




## ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026


#### Control de elaboración del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Elaborado	María Eliana Villa Bellucci	Profesional Especializado Grado tres (3)	Dirección de Talento Humano – Líder Grupo Gestión Administrativa	27/01/2026
Elaborado	Jhon Schneider Gómez Vera	Ingeniero Industrial de apoyo	Dirección de Talento Humano - Grupo Sistema de Gestión de Calidad	27/01/2026
Elaborado	Claudia Patricia Roa Guzmán	Profesional de Apoyo CPS	Dirección de Talento Humano - Grupo Sistema de Gestión de Calidad	27/01/2026
Revisión	Yamile López Madarriaga	Profesional Universitario - Líder Grupo Calidad	Dirección de Talento Humano - Grupo Sistema de Gestión de Calidad	27/01/2026
	Jhon Mauricio Narváez Rodríguez	Secretario de Talento Humano	Dirección de Talento Humano	27/01/2026
Aprobación	Integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Alcalde Distrital	Despacho del Alcalde Distrital	27/01/2026
		Secretario Jurídico Distrital	Secretaría Jurídica Distrital	
		Secretario Distrital de Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	
		Secretario de Hacienda Distrital	Secretaría de Hacienda Distrital	
		Secretario General	Secretaría General	
		Secretario Distrital del Interior	Secretaría Distrital del Interior	
		Gerente de Tecnologías de la información y las	Gerente de las TIC	
		Gerente de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	Gerencia de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	
Jefe de la Oficina de Relacionamento con el Ciudadano	Oficina de Relacionamento con el Ciudadano			

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

## TABLA DE CONTENIDO


INTRODUCCION .....	5
1. CONTEXTO .....	6
1.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES.....	6
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	9
MIPG V5 APLICADO AL MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DISTRITAL.....	10
1.2 OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	10
1.3 NORMATIVIDAD ASOCIADA .....	11
1.4 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.....	14
2. INFORMACION DE BASE .....	15
2.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL .....	15
2.2 RECURSOS APROBADOS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026.....	17
2.3 SISTEMAS DE INFORMACION .....	17
2.4 RIESGOS.....	20
2.5 CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO .....	23
2.6 ACUERDOS SINDICALES.....	28
2.7 MANUAL DE FUNCIONES.....	29
3. DIAGNOSTICOS.....	32
1 AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH VERSION 4.10.....	33
RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO POR RUTAS DE VALOR.....	34
3. DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL Y NECESIDADES DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL.....	35
3 DIANOSTICO DE ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL.....	37
4. DIAGNOSTICO DE TEST DE PERCEPCION SOBRE INTEGRIDAD .....	38
5. DIAGNOSTICO DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	39
6 OTROS DIAGNOSTICOS .....	40
4. DEFINICION ESTRATEGICA.....	43
4.1 ALCANCE .....	43
4.2 POLÍTICA DE CALIDAD Y PRINCIPIOS .....	43
4.3 POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO .....	43
4.4 OBJETIVOS .....	44
4.5 ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES.....	44
4.6 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO .....	44
5. PLANES INSTITUCIONALES TEMATICOS.....	45
5.1 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO .....	45
5.2 PLAN ANUAL DE VACANTES-PAV .....	46

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 3 DE 68

5.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	47
OBJETIVOS .....	47
BENEFICIARIOS .....	48
EJES PLAN DE BIENESTAR.....	48
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	48
EJE 2. SALUD MENTAL .....	49
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSION .....	49
EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL .....	49
EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO .....	49
5.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC.....	49
OBJETIVOS .....	50
EJES TEMATICOS .....	50
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS .....	50
EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE .....	50
EJE 3. MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD .....	51
EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	51
EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO .....	51
EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	51
5.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SST .....	52
6.TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR .....	53
6.1 INDUCCION Y REINDUCCION.....	53
6.2 EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	54
6.3 SIGEP. SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.....	54
6.4 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL .....	55
6.5 VALORES: .....	55
6.6 GESTION DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO .....	56
6.7 GESTION CON GERENTES PUBLICOS .....	58
6.8 NEGOCIACION COLECTIVA.....	58
6.9 DESVINCULACION ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.....	59
6.10 OTROS TEMAS RELEVANTES PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO- Transformación Digital y Competencias .....	60
7.SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....	61
7.1 HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO.....	61
7.2 INDICADORES .....	61
7.3 RESULTADOS FURAG.....	62
7.4 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN.....	62
8. MEJORAMIENTO CONTINUO .....	64
8.1 CORRECCIONES .....	64
ACCIONES CORRECTIVAS.....	66

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002 PÁGINA 4 DE 68

8.3 ACCIONES PREVENTIVAS Y DE MEJORA..... 67

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 5 DE 68

## INTRODUCCION

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, a través de la Dirección de Talento Humano, concibe la gestión del talento humano como un proceso estratégico e integral que articula el ciclo de vida laboral de los servidores públicos —ingreso, desarrollo y retiro— con la planeación institucional, la gestión de la información y el fortalecimiento de las capacidades organizacionales, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


El Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en el conocimiento normativo, institucional y del entorno, la planeación estratégica y el arreglo institucional, garantizando la adecuada administración del empleo público mediante el manual de funciones y competencias, la provisión del empleo bajo el principio de la meritocracia, y la gestión del desempeño desde el ingreso, asegurando procesos transparentes, objetivos y alineados con las necesidades del Distrito.

Durante la etapa de desarrollo, el plan integra la gestión de la información, la evaluación del desempeño, la capacitación y el bienestar, promoviendo el fortalecimiento de competencias, la diversidad e inclusión, el clima organizacional, el cambio cultural, la vivencia de valores institucionales y la consolidación de una gerencia pública orientada a resultados. Estas acciones se articulan con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con énfasis en la prevención de riesgos, el cuidado integral y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El plan reconoce igualmente la importancia de los contratistas como parte del talento humano ampliado de la entidad, promoviendo el cumplimiento de los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la normativa vigente.

En la etapa de retiro, se fortalecen los procesos de gestión de la información, administración del talento humano y desvinculación asistida, asegurando una transición ordenada, humana y respetuosa, que permita preservar el conocimiento institucional y contribuir a la gestión del conocimiento, como elemento clave para la sostenibilidad y mejora continua de la Administración Distrital.

De esta manera, el Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como una herramienta orientadora para el desarrollo integral de las personas, el fortalecimiento institucional y la prestación de un servicio público de calidad, humano y eficiente, al servicio de la ciudadanía de Barrancabermeja.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 6 DE 68

## 1. CONTEXTO

### 1.1 REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES

El Marco Estratégico Distrital de la Alcaldía de Barrancabermeja se encuentra actualmente definido y alineado con el **Decreto 100 del 17 de marzo de 2025**, “Por medio del cual se determina la estructura de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja y se señalan las funciones de sus dependencias”, en armonía con el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027.

En cumplimiento de la **Dimensión 1: Talento Humano** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la entidad prioriza la **Política de Integridad**. Esta política está centrada en el servidor público y se materializa a través del "**Código de Integridad**". Bajo un enfoque preventivo, la **Secretaría General**, a través de la **Dirección de Talento Humano** y en conjunto con los servidores de la entidad, lidera el modelo de integridad pública. Este modelo incluye la promoción y el fortalecimiento de los valores del servicio público, asegurando una conducta ejemplar en el ejercicio de las funciones.

Asimismo, la gestión se rige por el **Decreto 1083 de 2015** (modificado por el **Decreto 1499 de 2017**), que establece el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**. Este modelo integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo (SISTEDA) y de Gestión de la Calidad (SGC) en un solo Sistema de Gestión, articulándose con el Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El contexto interno de la organización se fundamenta en su cultura organizacional. La visión, misión y valores institucionales de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, que guían el actuar administrativo, se transcriben a continuación: **Misión**. El Distrito Especial, Portuario, Biodiverso, Industrial y Turístico de Barrancabermeja tiene como misión fundamental afianzar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de su población. Su gestión se rige por los principios de buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia, orientándose específicamente a:

- Garantizar el desarrollo sin discriminación, con énfasis en poblaciones vulnerables.
- Asegurar una asignación de recursos bajo criterios de equidad y sostenibilidad.
- Modernizar permanentemente la estructura y los procesos institucionales.
- Fortalecer la confianza de la ciudadanía y de los inversionistas para la generación de empleo.
- Promover un clima laboral basado en el respeto mutuo y el desarrollo integral del servidor.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 7 DE 68

**Visión.** Para el año 2027, Barrancabermeja se consolidará como un Distrito líder en la gestión del desarrollo regional, reconocido como una ciudad generadora de empleo y oportunidades. Será un territorio seguro, amigable y competitivo, donde la ciudadanía recupere la confianza en sus autoridades y trabaje de manera articulada bajo las herramientas de la Ley de Regiones para proyectar el impacto económico, ambiental y social de la ciudad.


### Valores Institucionales

De acuerdo con el Código de Integridad adoptado por la Administración Distrital, los servidores públicos de Barrancabermeja orientan su conducta bajo los siguientes valores esenciales:



### MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS (ACTUALIZADO)



	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 8 DE 68

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja organiza su gestión bajo un enfoque sistémico que permite transformar las necesidades de los ciudadanos en resultados que generen valor público. En este modelo, el Talento Humano es el eje transversal que garantiza la ejecución de cada componente:


**Procesos Estratégicos:** El Talento Humano proporciona los perfiles idóneos para la planeación institucional y la comunicación estratégica. Se enfoca en que los 51 cargos del nivel directivo lideren el cumplimiento del Plan de Desarrollo Distrital.

**Procesos Misionales:** Es el núcleo donde los servidores (principalmente los 209 del nivel profesional) ejecutan las competencias de salud, educación, infraestructura y desarrollo económico. La gestión estratégica busca que estos profesionales cuenten con las competencias técnicas para impactar directamente en la comunidad.

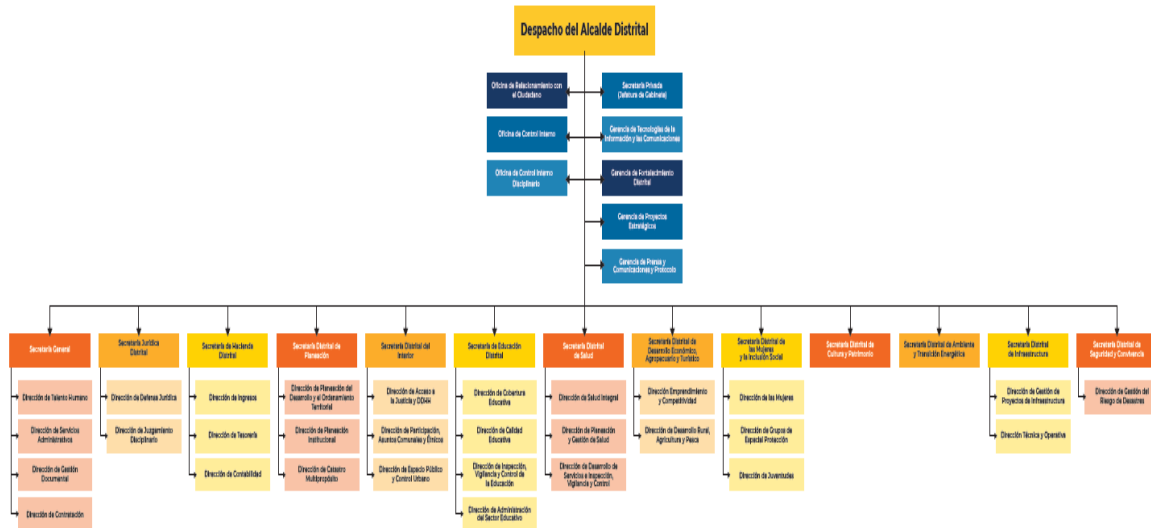
**Procesos de Apoyo:** Aquí se ubica la Gestión del Talento Humano como un proceso facilitador. Su función es administrar los 489 cargos totales mediante la provisión oportuna de personal, el pago de nómina, y el fomento de la seguridad y salud en el trabajo.

**Procesos de Evaluación y Control:** Garantiza la mejora continua. El Talento Humano aporta a este nivel mediante la evaluación del desempeño, donde se monitorea la eficiencia de los 142 funcionarios de carrera y los 97 encargos, asegurando que la gestión cumpla con los estándares de calidad administrativa.

**Relación Talento Humano - Mapa de Procesos:** La estructura del mapa de procesos exige que el área de Talento Humano no sea solo administrativa, sino operativa. Actualmente, la alta dependencia de personal provisional (277 cargos) representa un desafío para la continuidad de los procesos misionales, por lo que el PETH prioriza la transferencia de conocimiento para evitar la pérdida de memoria institucional en la cadena de valor.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>	<b>PÁGINA 9 DE 68</b>

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



La estructura orgánica de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, establecida mediante el **Decreto 100 del 17 de marzo de 2025**, trasciende la simple redistribución de dependencias; se consolida como una respuesta estratégica a la imperativa necesidad de modernización y transformación institucional. Este rediseño se fundamenta en los siguientes ejes esenciales:


**Alineación con el Plan de Desarrollo 2024-2027:** La estructura se ha concebido como la plataforma operativa necesaria para materializar las metas del programa **"Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial"**. Con ello, se garantiza que la entidad posea la capacidad instalada para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y elevar efectivamente la calidad de vida de los barranqueños.

