar apoyo socio laboral a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad
	Actividades Prepensionados
	Comisión de Personal
	Fomentar actividades recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación y la ARL

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	CONSTRUYE O PROYECTA EL DOCUMENTO	RECONOCE DOCUMENTO PARA SIG	ADMITE DOCUMENTO
05	28 /01/ 2026	29 /01/ 2026	Emisión Inicial Actualización actividades 2026	 JAWIER FERNANDO PARRA ISAZA Asesor de Talento Humano	 SENAIDA TELLEZ DUARTE Secretaria General	 JHAIR ANDRES MANRIQUE BAUTISTA Director General

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	30/06/2022	30/06/2022	Emisión Inicial.
02	19/01/2023	19/01/2023	Emisión plan Estratégico de Talento Humano 2023
03	23/01/2024	23/01/2024	Emisión plan Estratégico de Talento Humano 2024
04	ENERO DE 2025	ENERO DE 2025	Emisión plan Estratégico de Talento Humano 2025