**Especialización y Eficiencia:** El nuevo modelo dota a las Secretarías de una robusta capacidad ejecutiva. Esta reingeniería optimiza los tramos de control, mitiga los "cuellos de botella" operativos y elimina la duplicidad de funciones, facilitando una toma de decisiones más ágil y técnica.

**Enfoque de Distrito Especial:** En estricto cumplimiento de la Ley 1923 de 2018, la estructura responde a la complejidad socioeconómica de un Distrito Industrial, Portuario y Biodiverso. Para ello, se han creado direcciones administrativas especializadas capaces de atender los retos técnicos que demanda esta categoría territorial.

### Configuración de la Administración Central

Bajo la vigencia del Decreto 100 de 2025, la administración central del Distrito de Barrancabermeja se reorganizó para potenciar el cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y legales. La nueva arquitectura institucional se distribuye de la siguiente manera:

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 10 DE 68

- **Nivel de Dirección Superior:** Un (1) Despacho del alcalde Distrital.
- **Nivel de Asesoría y Apoyo Estratégico:** Tres (3) Oficinas y cuatro (4) Gerencias especializadas.
- **Nivel Ejecutivo:** Catorce (14) Secretarías de Despacho, encargadas de liderar los sectores administrativos.
- **Nivel Técnico y Operativo:** Veintiséis (26) Direcciones Técnicas, dos (2) Direcciones Operativas y dos (2) Direcciones Administrativas, garantizando la ejecución y el despliegue de la gestión pública en el territorio. Adicionalmente la oficina de control interno.

**MIPG V5 APLICADO AL MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DISTRITAL**  
El Plan se fundamenta en la **Dimensión 1: Talento Humano** del MIPG, considerada el corazón del modelo.

**Gobernanza Pública:** Implementación de políticas de integridad y transparencia.

**Ciclo de Vida del Servidor:** Desde el ingreso (meritocracia), desarrollo (capacitación y bienestar) hasta el retiro (pre-pensionados y desvinculación asistida).

**Gestión del Conocimiento:** Asegurar que el saber institucional permanezca en la entidad a través de relevos generacionales y documentación de buenas prácticas.


### **Pilares fundamentales para la gestión estratégica del talento humano**

Para el Distrito de Barrancabermeja, la gestión se asienta en tres pilares:

- **Mérito:** El ingreso y ascenso basados en la capacidad y competencia.
- **Integridad:** Comportamiento ético alineado con el Código de Integridad institucional.
- **Productividad:** Optimización del desempeño para el cumplimiento de metas institucionales.

### **1.2 OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

- Responder con oportunidad, eficiencia, eficacia, efectividad y calidad a los requerimientos de los ciudadanos que propendan por el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida en el Distrito mediante la creación de valor público.
- Colocar a disposición sistemas, medios y otras herramientas innovadoras que faciliten la interacción con el ciudadano promoviendo una estructura, procesos y procedimientos flexibles que aseguren una prestación del servicio basada en la confianza y la consideración de las particularidades culturales y económicas de los habitantes del Distrito de Barrancabermeja.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

- Fortalecer los valores del trabajo, la ética y la identidad cultural de sus colaboradores, alcanzando un clima laboral de mutuo respeto y desarrollo integral que contribuya al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado.

### 1.3 NORMATIVIDAD ASOCIADA

La gestión del talento humano en la Alcaldía Distrital se rige por un conjunto jerarquizado de normas que garantizan la legalidad y el mérito en el servicio público:

Categoría	Norma Principal	Descripción
General	Constitución Política de 1991	Define la jerarquía suprema del ordenamiento jurídico. Específicamente, los Artículos 122 al 130 regulan la función pública y el mérito. Los Artículos 209 y 269 fundamentan la función administrativa y el control interno. Artículo 125, que establece el mérito como regla general para el ingreso y ascenso a empleos de carrera. También el Artículo 53, que enmarca la capacitación como un derecho laboral fundamental.
	Acto Legislativo 01 de 2005	Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política
	Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
	Decreto 1042 de 1978	Por medio del cual por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
	Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
	Decreto 2663 de 1950	Sobre Código Sustantivo del Trabajo
	Decreto 3135 de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales
	Decreto 1848 de 1969	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968 - Define vinculación al sector público
	Decreto 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones
	Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio familiar y se dictan otras disposiciones.
	Ley 33 de 1985	Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público
	Ley 50 de 1990	Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
	Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
	Resoluciones 96 y 103 de 1995	Modifican la Resolución 140 de 1994, en el sentido que el promedio para las becas convencionales es de 3.0.

**ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA****PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**


CÓDIGO: GTH-PL-001

FECHA: 27-01-2026


VERSIÓN: 002

PÁGINA 12 DE 68

	Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
	Ley 344 de 1996	Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones.
	Ley 489 de 1998	Dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y territorial.
	Ley 549 de 1999	Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.
	Ley 715 del 2001	"Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud entre otros."
	Decreto 1919 de 2002	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.
	Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
	Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.
Carrera Administrativa	Ley 909 de 2004	Es la norma base que regula el empleo público, la carrera administrativa y los principios de la gerencia pública.
	Resolución 4566 de 2016 del Ministerio de Trabajo	Por la cual se crea el Programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se establecen las condiciones para su puesta en marcha y se dictan otras disposiciones
	Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
	Resolución 3546 de 2018 del Ministerio de Trabajo	El Ministerio de Trabajo dio a conocer Resolución 3546 de 2018, por la cual se regulan las prácticas laborales en el sector público y privado para los estudiantes de programas de formación complementaria.
	Resoluciones No CNSC 20171010073925 de 2017 y No CNSC 20191000005685 de 2019	Por medio de las cuales se aprueba el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, de período de prueba y los empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública de la Alcaldía de Medellín, el cual fue adoptado por el Municipio de Medellín mediante las Resoluciones Internas 201850003306 de 2018 y Resolución No. 201950006759 de 2019, que modificó la Resolución No. 201750023130 de 2017
	Ley 1960 de 2019	Actualización clave: Modifica la Ley 909 de 2004 para fortalecer el mérito mediante concursos de ascenso y extiende los beneficios de capacitación y bienestar a todos los servidores, sin importar su tipo de vinculación.
Gestión y Planeación	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que compila las condiciones de ingreso, desarrollo y retiro.
	Decreto 612 de 2018	Establece la obligatoriedad de integrar los planes institucionales (vacantes, previsión, capacitación, etc.) en el Plan de Acción Anual.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>

	Ley 2294 de 2023	Actualización clave: Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", que orienta la pedagogía para la transformación institucional.
Estructura y Nomenclatura	Decreto Ley 785 de 2005	Establece el sistema de nomenclatura, clasificación, funciones y requisitos para empleos de entidades territoriales como la Alcaldía.
	Decreto 815 de 2018	Define las competencias laborales comportamentales generales para todos los niveles jerárquicos.
MIPG e Integridad	Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ubicando al Talento Humano como el corazón del modelo (Dimensión 1).
	Ley 2016 de 2020	Actualización clave: Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y sus valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
	Ley 2013 de 2019	Regula la publicación proactiva de la declaración de bienes y rentas, así como el registro de conflictos de interés.
Capacitación y Formación	Plan Nacional de Formación 2023-2030	Actualización clave: Establece los nuevos ejes temáticos (Paz Total, Transformación Digital, Inclusión) para la profesionalización del servidor público.
	Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Nuevas Modalidades	Leyes 2088 de 2021 y 2121 de 2021	Actualización clave: Regulan respectivamente el trabajo en casa y el régimen de trabajo remoto.
	Ley 2191 de 2022	Actualización clave: Regula la desconexión laboral de los servidores públicos.
Distrital	Ley 1923 de 2018	Categoriza a Barrancabermeja como Distrito Especial, lo cual define que debe aplicar la Matriz GETH correspondiente a municipios de categoría especial, primera o segunda.
	Resolución No. 1797 DE 2025 (16 de junio del 2025)	Por medio de la cual se adopta en el distrito de Barrancabermeja la metodología del modelo de evaluación de gerencia pública y de acuerdos de gestión hacia la gerencia pública 4.0
	Ley 995 de 2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
	Ley 1071 de 2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
	Ley 1437 de 2011	Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
	Ley 1635 de 2013	Por medio de la cual se establece la licencia de luto para los servicios públicos
	Decreto 1833 2016	Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.
SST	Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
SST	Ley 2114 de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.
SST	Decreto 0360 de 2019	Por medio del cual se definen las políticas generales del Programa de estímulo educativo a la formación superior
SST	Decreto 896 de 1995	Estatuto único en materia de vestuario.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>

SST	Resolución 001 de 2005	Reglamenta el Fondo de Calamidad y Urgencias Familiares de los trabajadores oficiales
SST	Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo
SST	Decreto 2090 de 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
SST	Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
SST	Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
SST	Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
SST	Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
SST	Resolución 2646 de 2008	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
SST	Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo
SST	Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST-

#### **1.4 ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

##### **Alcance**


Este plan abarca a todos los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionales y Trabajadores Oficiales), impactando todas las etapas del ciclo laboral durante la vigencia actual.

##### **Objetivo General**

Consolidar una gestión estratégica del talento humano que fortalezca las competencias de los servidores públicos, promueva una cultura de integridad y alto desempeño, y contribuya al cumplimiento de la misión institucional y la satisfacción del ciudadano en el Distrito.

##### **Objetivos Específicos**

- **Fortalecer la Cultura de Integridad:** Implementar las acciones del Plan de Previsión de Recursos Humanos enfocadas en ética pública y prevención de la corrupción.
- **Optimizar el Desempeño Laboral:** Lograr que el 95% de los servidores del nivel directivo alcancen niveles de calificación "Sobresaliente" o "Destacado" mediante el seguimiento a los acuerdos de gestión.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

- **Promover el Bienestar y Clima Organizacional:** Desarrollar programas de incentivos y salud ocupacional que incrementen el índice de clima organizacional en al menos un 10% respecto al año anterior.
- **Cerrar Brechas de Competencias:** Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocado en herramientas digitales y atención al ciudadano con enfoque diferencial.

A continuación, presento la continuación del Plan Estratégico de Talento Humano, integrando el diagnóstico detallado de la planta de personal de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, basado en los datos estadísticos institucionales.

## 2. INFORMACION DE BASE

### 2.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Este capítulo presenta la radiografía actual de la fuerza laboral de la Alcaldía, permitiendo identificar las brechas de personal y las necesidades de provisión de empleos.

#### Planta de Personal Actual

La Alcaldía Distrital cuenta actualmente con un total de **489 cargos** distribuidos en diferentes niveles jerárquicos y tipos de vinculación. Esta estructura se desglosa para entender la capacidad operativa de la entidad.


#### Distribución por Tipos de Cargo

La naturaleza de los empleos refleja la estabilidad y la forma de ingreso a la función pública en el Distrito:

Tipo de Vínculo	Cantidad de Cargos	Descripción
Elección Popular	1	Cargo de máxima autoridad (alcalde Distrital).
Periodo Fijo	1	Cargos con tiempo determinado por ley (ej. Control Interno).
Libre Nombramiento y Remoción	68	Destinados a niveles directivos y de asesoría de confianza.
Carrera Administrativa	142	Cargos provistos y protegidos mediante el mérito.
Provisionales	277	El grupo más numeroso; cargos de carrera ocupados temporalmente.
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>	Planta completa institucional.

#### Análisis por Niveles Jerárquicos y Nombramiento

La composición de la planta global muestra una concentración importante en los niveles profesionales y asistenciales, fundamentales para la ejecución misional.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 16 DE 68

Nivel Jerárquico	Total, Servidores	Detalle de Composición
Directivo	52	Corresponde a un cargo de elección popular, un cargo de período fijo y 50 cargos de libre nombramiento
Asesor	2	Incluye cargos de confianza
Profesional	209	Cuenta con 121 provisionales y 53 empleos en encargo.
Técnico	87	Comprendido por 36 provisionales y 36 en encargo.
Asistencial	139	Nivel con 115 provisionales y 8 titulares de carrera.
Total, General	489	Fuente: Dirección de Talento Humano.

### Estado de la Carrera Administrativa

En cuanto a los empleos específicamente de Carrera Administrativa, se observa el siguiente estado de provisión:

**Provisionales totales:** Existen 272 empleos de carrera provistos mediante provisionalidad, concentrados principalmente en el nivel Profesional (121) y Asistencial (115).

**Encargos:** Se registran 97 servidores de carrera que se encuentran desempeñando empleos de superior jerarquía bajo la figura de encargo.


**Vacantes críticas:** Existen **15 empleos sin proveer** (3 profesionales, 5 técnicos y 7 asistenciales).

### GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL EMPLEO PÚBLICO

#### Análisis de Brechas y Necesidades

A partir del diagnóstico anterior, se identifican las siguientes prioridades estratégicas:

- **Reducción de la Provisionalidad:** Dada la alta cifra de provisionales (277), es imperativo coordinar con la CNSC para los procesos de selección por mérito.
- **Provisión de Vacantes:** Se requiere la provisión inmediata de los 15 cargos desiertos para no afectar la operatividad de los procesos.
- **Fortalecimiento del Nivel Profesional:** Al ser el nivel más robusto (209 servidores), requiere un plan de capacitación especializado para cumplir con los retos del Distrito Especial.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 17 DE 68

## 2.2 RECURSOS APROBADOS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

TOTAL, RECURSOS PARA LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	
RUBRO	VALOR
FUNCIONAMIENTO	8.131.590.936,00
INVERSION	0,00
	8.131.590.936,00

## 2.3 SISTEMAS DE INFORMACION

ID	NOMBRE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN	SIGLA	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA	FUNCIONALIDADES	CATEGORIA	ESTADO
SI-01	Sistema de información financiero del Distrito - YUMA	YUMA	Administración eficiente, eficaz y efectivo del recurso financiero, Contratación, impuestos Municipales del Distrito.	Gestionar datos de contribuyente Calcular valor impuesto Gestionar recaudo Gestionar información funcionario Gestionar petición ciudadana Gestionar cuenta de contribuyente Gestionar inventario Gestionar Pagos Gestionar ingresos de rentas Municipales Gestionar el presupuesto Gestionar contratos Autenticar usuario Autorizar usuario Asignar privilegios a usuario Almacenar documento a expediente Gestionar terceros	Misional	En Producción
SI-02	Sistema de Gestión Documental - DOZZIER	DOZZIER	Sistema de Gestión Documental	Gestionar correspondencia enviar y recibir gestionar Resoluciones Gestionar Circulares Gestionar Decretos Gestionar PQRS Gestionar Solicitudes Gestionar Usuarios	Apoyo	En Producción



# ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO


CÓDIGO: GTH-PL-001

FECHA: 27-01-2026


VERSIÓN: 002

PÁGINA 18 DE 68

ID	NOMBRE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN	SIGLA	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA	FUNCIONALIDADES	CATEGORIA	ESTADO
SI-06	SISTEMA DE NOMENCLATURA (ENERGISAP)	ENERGISAP	ACTUALIZACIÓN Y GESTIÓN INFORMÁTICA DE LA NOMENCLATURA URBANA EN EL MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA, A PARTIR DE UNA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN (TIC).	Cargue Integración Verificación Gestión Evaluación de la calidad de la Información Cruce informático Cartografía Básica del municipio de Barrancabermeja Nomenclatura Vial en el ámbito urbano del municipio de Barrancabermeja La Nomenclatura Domiciliaria de todos los Usuarios/Suscriptores de Aguas de Barrancabermeja S. A. ESP. en el ámbito urbano del municipio de Barrancabermeja. Modificar, en el Software ENERGIS Barrancabermeja	Apoyo	En Producción
SI-07	HUMANO EN LINEA	HUMANO	paquete de aplicaciones entregadas por el ministerio de educación, para el desarrollo de actividades de la secretaria, dentro del paquete podremos encontrar aplicaciones como el SAC(sistema de atención al ciudadano) el cual administra todos los procesos referentes a quejas, reclamos, solicitudes, entre otros documentos que son solicitados a la secretaria.	paquete de aplicaciones entregadas por el ministerio de educación, para el desarrollo de actividades de la secretaria, dentro del paquete podremos encontrar aplicaciones como el SAC(sistema de atención al ciudadano) el cual administra todos los procesos referentes a quejas, reclamos, solicitudes, entre otros documentos que son solicitados a la secretaria.	Apoyo	En Producción
SI-08	MESA DE SERVICIOS TI	TICKETS	Un sistema de seguimiento de incidentes es un paquete de software que administra y mantiene listas de incidentes, conforme a los requerimientos de los usuarios de la administración municipal.	Sistema de gestión de la mesa de Servicio Tecnológico	Apoyo	En Producción
SI-10	Sistema de Gestión de Viáticos	N/A	Sistema de Información que permite llevar el registro de flujo de solicitudes y aprobaciones de viáticos para los empleados de la Alcaldía de Barrancabermeja	Gestionar solicitudes de comisión de de viáticos Gestiona estados en el flujo del trámite de los viaticos Calcula automáticamente los valores de viáticos Genera formato de	Apoyo	En Producción

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>	<b>PÁGINA 19 DE 68</b>

ID	NOMBRE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN	SIGLA	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA	FUNCIONALIDADES	CATEGORIA	ESTADO
				resolución con firmas digitalizadas		
SI-11	Sistema de Gestión del Certificado de Residencia	SGL	Herramienta tipo web que permite a la Secretaría de Gobierno realizar la gestión de las solicitudes del Certificado de Residencia en a la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja	Recepción de Solicitudes Web Aprobación de la Soliciud Negación de la Solicitud Envío de correo electrónico con el Certificado Impresión de Certificados Gestión de Usuarios	Misional	En Producción
SI-12	Sistema de registro de afiliados a los libros de las Juntas de Acción Local	JAL	Herramienta tipo web que permite a los presidentes de las JAL del Distrito de Barrancabermeja y a la Secretaría de Gobierno realizar el registro de los ciudadanos afiliados a cada una de sus JAL en el Distrito de Barrancabermeja	Inscripción de Afiliados Lista de Afiliados Gestión de Usuarios Gestión de Comunereros (presidentes) Desaborad de Registro	Apoyo	En Producción
SI-13	Mercado Campesino Virtual	N/A	Herramienta tipo Web que permite unir al campo con la ciudad, por medio de la cual los productores del campo del Distrito de Barrancabermeja y sin la necesidad de intermediarios, exponen a la ciudadana del Distrito cada uno de sus productos, ya su vez le permite a los ciudadanos realizar las compras de mercado de productos del campo	Inventario Pedidos Productores Clientes Domiciliarios Seguimiento de pedidos Lista de Compras	Apoyo	En Producción
SI-14	Certificado de Protocolos de Bioseguridad	N/A	Herramienta web para llevar el control de las solicitudes de Certificado de Protocolos de Bioseguridad implementados en las empresas del distrito de Barrancabermeja, para la prevención del virus COVID-19	Recepción de solicitudes Organización de información Gestión de estados Notificaciones vía E-mail	Apoyo	En Producción

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 20 DE 68

ID	NOMBRE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN	SIGLA	DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA	FUNCIONALIDADES	CATEGORIA	ESTADO
	SISTEMA DE EMERGENCIAS MEDICAS – SEM	SEM	Sistema de Emergencias Médicas – SEM, Que permita la interconexión y articulación de los actores del servicio de emergencia, la oportuna regulación de pacientes urgentes, la coordinación para la atención de emergencias o desastres, la estandarización de procesos de referencia y contrarreferencia, y la adecuada integración de los recursos en desarrollo de la dimensión salud pública en emergencias y desastres del plan decenal de salud pública.	Registrar y Gestionar de manera oportuna regulación de pacientes urgentes, la coordinación para la atención de emergencias o desastres, la estandarización de procesos de referencia y contrarreferencia, y la adecuada integración de los recursos en desarrollo de la dimensión salud pública en emergencias y desastres del plan decenal de salud pública.	Misional	En Producción
SI-16	Sistema de información financiero del FORCAP	FORCAP	Administración eficiente, eficaz y efectivo del recursos contables y financiero del FORCAP	Gestionar datos de contribuyente Gestionar información funcionario Gestionar petición ciudadana Gestionar cuenta de contribuyente Gestionar inventario Gestionar Pagos Gestionar el presupuesto Autenticar usuario Autorizar usuario Asignar privilegios a usuario Almacenar documento a expediente Gestionar terceros	Misional	En Producción


## 2.4 RIESGOS

Basado en el documento de **Mapa de Riesgos Institucional** los riesgos más críticos y representativos que impactan directamente el **Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano** de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.

Estos riesgos se han priorizado por su naturaleza estratégica (corrupción, ética y procesos) y su nivel de severidad.

### Identificación de los Riesgos de Corrupción

Estos riesgos implican el uso del poder o del cargo para obtener un beneficio particular (propio o de un tercero), afectando la integridad institucional.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 21 DE 68

ID	Riesgo Identificado	Descripción de la Conducta	Conducta Asociada (Tipificación)	Nivel de Riesgo
R2	Favorecimiento por intereses personales	Anteponer beneficios privados sobre los fines y objetivos misionales de la Alcaldía.	Tráfico de influencias / Conflicto de interés	Moderado
R19	Emisión de certificados o conceptos irregulares	Generación de documentos o conceptos favorables para beneficio propio o de terceros.	Falsedad ideológica en documento público	Moderado
R27	Reconocimiento indebido de beneficios	Asignación irregular de beneficios laborales o prestaciones a servidores públicos.	Peculado por apropiación (a favor de terceros)	Moderado
R29	Alteración de evidencias en auditorías	Manipulación de pruebas o soportes en procesos de auditoría para favorecer a terceros.	Encubrimiento / Fraude procesal	Moderado


### Identificación de los Riesgos de Gestión-Operativos

A diferencia de los riesgos de corrupción, estos no implican necesariamente dolo o mala fe. Se originan en fallas estructurales de los procesos, deficiencias en la infraestructura tecnológica o debilidades en el control interno que obstaculizan el cumplimiento de las metas institucionales.

ID	Riesgo Identificado	Descripción del Impacto	Causa Operativa Detectada	Nivel de Riesgo
R28	Extravío o deterioro de expedientes	Pérdida física de información crítica en procesos disciplinarios.	Archivos deficientes y falta de digitalización sistemática.	Moderado
R23	Incumplimiento de términos legales	Demoras en la respuesta a trámites de servidores o ciudadanos (vencimiento de términos).	Exceso de carga laboral o falta de herramientas de seguimiento.	Moderado
R3	Alteración en el orden de radicación	No respetar el turno cronológico de llegada de las solicitudes (vulneración del derecho al turno).	Desorganización administrativa en la ventanilla única.	Moderado

Para fortalecer el Plan de Gestión del Talento Humano, estos riesgos sugieren tres líneas de acción urgentes:

- **Fortalecimiento Ético:** Implementar programas de cultura de legalidad y "Código de Integridad" para mitigar el riesgo de intereses personales (R2, R29).

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 22 DE 68

- **Seguridad de la Información:** Digitalizar y asegurar la custodia de las historias laborales y expedientes disciplinarios (R28).
- **Control Interno en Nómina:** Reforzar la supervisión en el área de prestaciones sociales para evitar pagos o beneficios erróneos (R27).

**Nota:** Aunque los riesgos aparecen calificados como "Moderados" tras los controles, su impacto en la confianza ciudadana es muy alto, por lo que deben ser el eje central del componente de "Gestión del Riesgo" en tu Plan Estratégico. Actividades de mitigación basadas específicamente en los riesgos detectados en el mapa de riesgos institucional.

#### **R2 / R29 (Ética e Integridad)**

**Programa de "Liderazgo con Integridad":** Talleres de dilemas éticos y socialización del Código de Integridad aplicados a situaciones reales de la Alcaldía. Meta/Producto: 100% de los funcionarios capacitados y acta de compromiso firmada.

#### **R27 (Beneficios Indebidos)**

**Auditoría de Nómina y Prestaciones:** Implementar un sistema de "doble validación" (check-list) para el reconocimiento de primas, bonificaciones y retroactivos. Meta/Producto: Reporte semestral de auditoría interna a la nómina sin hallazgos graves.

#### **R28 (Pérdida de Expedientes)**

**Digitalización del Archivo Disciplinario:** Migrar los expedientes físicos a un gestor documental con permisos de acceso restringidos y trazabilidad (Log de auditoría).

Meta /Producto: 100% de los procesos disciplinarios vigentes digitalizados y asegurados.

#### **R19 (Certificaciones Falsas)**

**Automatización de Certificados:** Implementar un módulo de autoservicio en el sistema de información de Talento Humano para que las certificaciones se generen con código QR de verificación.

Meta/Producto: Eliminación de la expedición manual de certificaciones laborales.

#### **General (Cultura del Riesgo)**

**Jornadas de "Transparencia al Día":** Publicar en la intranet los resultados de la gestión de riesgos y canales de denuncia internos (línea ética). Meta/Producto: Boletín trimestral de transparencia institucional.

## 2.5 CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

La caracterización del talento humano constituye un insumo fundamental para la planeación estratégica institucional, en tanto permite conocer de manera integral las condiciones, perfiles y particularidades de las personas que conforman la organización. Este ejercicio no solo describe aspectos demográficos, académicos y sociales, sino que también visibiliza la diversidad, fortalezas y necesidades de la planta de personal, facilitando la toma de decisiones orientadas al desarrollo, bienestar y productividad.

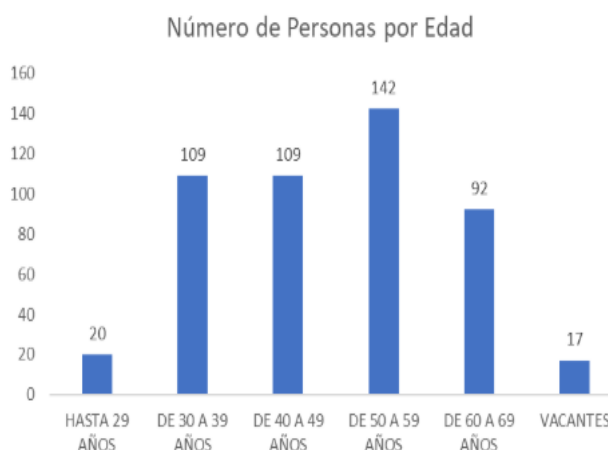
A través de la caracterización se identifican variables como género, edad, estado civil, etnias, discapacitados, madres cabeza de familia, nivel educativo, víctimas del conflicto y nivel de estudios entre otras, que ofrecen una visión amplia de la composición del recurso humano. Este análisis permite reconocer tendencias, detectar oportunidades de mejora y diseñar estrategias que promuevan la inclusión, la equidad y la sostenibilidad del talento humano en el tiempo.

En este sentido, la caracterización se convierte en una herramienta estratégica que respalda la formulación de políticas de gestión del talento, orientadas a potenciar las capacidades individuales y colectivas, garantizar la igualdad de oportunidades y fortalecer el compromiso institucional.

### PERFIL DEMOGRAFICO POR EDAD

#### Tabla de datos


EDAD	Número Personas
HASTA 29 AÑOS	20
DE 30 A 39 AÑOS	109
DE 40 A 49 AÑOS	109
DE 50 A 59 AÑOS	142
DE 60 A 69 AÑOS	92
VACANTES	17
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>



#### Análisis de los datos

**Predominio de Madurez Laboral:** El grupo de 50 a 59 años es el más representativo con 142 personas, lo que equivale aproximadamente al 29% del total de la población.

**Segmento Intermedio Estable:** Los rangos de 30 a 39 y 40 a 49 años presentan una distribución idéntica con 109 personas cada uno, sumando un 44% de la fuerza laboral.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 24 DE 68

**Baja Participación Juvenil:** El grupo de hasta 29 años cuenta con solo 20 personas, representando apenas un 4%, lo que sugiere la necesidad de estrategias de atracción de talento joven.

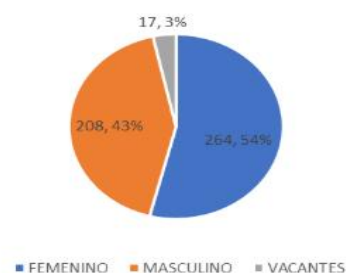
**Capacidad de Crecimiento:** Se identifican 17 vacantes activas, lo que representa una oportunidad del 3.5% para ajustar la estructura organizacional según los objetivos actuales.

## COMPOSICION POR GENERO

Tabla de Datos

GENERO	Número Personas
FEMENINO	264
MASCULINO	208
VACANTES	17
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>

Número Personas Por Género



### Análisis de los datos de Composición por Género

**Predominancia Femenina:** El género femenino lidera la composición con **264 colaboradoras** (aprox. 54%).

**Representación Masculina:** El género masculino cuenta con **208 colaboradores** (aprox. 43%).

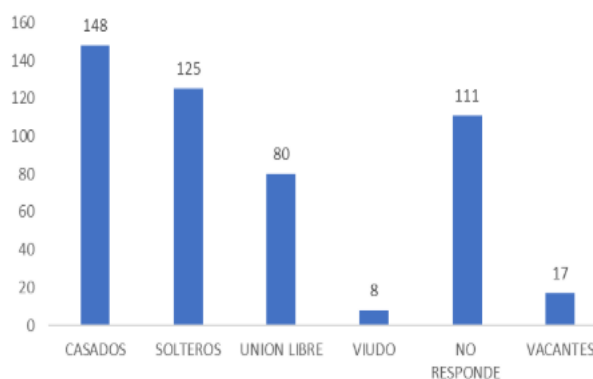
**Disponibilidad de Crecimiento:** Existen **17 vacantes** sin asignar (3%), lo que representa una oportunidad para equilibrar áreas específicas o introducir nuevos perfiles según la estrategia de la empresa.

## CARACTERIZACION SOCIO LABORAL ESTADO CIVIL

Tabla de Datos

ESTADO CIVIL	Número Personas
CASADOS	148
SOLTEROS	125
UNION LIBRE	80
VIUDO	8
NO RESPONDE	111
VACANTES	17


Estado Civil



### Análisis de los datos

La estabilidad familiar es una característica notable en la mayoría de los colaboradores:

**Compromiso Familiar:** Los **Casados (148)** y las personas en **Unión Libre (80)** constituyen la mayoría de la población con el **46.6%** del total.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 25 DE 68

**Población Joven/Independiente:** Los **Solteros (125)** representan el **25.5%** de la plantilla.

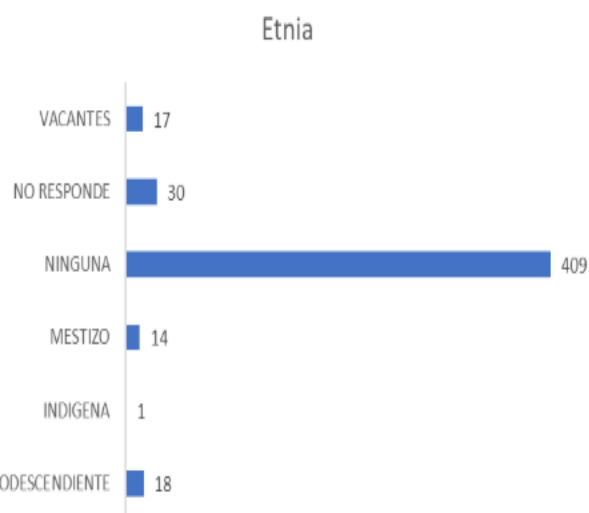
**Incertidumbre en Datos:** Existe un grupo significativo de **111 personas (22.7%)** que optaron por **no responder**, lo cual podría ser un área de mejora en la recolección de datos internos.

**Vacantes 17 puestos:** Contamos con un **margen operativo del 3.5% (17 vacantes)**. Este espacio disponible es la herramienta clave para mitigar el envejecimiento de la plantilla y fortalecer las áreas que presentan mayor sobrecarga.

## ETNIA

### Tabla de Datos

ETNIA	Número Personas
AFRODESCENDIENTE	18
INDIGENA	1
MESTIZO	14
NINGUNA	409
NO RESPONDE	30
VACANTES	17
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>



### Análisis de los datos


La entidad presenta una estructura de diversidad con una categoría mayoritaria, con pequeños segmentos que suman un total de **489 registros** analizados.

**Predominancia de Identificación General:** La gran mayoría de la población, con **409 personas**, se identifica bajo la categoría "Ninguna". Esto representa aproximadamente el **83.6%** de la plantilla total, sugiriendo que la mayor parte del personal no se auto reconoce con una etnia específica dentro de las categorías tradicionales.

**Representación Afrodescendiente:** Este es el segundo grupo con mayor presencia, contando con **18 colaboradores**. Representan un **3.7%** del total, siendo una minoría clave dentro de la diversidad de la empresa.

**Población Mestiza:** Se registran **14 personas** que se autoidentifican como mestizas, lo que equivale al **2.8%** de la fuerza laboral.

**Representación Indígena:** Existe una presencia mínima con **1 colaborador (0.2%)** identificado en esta categoría.

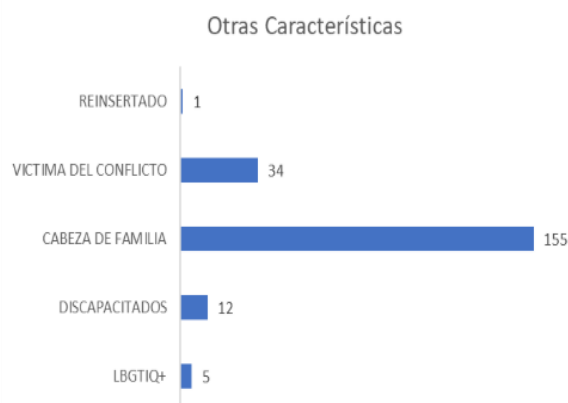
	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 26 DE 68

**Margen de No Respuesta:** Un total de **30 personas (6.1%)** optaron por "No Responde". Este dato es importante ya que podría ocultar una diversidad mayor que no ha sido declarada por falta de incentivos o claridad en el registro.

**Vacantes Disponibles:** Se mantienen los **17 puestos (3.5%)** como vacantes, los cuales representan la oportunidad de fortalecer la política de inclusión y diversidad en las próximas contrataciones.

**OTRAS CARACTERISTICAS**

OTRAS CARACTERISTICAS	Número Personas
LBGTIQ+	5
DISCAPACITADOS	12
CABEZA DE FAMILIA	155
VICTIMA DEL CONFLICTO	34
REINSERTADO	1



**Análisis de los datos**

Este segmento analiza a un subgrupo de colaboradores que cuentan con condiciones particulares. Es importante notar que estas categorías no son excluyentes entre sí (un colaborador puede pertenecer a más de una).

**Liderazgo en el Hogar (Cabeza de Familia):** Es la característica más predominante con **155 personas**. Esto representa un dato crítico para la empresa, ya que indica que casi un **32% del personal total** tiene la responsabilidad principal del sustento de su núcleo familiar, lo que se traduce en una alta necesidad de estabilidad laboral y beneficios de bienestar familiar.

**Víctimas del Conflicto:** Se identifica a **34 personas** bajo esta condición. La inclusión de este grupo refleja el compromiso de la organización con la responsabilidad social y los procesos de reparación o inclusión laboral en el país.

**Inclusión de Personas con Discapacidad:** La organización cuenta con **12 colaboradores** con discapacidad. Mantener y potenciar este número es vital para cumplir con normativas de inclusión y fomentar una cultura de diversidad física o cognitiva.

**Comunidad LBGTIQ+:** Existen **5 personas** que se identifican dentro de este grupo. Aunque es una cifra menor en comparación con otras categorías, su visibilidad es un paso hacia una cultura organizacional abierta y segura.

**Procesos de Reinserción:** Se registra **1 persona** en proceso de reinserción. Aunque es un dato individual, demuestra la apertura de la empresa a segundas oportunidades y la construcción de paz.

## NIVEL DE ESTUDIOS

Tabla de Datos

NIVEL DE ESTUDIOS	Número Personas
PROFESIONALES	241
ESPECIALISTAS	184
MAGISTER	43



### Análisis de los datos

La fuerza laboral analizada (correspondiente a **468 colaboradores reportados** en esta categoría) destaca por un nivel de formación de posgrado significativo, lo que posiciona a la entidad con un alto capital intelectual:

**Predominancia Profesional:** El grupo más numeroso está conformado por **241 Profesionales**. Esto representa aproximadamente el **51.5%** del personal reportado, conformando la base técnica y operativa calificada de la organización.

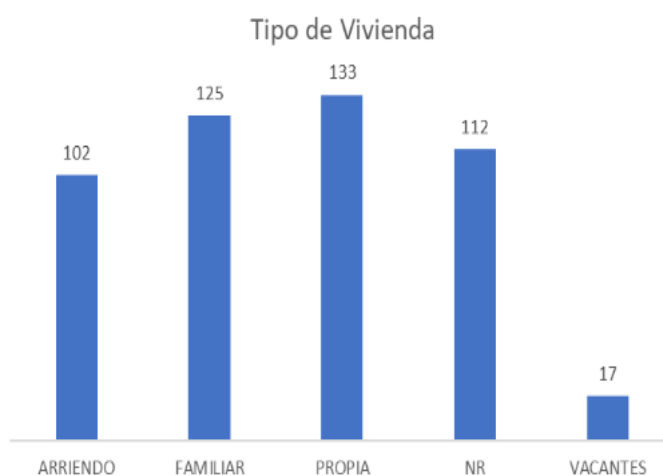
**Alta Especialización:** Un total de **184 colaboradores** cuentan con el título de **Especialistas**. Este grupo representa el **39.3%** de la plantilla, lo que sugiere una fuerza laboral con conocimientos profundos y específicos en sus áreas de desempeño.

**Nivel de Magíster:** Se identifican **43 personas** con grado de **Magíster**. Aunque es el grupo menor (aprox. **9.2%**), aporta un nivel de visión estratégica y de investigación avanzado a la estructura organizacional.

## TIPO DE VIVIENDA

Tabla de Datos


TIPO DE VIVIENDA	Número Personas
ARRIENDO	102
FAMILIAR	125
PROPIA	133
NR	112
VACANTES	17
<b>TOTAL</b>	<b>489</b>



### Análisis de los datos

El análisis de la tenencia de vivienda es un indicador clave de la estabilidad socioeconómica y el arraigo de los empleados. Sobre un total de **489 registros** analizados (incluyendo vacantes y personas que no reportaron), se observan las siguientes tendencias:

**Vivienda Propia como Líder:** La categoría predominante es la **Vivienda Propia**, con **133 colaboradores**. Esto representa aproximadamente el **27.2%** del total, lo

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

que sugiere un nivel sólido de estabilidad patrimonial en una parte importante de la plantilla.

**Apoyo Habitacional Familiar:** Un grupo significativo de **125 personas** habita en **Vivienda Familiar**. Esto indica que el **25.6%** de los empleados cuenta con redes de apoyo doméstico, lo cual puede influir en su estructura de gastos mensuales.

**Colaboradores en Arriendo:** Se registran **102 personas** bajo la modalidad de **Arriendo (20.8%)**. Este segmento es particularmente sensible a cambios en el costo de vida y factores económicos externos.

**Brecha de Información (NR):** Existe un número considerable de **112 registros (22.9%)** marcados como "**NR (No Reporta)**". Reducir este porcentaje permitiría una mejor caracterización del bienestar de los empleados para programas de vivienda empresariales.

**Gestión de Vacantes:** Se mantienen las **17 vacantes (3.5%)** transversales a todos los reportes, representando las posiciones aún no integradas al censo de vivienda.

## 2.6 ACUERDOS SINDICALES

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, en cumplimiento del Decreto 037 de 2025, integra en su planificación estratégica las garantías y beneficios concertados con las organizaciones sindicales (Asociación Sindical Colombiana de Servidores y de los servicios Públicos – ASTDEMP, Subdirectiva Barrancabermeja; Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Educación – SINTRENAL, Subdirectiva Santander; Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado – SUNET, Subdirectiva Barrancabermeja; Asociación Sindical de Servidores públicos de Barrancabermeja – ASERPUB; Sindicato de Trabajadores Provisionales y Servidores Públicos de Entes Descentralizados y Entidades Territoriales de Colombia – SINTRAPROVCOLO; y Sindicato de Empleados públicos de Barrancabermeja – SEP.


Este acuerdo no solo busca el cumplimiento legal de la negociación colectiva, sino que se convierte en la hoja de ruta para fortalecer el clima organizacional, reducir la brecha de competencias mediante la **capacitación** y asegurar que el bienestar del servidor sea el eje central del rediseño institucional."

En este sentido, se suscribió el Acuerdo Colectivo el 4 de febrero de 2025 por el término de dos años es decir hasta el 4 de febrero de 2027, por lo que la próxima negociación sindical sería en el año 2027.

Para el cumplimiento de lo pactado existe un comité de seguimiento que se encarga de que todos los beneficios se cumplan

## CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJADORES OFICIALES

La Convención Colectiva 2022-2026 regula las relaciones laborales de los trabajadores oficiales, garantizando la estabilidad en el empleo y la mejora de sus condiciones socioeconómicas.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

El acuerdo establece un régimen salarial con incrementos anuales y diversas primas, entre las que destacan la de antigüedad, alimentación, técnica y de servicios. En materia de bienestar, incluye auxilios para educación, vivienda y salud, así como un robusto sistema de protección para el núcleo familiar del trabajador. Define jornadas laborales claras, el pago de horas extras y garantiza el suministro oportuno de dotaciones y elementos de seguridad industrial. Se fortalecen las garantías sindicales mediante permisos y apoyo para el funcionamiento de la organización. Además, contempla un régimen disciplinario justo con respeto al debido proceso y el derecho a la defensa.

El documento busca fomentar la productividad institucional a través de un ambiente laboral digno y seguro. Finalmente, el acuerdo tiene vigencia hasta el año 2026, asegurando la paz laboral y el cumplimiento de los compromisos pactados entre la administración y el sindicato.

## 2.7 MANUAL DE FUNCIONES


**1. Antecedentes y Contratación:** La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja se encuentra en una etapa clave de su proceso de transformación institucional, marcada por cambios sociales, económicos, políticos y ambientales que exigen una gestión pública más actualizada, eficiente y orientada a resultados. En este contexto, el rediseño institucional y la modernización administrativa se consolidan como herramientas estratégicas para fortalecer la capacidad operativa del Distrito y hacer efectivos los propósitos definidos en el Plan de Desarrollo 2024–2027.

En el marco de dicho fortalecimiento institucional, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja gestionó la actualización de sus instrumentos de administración de personal. Para ello, se contrataron servicios especializados con el fin de actualizar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales de los empleados públicos, alineados con la normativa vigente (Ley 909 de 2004 y Decretos 770, 785 y 2539 de 2005).

El Distrito suscribió el Contrato 2130 de 2024 con la firma Racionalizar S.A.S para *“brindar asesoría, apoyo y acompañamiento en lo relativo a la estructura organizacional, cargos y funciones del personal de planta y manual de funciones de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja”*.

En el marco de la ejecución del referido contrato, en la “Identificación de necesidades” se elaboró un diagnóstico organizacional para establecer un análisis integral de la situación actual de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, con el fin de orientar un proceso de rediseño institucional y modernización administrativa. Como resultado de ello la empresa contratista hizo entrega de una propuesta técnica inicial que sirvió como base para la actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

**2. Proceso de Ajuste y Validación Interna (Metodología):** Con el objetivo de garantizar que el manual fuera una herramienta fiel a la realidad operativa de la entidad, la Administración Distrital no se limitó a la entrega del contratista, sino que

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 30 DE 68

inició una fase de validación y ajuste pormenorizado. Este proceso utilizó como referencia los insumos entregados, y adicionalmente incluyó:

**Entrevistas Técnicas:** Se realizaron jornadas de concertación y entrevistas con los servidores públicos de todas las dependencias.

**Análisis de Cargas y Procesos:** Se revisó la pertinencia de cada función en relación con los objetivos estratégicos de cada secretaría y oficina.

**3. Alineación con el Rediseño Institucional (Decreto 100 de 2025):** El ajuste final del manual se realizó bajo la estructura orgánica y funcional definida en el Decreto 100 de 2025, mediante el cual se adoptó el nuevo rediseño institucional de la Alcaldía. Esto permitió:

**Estandarización:** Unificar la codificación y requisitos de acuerdo con la nueva estructura de procesos.

**Pertinencia:** Adaptar los perfiles a las necesidades actuales del Distrito, garantizando que el talento humano cuente con las competencias necesarias para ejecutar el Plan de Desarrollo.

**Seguridad Jurídica:** Asegurar que cada propósito principal y cada función esencial estén en estricto cumplimiento de las competencias asignadas por ley a la entidad.

**4. Análisis del Documento enviado a la secretaría Jurídica:** El proyecto de Decreto “POR EL CUÁL SE MODIFICA Y ADOPTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA PLANTA GLOBAL DE PERSONAL DE LA ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” representa el consolidado final tras la intervención técnica de la entidad. Este documento integra:

- La identificación de empleos por nivel jerárquico.
- El propósito principal de cada cargo.
- Las competencias funcionales y comportamentales.
- Los requisitos de formación académica y experiencia, ajustados a los nuevos retos de la gestión pública distrital.

Mientras la Secretaría Jurídica aprueba el proyecto del nuevo manual de funciones, continúan vigentes los decretos que conforman el manual de funciones actualmente en uso, los cuales se detallan a continuación:

**DECRETOS DEL MANUAL DE FUNCIONES  
ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA,  
CON CORTE A JULIO 22 DE 2024**

No.	DECRETO	FECHA DEL DECRETO DD MM AAAA
1	76	5/04/2001
2	6	14/01/2002
3	181	15/09/2005

**ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA****PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**


CÓDIGO: GTH-PL-001

FECHA: 27-01-2026

VERSIÓN: 002

PÁGINA 31 DE 68

No.	DECRETO	FECHA DEL DECRETO DD MM AAAA
4	61	21/03/2006
5	147	16/06/2006
6	187	31/07/2006
7	92	7/05/2007
8	1	1/01/2008
9	12	18/01/2008
10	45	21/02/2008
11	78	5/03/2008
12	111	11/04/2008
13	173	5/06/2008
14	174	5/06/2008
15	242	31/07/2008
16	305	22/09/2008
17	33	6/02/2009
18	250	30/07/2009
19	256	31/07/2009
20	38	26/01/2010
21	218	7/07/2010
22	287	1/09/2010
23	477	13/12/2011
24	56	18/03/2011
25	64	25/03/2011
26	88	9/05/2011
27	90	10/05/2011
28	113	8/06/2011
29	153	25/07/2011
30	195	25/08/2011
31	201	5/09/2011
32	228	3/10/2011
33	239	19/10/2011
34	260	15/11/2011
35	46	21/02/2012
36	51	29/02/2012
37	80	11/04/2012
38	145	24/08/2012
39	190	15/08/2013
40	21	29/01/2013
41	23	29/01/2013
42	57	25/02/2013
43	194	20/08/2013
44	262	8/11/2013
45	30	24/01/2014

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>


No.	DECRETO	FECHA DEL DECRETO DD MM AAAA
46	169	14/08/2014
47	83	22/05/2015
48	296	7/12/2015
49	321	24/12/2015
50	329	30/12/2015
51	22	25/01/2016
52	34	1/02/2016
53	254	19/08/2018
54	55	17/02/2017
55	198	24/05/2017
56	451	7/11/2017
57	410	31/10/2018
58	172	8/05/2019
59	337	28/08/2019
60	529	20/12/2019
61	540	26/12/2019
62	177	5/08/2020
63	18	22/01/2021
64	176	4/06/2021
74	297	30/08/2021
75	298	30/08/2021
65	364	29/10/2021
66	359	29/10/2021
67	211	8/08/2022
68	261	23/09/2022
69	103	16/03/2023
70	220	21/06/2023
71	681	19/12/2023
72	34	30/01/2024
73	251	22/07/2024

Link donde se pueden consultar los decretos del Manual de Funciones Alcaldía Distrital de Barrancabermeja

[https://municipiodebarrancabermeja-my.sharepoint.com/my?id=%2Fpersonal%2Fyamile%5Flopez%5Fbarrancabermeja%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2F2025%2FAUDITORIA%20CONTRALORIA%2013%2E08%2E2025%2FDECRETOS%20MANUAL%20DE%20FUNCIONES&viewid=0b231476%2Da997%2D41ad%2Db1bb%2Dde7d17d16a32&login\\_hint=yamile%2Elopez%40barrancabermeja%2Egov%2Eco](https://municipiodebarrancabermeja-my.sharepoint.com/my?id=%2Fpersonal%2Fyamile%5Flopez%5Fbarrancabermeja%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2F2025%2FAUDITORIA%20CONTRALORIA%2013%2E08%2E2025%2FDECRETOS%20MANUAL%20DE%20FUNCIONES&viewid=0b231476%2Da997%2D41ad%2Db1bb%2Dde7d17d16a32&login_hint=yamile%2Elopez%40barrancabermeja%2Egov%2Eco)

### 3.DIAGNOSTICOS

El **Plan Estratégico de Talento Humano** fue elaborado a partir de diversos diagnósticos internos que permitieron identificar la situación real de la entidad en materia de gestión de personas. Estos análisis abarcaron aspectos como:

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

1. Autodiagnóstico Matriz GETH versión 4.10
2. Diagnostico Clima laboral y sus necesidades de capacitación y bienestar social.
3. Diagnostico Encuesta de satisfacción laboral
4. Diagnóstico de Test de percepción sobre integridad
5. Diagnostico Batería de riesgo sicosocial

Gracias a estos diagnósticos, el plan no se construyó sobre supuestos, sino sobre la **realidad actual de la institución**, lo que garantiza que las acciones propuestas respondan de manera efectiva a los retos presentes y futuros.

En consecuencia, las estrategias definidas buscan **fortalecer el talento humano como eje fundamental del éxito organizacional**, alineando las capacidades de las personas con los objetivos institucionales y generando un impacto positivo tanto en el desempeño como en la satisfacción de los colaboradores.

## 1 AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH VERSION 4.10

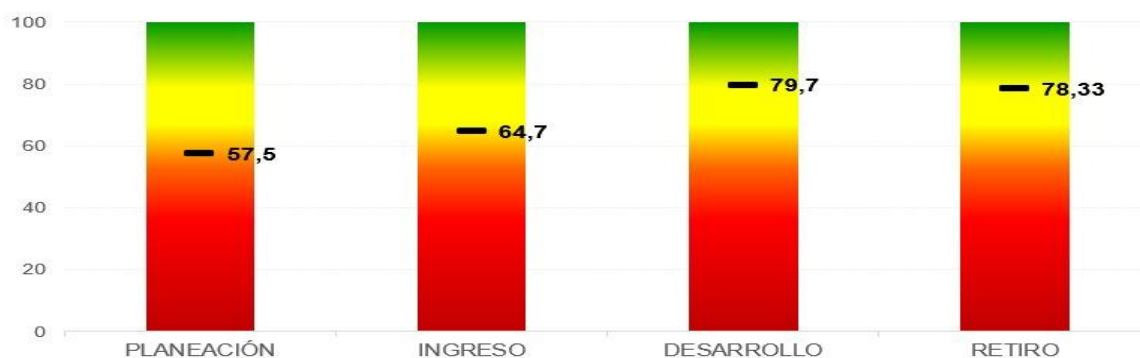
Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

El Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH) es una herramienta técnica desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Elaborado como insumo fundamental para nuestra planeación estratégica, ya que permite valorar con rigor el ciclo de vida del servidor público en sus cuatro etapas clave: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.


A través de este ejercicio, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja identifica necesidades críticas y oportunidades de mejora, facilitando la construcción de un plan de acción alineado con las Rutas de Valor institucionales.

Resultados del Autodiagnóstico

El 27 de enero de 2026, se realizó la evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, enmarcada en la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Los resultados obtenidos se detallan a continuación:



- Calificación lograda: 73.4 / 100 puntos.
- Nivel de madurez: Transformación.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-001</b>	<b>FECHA: 27-01-2026</b>	<b>VERSIÓN: 002</b>	<b>PÁGINA 34 DE 68</b>

Análisis situacional: Este puntaje indica que, si bien la administración ha implementado acciones con impacto positivo en el desempeño institucional, persisten brechas importantes que impiden alcanzar el nivel de "Consolidación".

Actualmente, la gestión se encuentra en una fase de transición donde se han documentado avances, pero aún se requiere elevar el componente del Talento Humano a un rango plenamente estratégico dentro de la entidad.

## RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO POR RUTAS DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>77</b>	<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>75</b>
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>82</b>
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>80</b>
			- Ruta para generar innovación con pasión	<b>73</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>69</b>	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>68</b>
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>69</b>
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>68</b>
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>70</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>74</b>	<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>78</b>
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>71</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>77</b>	<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>79</b>
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>75</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>64</b>	<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>64</b>

### Desempeño Institucional por Rutas de Valor

El autodiagnóstico realizado el 27 de enero de 2026, permitió visualizar el desempeño de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja segmentado por dimensiones estratégicas. Los resultados muestran que la mayoría de las rutas se posicionan en un nivel de Transformación, con un avance destacado en el equilibrio de vida del servidor.


#### Análisis de los Resultados

**Ruta de la Felicidad (77 puntos):** Se consolida como la dimensión con mejor desempeño global. Destaca el componente de tiempo para una vida equilibrada, el cual alcanzó el nivel de Consolidación con 82 puntos. Asimismo, la implementación de incentivos basados en salario emocional aporta un sólido puntaje de 80.

**Ruta de la Calidad (77 puntos):** Refleja una cultura institucional enfocada en la excelencia y la integridad. La rutina de "hacer siempre las cosas bien" sobresale con 79 puntos, seguida por la cultura de la calidad e integridad con 75 puntos.

**Ruta del Servicio (74 puntos):** Evidencia un compromiso orientado al ciudadano, donde la implementación de una cultura de servicio obtiene 78 puntos, mientras que la generación de bienestar y logro se sitúa en 71 puntos.

**Ruta del Crecimiento (69 puntos):** Esta dimensión, enfocada en liderazgo y formación, representa una oportunidad de mejora. Aunque la formación técnica es

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

valorada con 70 puntos, los componentes de liderazgo basado en valores, trabajo en equipo y reconocimiento promedian los 68 puntos.

Ruta del Análisis de Datos (64 puntos): Se identifica como el área con mayor rezago institucional. El puntaje de 64 subraya la necesidad de fortalecer el uso de la información y la analítica para comprender y gestionar de manera más efectiva el talento humano.

### **3. DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL Y NECESIDADES DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL**

El diagnóstico realizado se basó en la participación de **259 servidores públicos** de la Alcaldía de Barrancabermeja.

Los datos reflejan una organización con una fuerte cultura de respeto y compromiso, pero con necesidades críticas de inversión en infraestructura y programas de incentivos.

- **Clima y Cultura Organizacional**

La entidad goza de una salud interpersonal notable:

**Cultura de Respeto:** El trato profesional y cordial entre compañeros es el pilar mejor evaluado (Ítem B y D).

**Identidad Institucional:** Los colaboradores encuentran un "significado especial" en su trabajo y reportan altos niveles de satisfacción con sus tareas (90% de satisfacción general).

**Liderazgo Positivo:** El 81% de los funcionarios califica el trato de sus jefes como "Siempre respetuoso".

- **Puntos Críticos y Desafíos**

A pesar del buen clima emocional, existen factores operativos que generan fricción:


**Déficit de Recursos:** La falta de herramientas de trabajo y la ergonomía deficiente son las principales quejas operativas.

**Brecha de Reconocimiento:** Solo el 31% siente que su esfuerzo es valorado siempre por la entidad, lo que sugiere una desconexión entre el alto desempeño y la retroalimentación institucional.

**Productividad en Riesgo:** Los principales factores que disminuyen el rendimiento son la mala ergonomía (39%) y la sobrecarga laboral (27%).

- **Gestión de Talento Humano y Bienestar**

La gestión administrativa es bien percibida, pero la ejecución de beneficios requiere ajustes:

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

**Evaluación de Gestión:** El 78% califica positivamente el área, aunque solicitan capacitaciones más técnicas y menos virtuales.

**Salud Mental:** Existe una demanda latente por actividades presenciales de concientización y atención psicológica profesional (67% de preferencia combinada).


**NPS® (Lealtad):** El puntaje de 3 es neutral, indicando que existe un equilibrio precario entre promotores y detractores, influenciado por la falta de beneficios extrasalariales.

- **Conclusión Estratégica**

La Alcaldía cuenta con un personal resiliente y comprometido. Para elevar la eficiencia y el compromiso (NPS®), la estrategia debe migrar de un enfoque puramente administrativo hacia uno de bienestar integral, priorizando la renovación de herramientas físicas (ergonomía) y la institucionalización de programas de reconocimiento e incentivos laborales.

### Cuadro Resumen de Resultados del Diagnóstico

Dimensión	Pregunta / Indicador Clave	Resultado Predominante	Interpretación de Datos
<b>Clima Organizacional</b>	Trato de respeto y cordialidad	<b>Siempre</b>	Existe una cultura de cortesía consolidada entre compañeros.
<b>Desarrollo Personal</b>	Significado especial del trabajo	<b>Siempre</b>	Alto compromiso emocional y sentido de propósito.
<b>Reconocimiento</b>	Valoración de esfuerzos por la entidad	<b>Algunas veces</b>	Brecha importante; el personal siente que su esfuerzo no siempre es validado.
<b>Condiciones Físicas</b>	Herramientas requeridas para el cargo	<b>Casi Nunca / Ocasional</b>	Punto crítico; existe una carencia percibida de recursos materiales.
<b>Beneficios</b>	Compensación diferente al salario	<b>Nunca / Casi Nunca</b>	Es el área con mayor insatisfacción; faltan incentivos extrasalariales.
<b>Gestión de Talento</b>	Calificación de actividades y estrategias	<b>Bueno (140 respuestas)</b>	La gestión administrativa es bien vista, pero requiere más pertinencia técnica.
<b>Participación</b>	Nivel de lealtad y recomendación (NPS®)	<b>3 (Neutral)</b>	El compromiso es frágil debido a la virtualidad y falta de interés en temas.
<b>Liderazgo</b>	Trato respetuoso del jefe inmediato	<b>Siempre (178 respuestas)</b>	Los líderes son percibidos como profesionales y respetuosos.
<b>Productividad</b>	Principal factor que la disminuye	<b>Falta de Ergonomía</b>	El discomfort físico afecta directamente el rendimiento laboral.
<b>Satisfacción</b>	Nivel de agrado en el lugar de trabajo	<b>Satisfecho (121 respuestas)</b>	A pesar de las carencias, hay una actitud positiva general hacia la entidad.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

- **Hallazgos Estratégicos Finales**

**Fortaleza:** La calidad de las relaciones interpersonales (respeto y trato del jefe) es el activo más valioso de la organización.

**Debilidad:** La infraestructura física (herramientas y ergonomía) y la falta de incentivos tangibles actúan como los principales frenos al desempeño.

**Oportunidad:** Convertir el alto "sentido de propósito" de los empleados en mayor productividad mediante un programa formal de reconocimiento y mejora del entorno físico.

### 3 DIANOSTICO DE ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

El análisis integral revela una organización con una fuerte identidad y cohesión interna, impulsada por un alto sentido de propósito y respeto mutuo. Sin embargo, se identifica una brecha operativa crítica en la provisión de recursos físicos y un estancamiento en el sistema de incentivos y reconocimiento. Aunque el 90% de los funcionarios se siente satisfecho en su lugar de trabajo, esta satisfacción reside en la naturaleza de su labor y no necesariamente en las condiciones de apoyo que brinda la entidad.

- **Análisis de Datos por Dimensiones**

**Bienestar y Relaciones (Fortaleza):** El trato respetuoso de los jefes (81% "Siempre") y la cordialidad entre compañeros son los pilares de la entidad. El clima laboral por área es evaluado positivamente por el 79% de los colaboradores.


**Gestión de Talento Humano:** Aunque la gestión es calificada como buena por 140 personas, el NPS® de 3 indica una lealtad frágil. Los detractores señalan la virtualidad y la falta de pertinencia técnica en capacitaciones como barreras de participación.

**Productividad y Ergonomía (Riesgo):** El 39% de los empleados identifica la falta de ergonomía como el principal detractor de su rendimiento. Además, el 62% reporta problemas de comodidad en su puesto de trabajo de manera recurrente.

**Reconocimiento e Incentivos:** Existe una demanda insatisfecha de incentivos laborales (40%) y reconocimiento formal (31%). Solo el 31% siente que su esfuerzo es valorado siempre por la entidad.

- **Cuadro Resumen de Resultados**

Dimensión	Variable Crítica	Resultado Dominante	Hallazgo del Análisis
Cultura	Respeto y Profesionalismo	<b>Siempre (81%)</b>	El trato digno es la norma cultural.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 38 DE 68

<b>Motivación</b>	Sentido del trabajo	<b>Siempre</b>	Los empleados aman lo que hacen.
<b>Operación</b>	Herramientas de trabajo	<b>Casi Nunca / Ocasional</b>	Déficit material que frena la eficiencia.
<b>Clima</b>	Ambiente Laboral General	<b>Algunas veces (57%)</b>	Percepción de ambiente volátil o inestable.
<b>Bienestar</b>	Salud Mental	<b>Actividades Grupales</b>	El 40% prefiere dinámicas de concientización.
<b>Incentivos</b>	Compensación extra	<b>Nunca / Casi Nunca</b>	Ausencia notable de beneficios adicionales.
<b>Espacio</b>	Lugar apto y cómodo	<b>No (25%)</b>	1 de cada 4 requiere ajustes en su puesto.

- **Recomendaciones Estratégicas**

**Plan de Renovación Ergonómica:** Atender la causa #1 de baja productividad mediante la dotación de sillas y escritorios adecuados.

**Sistema de Reconocimiento:** Institucionalizar programas de retroalimentación y premios no salariales para cerrar la brecha de valoración.

**Rediseño de Capacitaciones:** Migrar de la virtualidad genérica a talleres técnicos presenciales y programas de salud mental activos.

#### 4. DIAGNOSTICO DE TEST DE PERCEPCION SOBRE INTEGRIDAD

El análisis de integridad revela una **cultura de respeto y honestidad sólida**, donde el trato profesional de los jefes actúa como el principal garante ético. No obstante, existe un riesgo en la **justicia organizacional**: el sentimiento de que el esfuerzo no siempre se reconoce puede debilitar el compromiso a largo plazo.

#### Análisis de Datos (Base: 142 Respuestas)

##### A. Liderazgo e Integridad


**Trato Profesional:** La mayoría califica el trato de sus jefes como respetuoso, lo cual es la base de una gestión íntegra.

**Claridad de Instrucciones:** Un alto porcentaje recibe orientaciones claras, reduciendo el riesgo de errores éticos por ambigüedad.

##### B. Vulnerabilidades Detectadas

**Reconocimiento del Esfuerzo:** Solo cerca de un tercio de los colaboradores siente que su esfuerzo es reconocido "Siempre". En un marco de integridad, la falta de meritocracia percibida es un factor de riesgo.

**Ergonomía y Bienestar:** La falta de confort físico (citada como el mayor detractor de productividad) genera un entorno de frustración que puede afectar el rigor en el cumplimiento de procesos.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

### Cuadro Resumen de Resultados (Integridad)

Dimensión	Hallazgo Clave	Impacto en la Integridad
<b>Respeto Jerárquico</b>	Trato altamente profesional	<b>Fortaleza:</b> Genera confianza y transparencia en la línea de mando.
<b>Justicia Distributiva</b>	Reconocimiento inconsistente	<b>Debilidad:</b> El servidor puede sentir que la entidad no es recíproca con su esfuerzo.
<b>Entorno Seguro</b>	Fallas en ergonomía y lugar apto	<b>Riesgo:</b> El malestar físico distrae de la calidad y excelencia del servicio.
<b>Salud Mental</b>	Demanda de atención profesional	<b>Necesidad:</b> Una mente estresada es más vulnerable a errores de juicio.

### Conclusiones Estratégicas

Para 142 colaboradores, la integridad no es un problema de "valores" (estos se perciben altos), sino de **condiciones**:

**Dignificar el espacio físico:** Mejorar la ergonomía para demostrar integridad institucional en el cuidado del servidor.

**Formalizar el reconocimiento:** Asegurar que el 100% del personal sienta que su integridad y esfuerzo son valorados para evitar el desánimo.

**Presencia en campo:** Atender la solicitud cualitativa de "más visitas a los grupos de trabajo" para fortalecer la vigilancia y el apoyo institucional.

## 5. DIAGNOSTICO DE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

### Diagnóstico de Riesgo Psicosocial y Bienestar Laboral

El reciente diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja arroja una prevalencia de Riesgo Medio a nivel institucional. Este resultado, si bien no indica una crisis generalizada, establece una necesidad imperativa de intervenciones sistemáticas para evitar la evolución hacia niveles críticos de desgaste.

### Análisis por Dominios

**Riesgo Intralaboral (Foco Crítico):** Se identifica como el factor de mayor incidencia, con niveles que alcanzan rangos Altos y Muy Altos en dependencias específicas. Los puntos de mayor sensibilidad son la carga mental, la claridad de rol, el liderazgo y las altas demandas de atención al ciudadano.

**Riesgo Extralaboral:** Presenta un comportamiento mayoritariamente Bajo a Medio, sugiriendo que el entorno sociofamiliar de los servidores es estable, aunque existen focos específicos que requieren monitoreo para evitar que potencien el estrés laboral.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 40 DE 68

**Niveles de Estrés:** Se observa una tendencia preocupante hacia niveles Medios y Altos. El estrés actúa aquí como un síntoma del impacto acumulado de las demandas laborales, lo que eleva el riesgo de ausentismo, disminución del rendimiento y posibles patologías de salud mental.

### Conclusiones Estratégicas

**Heterogeneidad del Riesgo:** El riesgo no es uniforme; varía según la complejidad misional de cada dependencia y su cercanía con la problemática social del distrito.

**Necesidad de Priorización:** Es urgente intervenir en aquellas unidades administrativas que registraron niveles Muy Altos de riesgo total, mediante ajustes en la organización del trabajo y fortalecimiento del liderazgo.

**Línea Base para el SG-SST:** Estos hallazgos son la base técnica para el diseño del Plan de Intervención Psicosocial, orientado a la protección de la salud mental y la optimización del clima organizacional.

Factor evaluado	Nivel de riesgo	Impacto potencial	Acción Estratégica
Intralaboral	Medio – Muy Alto	Desgaste Físico/mental y baja productividad	Optimización de procesos y programas de desarrollo de liderazgo
Extralaboral	Bajo – Medio	Interferencia vida – trabajo	Programas de bienestar con enfoque familiar y social
Estrés	Medio – Alto	Ausentismo y deterioro del clima laboral	Implementación de protocolos de vigilancia epidemiológica y manejo del estrés

## 6 OTROS DIAGNOSTICOS

La entidad complementó su visión con otras fuentes de información de valor:

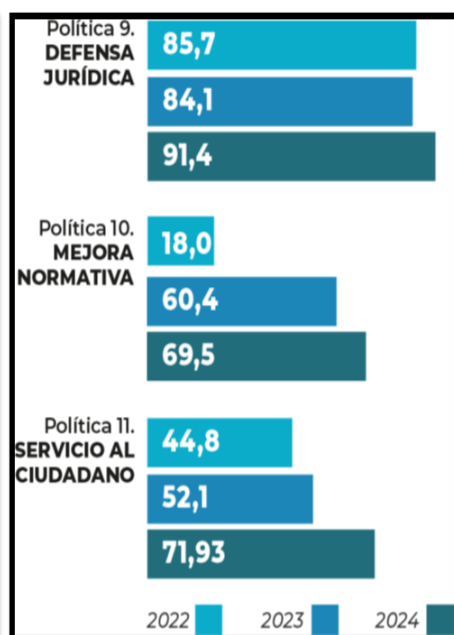
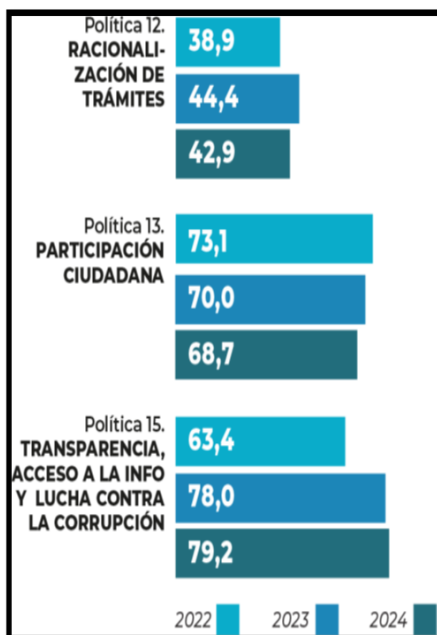
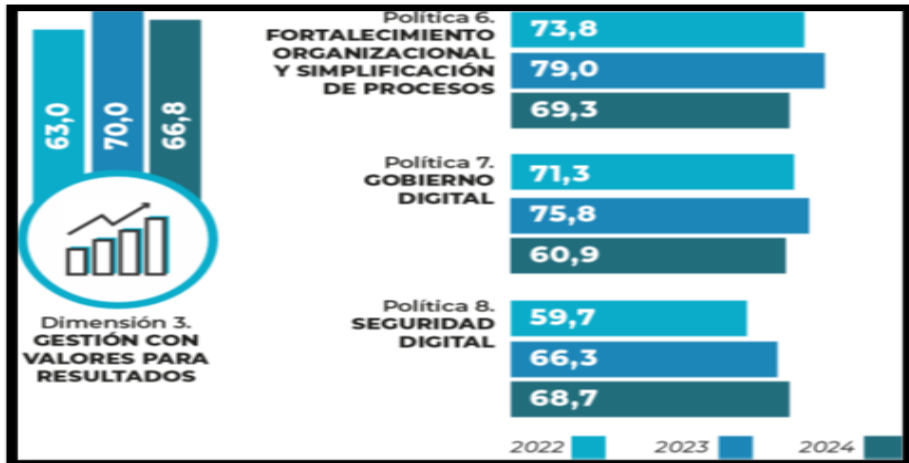
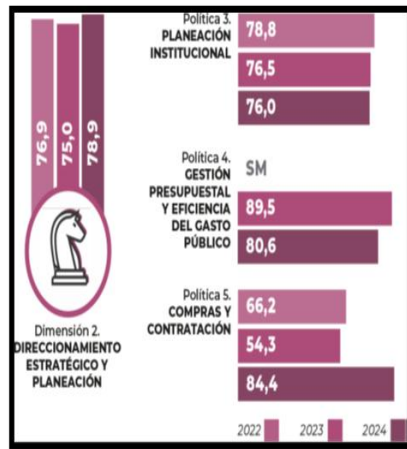
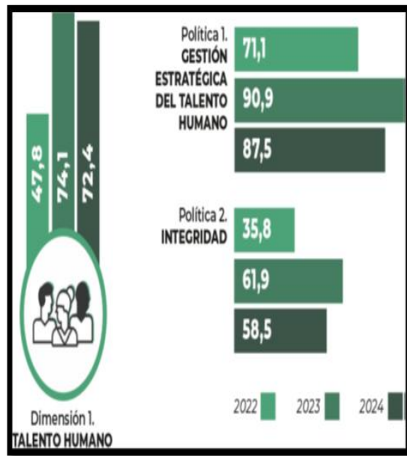
### FURAG:

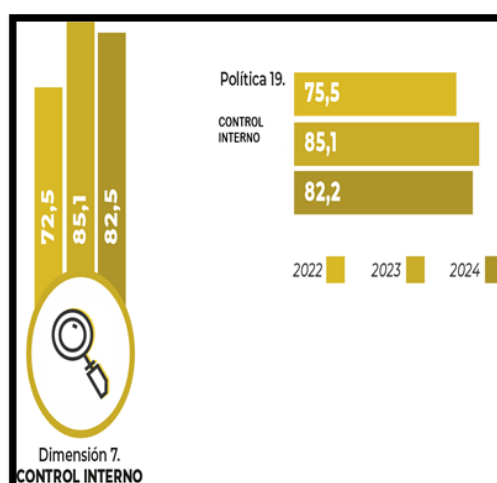
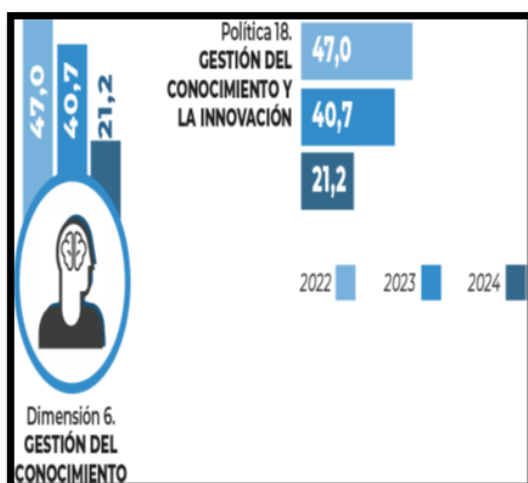
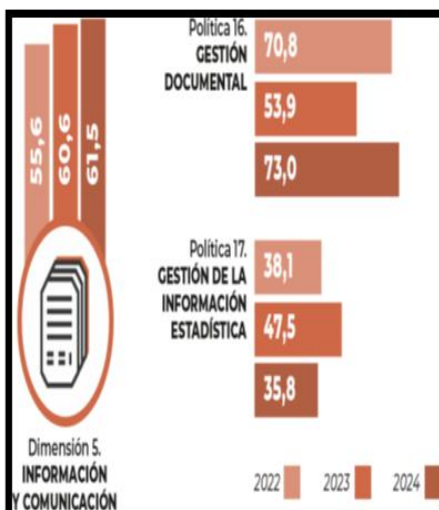
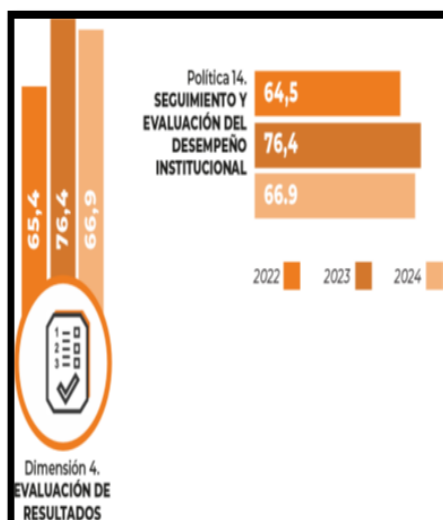
**Resultado IDI para la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.**

**Diagnóstico de Gestión: Resultados FURAG 2024**



## RESULTADOS POR CADA DIMENSION Y POLITICA DE GESTION Y DESEMPEÑO






## 1. Contexto de la Medición

Para la vigencia 2024, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja fue evaluada bajo el Índice de Desempeño Institucional (IDI) a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). Este índice mide la capacidad de la entidad para ejecutar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), permitiendo identificar las fortalezas y debilidades que deben ser abordadas mediante acciones de mejora en el Talento Humano.

## 2. Análisis por Dimensiones y Políticas (Hito FURAG 2024)

El reporte FURAG constituye la línea base para la planeación del talento humano, reflejando el estado de madurez de las políticas transversales. A partir de los resultados obtenidos, se establecen las siguientes prioridades estratégicas:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Se identifica como el motor del desempeño institucional. Los resultados del FURAG 2024 obligan a la entidad a robustecer el ciclo de vida del servidor público, desde la selección meritocrática hasta la desvinculación asistida y retención del conocimiento.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 43 DE 68

- **Gestión del Conocimiento e Innovación:** La medición resalta la necesidad de implementar mecanismos para capturar, transferir y preservar el conocimiento institucional, evitando la pérdida de capital intelectual durante los procesos de retiro.
- **Integridad y Transparencia:** La política de integridad se mantiene como un eje transversal. El FURAG 2024 insta a continuar con la promoción de valores institucionales para consolidar una cultura de legalidad y servicio al ciudadano.
- **Uso de Información y Analítica:** Los resultados señalan un área de mejora significativa en la Gestión de la Información Estadística. Es imperativo que el área de Talento Humano comience a utilizar datos y tableros de control para la toma de decisiones estratégicas basadas en evidencia.

**Auditorías:** Se tuvo en cuenta un plan de mejoramiento producto del Informe de Auditoría interna elaborado por la Oficina de Control Interno al proceso de Gestión Documental vigencia 2024, elaborado en Dic 18 de 2025

#### 4.DEFINICION ESTRATEGICA

La actualización del **Capítulo 4: Definición Estratégica** para la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja debe centrarse en posicionar al talento humano como el activo más importante y el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

##### 4.1 ALCANCE

La planeación estratégica del talento humano tiene un alcance integral que abarca a **todos los servidores públicos** de la Alcaldía Distrital. Este proceso interviene en todas las etapas del **ciclo de vida del servidor público**: desde la planeación y el ingreso, hasta el desarrollo y el retiro definitivo de la entidad. Su ejecución debe estar alineada con los objetivos misionales, el Plan de Desarrollo Distrital y las metas institucionales de largo, mediano y corto plazo.


##### 4.2 POLÍTICA DE CALIDAD Y PRINCIPIOS

La gestión estratégica del talento humano se rige por los principios de excelencia y calidad establecidos en el MIPG. Estos principios incluyen:

- **Orientación a resultados:** La gestión debe enfocarse en la creación de valor público y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.
- **Enaltecimiento del servidor público:** Reconocer que el capital humano es el factor principal de éxito de la institución.
- **Excelencia y calidad:** Apuntar a realizar las funciones de la mejor manera posible, tanto en procesos internos como en el servicio al ciudadano.
- **Toma de decisiones basada en evidencia:** Utilizar datos objetivos (como los del SIGEP) para predecir y medir resultados

##### 4.3 POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO

Estas políticas deben fundamentarse en los **siete pilares del empleo público**:

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

1. **Mérito:** Como criterio esencial para la vinculación y permanencia.
2. **Competencias:** Eje articulador de todos los procesos de formación y evaluación.
3. **Desarrollo y Crecimiento:** Espacios para que el servidor aporte lo mejor de sí y se sienta comprometido.
4. **Productividad:** Orientación permanente hacia el cumplimiento de metas e impacto social.
5. **Gestión del Cambio:** Capacidad de la entidad y sus servidores para adaptarse a entornos disruptivos.
6. **Integridad:** Apropiación de valores institucionales y el Código de Integridad.
7. **Diálogo y Concertación:** Espacios de interacción y acuerdos con las organizaciones sindicales

#### 4.4 OBJETIVOS

**Objetivo General:** Apoyar a la Alcaldía en la gestión estratégica de su talento, orientándola al cumplimiento de sus metas misionales a través del desarrollo, bienestar y motivación de sus servidores.

**Objetivos Estratégicos (Largo Plazo):** Deben ser medibles y estar vinculados a las **Rutas de Creación de Valor** (Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad y Análisis de Datos).

**Objetivos Específicos (Corto/Mediano Plazo):** Fortalecer el liderazgo, desarrollar una cultura de seguridad digital, e identificar y replicar mejores prácticas de gestión pública.

#### 4.5 ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES


Las estrategias deben ser medios explícitos y medibles para cerrar las brechas detectadas en el diagnóstico. Se priorizan las siguientes:

- **Transformación Digital y Cibercultura:** Reorganizar métodos de trabajo incorporando tecnologías de la 4RI para aumentar la productividad y calidad de vida.
- **Profesionalización hacia el Servidor 4.0:** Capacitar en competencias digitales, socioemocionales y habilidades para el trabajo remoto.
- **Gestión con Valores:** Implementar el Código de Integridad y gestionar preventivamente los conflictos de interés.
- **Gerencia Pública 4.0:** Fortalecer a los directivos para que lideren con el ejemplo y gestionen eficazmente sus equipos

#### 4.6 PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO

Las prioridades de la Alcaldía deben derivarse directamente de los resultados de la **Matriz GETH** y el **FURAG**. El análisis debe enfocarse en:

- **Cierre de Brechas:** Atender prioritariamente los componentes que se encuentran en niveles "Básico Operativo" o "Transformación" para avanzar hacia la "Consolidación".

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 45 DE 68

- **Rutas con menor puntaje:** Si el autodiagnóstico muestra deficiencias en el análisis de datos o bienestar, el Plan de Acción debe focalizar recursos allí.
- **Identidad y Cultura:** Priorizar la transición hacia una cultura organizacional orientada al desempeño y la satisfacción ciudadana.
- **Uso estratégico del SIGEP:** Garantizar que la información de la planta sea veraz para una planificación del empleo efectiva

## 5. PLANES INSTITUCIONALES TEMATICOS

La implementación de los planes institucionales de talento humano en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja es clave para mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la transparencia, profesionalizar a los servidores públicos y alinear la gestión del personal con los objetivos del desarrollo local. En síntesis, estos planes garantizan una administración más moderna, confiable y orientada al servicio ciudadano.

### 5.1 PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

El plan tiene como objetivo principal estimar las necesidades de personal necesarias para cumplir con la misión institucional y el índice de desempeño de la Alcaldía, coordinando estos requerimientos con los procesos de planeación y presupuesto.

#### 1. Diagnóstico de la Planta de Personal

A corte de diciembre 31 de 2025, la Administración Central cuenta con una planta global de 489 empleos. La distribución por niveles jerárquicos es la siguiente:

- Profesional: 209 cargos.
- Asistencial: 139 cargos.
- Técnico: 87 cargos.
- Directivo: 51 cargos.
- Asesor: 2 cargos.


#### 2. Estructura y Modernización

Durante la vigencia 2025, se implementó una modernización administrativa mediante el Decreto Distrital No. 100, que incluyó la creación e incorporación de nuevas Gerencias, jefaturas, Secretarías y Direcciones, así como la supresión de dependencias anteriores. Asimismo, se actualizó el manual de funciones para el nivel directivo mediante el Decreto 103 de 2025.

#### 3. Necesidades Identificadas y Brechas

El diagnóstico actual revela que la planta es insuficiente para la demanda institucional. Se identificaron las siguientes vacantes sin proveer:

- Nivel Asistencial: 7 empleos.
- Nivel Técnico: 5 empleos.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 46 DE 68

- Nivel Profesional: 2 empleos.

#### 4. Estrategia de Provisión para 2026

Para cubrir las necesidades de personal, la Alcaldía seguirá dos líneas de acción estratégicas:

- Priorización de Encargos: Se verificará el derecho preferencial de los servidores de carrera para promover la movilidad interna, cumpliendo con la Ley 1960 de 2019.
- Reporte a la CNSC: Las vacantes definitivas que no se cubran por encargo serán reportadas inmediatamente al sistema SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil para su provisión definitiva.

### 5.2 PLAN ANUAL DE VACANTES-PAV

#### DIAGNÓSTICO DE LA PLANTA DE PERSONAL Y PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta de gestión que permite identificar las necesidades de personal y planificar la provisión de empleos para garantizar la continuidad del servicio. A corte de 31 de diciembre de 2025, la estructura de la planta de personal se caracteriza por los siguientes hallazgos:

#### Composición General de la Planta


La planta global de la Alcaldía Distrital está integrada por un total de 489 empleos. Sobre los 381 empleos analizados bajo el régimen de carrera (excluyendo cargos de libre nombramiento de alto nivel), se identifica la siguiente distribución:

Número de empleos de carrera administrativa por nivel	1. Número de provisionales	2. Número de empleos en encargo	3. Número de empleos sin proveer	Total
a. Asesor	0	0	0	
b. Profesional	121	53	1	175
c. Técnico	36	36	4	76
d. Asistencial	115	8	7	130
e. Otros (si aplica)	0	0	0	
f. Total	272	97	12	<b>381</b>

#### Análisis de Vacantes Críticas

Se identifican 12 empleos sin proveer (vacantes definitivas) que requieren atención inmediata en el Plan Estratégico para ser reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) o provistos mediante mecanismos legales vigentes:

- Nivel Asistencial: 7 vacantes (Es el nivel con mayor índice de provisión)



	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

- Nivel Técnico: 4 vacantes.
- Nivel Profesional: 1 vacante.

### 5.3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El bienestar de quienes hacen posible la gestión pública constituye un factor determinante para el cumplimiento de los fines del Estado y para la generación de valor público en los territorios. En este sentido, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja concibe el bienestar laboral como una estrategia transversal de la gestión del talento humano, orientada a fortalecer entornos de trabajo saludables, promover el desarrollo integral de los servidores públicos y consolidar una cultura organizacional basada en el compromiso, la corresponsabilidad y el sentido de lo público.


Bajo esta perspectiva, se formula el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, como un instrumento de planeación que articula las disposiciones normativas vigentes con las particularidades institucionales, en armonía con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP– Dirección de Empleo Público y en concordancia con el *Programa Nacional de Bienestar 2023–2026*, el cual orienta a las entidades públicas del orden territorial en la implementación de acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y social de sus servidores.

<b>INCENTIVOS</b>	<p>Estrategias institucionales que indiquen positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.</p>	
<b>BIENESTAR</b>	<p>Debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo.</p>	

### OBJETIVOS

#### Objetivo General

Consolidar una estrategia integral de bienestar e incentivos que fortalezca la experiencia del servidor público de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, mediante acciones orientadas al cuidado integral, el reconocimiento, la adaptación a los cambios organizacionales y la construcción de entornos laborales saludables, contribuyendo al desempeño institucional y a la prestación de servicios públicos de calidad, en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 48 DE 68

## BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito de Barrancabermeja está dirigido a los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, personal administrativo de las instituciones educativas, trabajadores oficiales.

Para efectos de planeación, ejecución y focalización de las estrategias, el universo de beneficiarios está conformado por aproximadamente 767 servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera:

- **Empleados Públicos: 489**
- **Trabajadores Oficiales: 148**
- **Administrativos de Instituciones Educativas: 130**

El alcance de los beneficios, incentivos y actividades definidas estará sujeto a la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal asignada para la vigencia 2026, garantizando su aplicación de manera transparente, responsable y acorde con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.


## EJES PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se desarrolla a partir de ejes estratégicos que organizan las acciones institucionales orientadas al bienestar de los servidores públicos. Estos ejes permiten abordar, de manera estructurada y coherente, los principales factores que inciden en la experiencia laboral, el clima organizacional y el desempeño, asegurando que las iniciativas de bienestar respondan a las realidades de la Entidad y aporten valor a la gestión pública.



### EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En un contexto laboral marcado por transformaciones constantes, nuevas dinámicas de trabajo y mayores exigencias emocionales, se reconoce la importancia de fortalecer capacidades individuales y colectivas que permitan afrontar de manera saludable las demandas del trabajo. Esto implica promover un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y profesional, así como generar condiciones que contribuyan de forma positiva a la calidad de vida en el entorno laboral.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

## **EJE 2. SALUD MENTAL**

La salud mental de las servidoras y los servidores públicos es un aspecto fundamental para el bienestar integral, la convivencia laboral y el adecuado desempeño institucional. Por ello, se reconoce la importancia de desarrollar acciones preventivas, de sensibilización y de acompañamiento que permitan afrontar de manera adecuada los retos emocionales derivados tanto del entorno laboral como del personal, contribuyendo a la construcción de ambientes de trabajo más saludables y sostenibles.

## **EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSION**

La diversidad y la inclusión hacen parte de los principios que orientan la gestión del talento humano en la Entidad, en la medida en que permiten construir entornos laborales respetuosos, equitativos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia. El reconocimiento de las diferencias de género, culturales, étnicas, sociales, generacionales y de capacidades contribuye a fortalecer la convivencia laboral, el bienestar de los servidores públicos y la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía

## **EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL**

La transformación digital hace parte de los procesos de modernización de la gestión pública y de la forma en que los servidores públicos desarrollan sus funciones, se comunican y gestionan la información. La incorporación de herramientas digitales y el fortalecimiento de las competencias tecnológicas contribuyen a mejorar la eficiencia institucional, facilitar el trabajo colaborativo y favorecer entornos laborales más ágiles, seguros y acordes con las dinámicas actuales del servicio público.


Este eje recoge las acciones relacionadas con el uso estratégico de la tecnología y las herramientas digitales como un apoyo al bienestar laboral, la gestión del talento humano y la mejora de la experiencia de las servidoras y los servidores públicos.

## **EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO**

La identidad institucional se fortalece cuando las servidoras y los servidores públicos reconocen el valor de su labor y el impacto que esta tiene en la ciudadanía. Este eje reúne acciones que promueven el sentido de pertenencia, el compromiso con lo público y la apropiación de los valores que orientan la gestión distrital.

### **5.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC**

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja formula el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) 2026 como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos (PNFC), así como con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

Para la vigencia 2026, la Administración Distrital realizó un diagnóstico integral de las necesidades administrativas y formativas de sus servidoras y servidores públicos, en relación con los procesos de capacitación. Este ejercicio permitió identificar brechas, prioridades y oportunidades de fortalecimiento del talento humano, sirviendo como insumo fundamental para la formulación del presente Plan de Capacitaciones, en el cual se priorizan los temas estratégicos y críticos para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora del desempeño organizacional.

## OBJETIVOS

Fortalecer, mediante procesos continuos de capacitación y formación, las competencias integrales de los servidores públicos de la administración central del Distrito de Barrancabermeja durante la vigencia 2026, con el propósito de consolidar el talento humano como eje fundamental para la mejora del desempeño institucional, la calidad del servicio a la ciudadanía y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Distrito.

## EJES TEMATICOS




### EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este eje está orientado a fortalecer en las y los servidores públicos las capacidades necesarias para incorporar el enfoque de derechos humanos, memoria y paz en la gestión institucional. Su propósito es contribuir a una atención pública sensible, responsable y articulada, que responda a las exigencias ciudadanas, promueva la no repetición y consolide una cultura administrativa comprometida con la paz, la dignidad humana y el interés general.

### EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje busca fortalecer las capacidades de las servidoras y los servidores públicos para comprender y aplicar enfoques territoriales y ambientales en la gestión pública. A través de procesos de formación y sensibilización, se promueve el reordenamiento territorial, la protección de la vida y la biodiversidad, y la orientación

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 51 DE 68

de las acciones institucionales hacia un desarrollo económico y social sostenible, en coherencia con los principios de justicia social, paz total y responsabilidad ambiental.

### **EJE 3. MUJERES INCLUSION Y DIVERSIDAD**

El eje de Mujeres, Inclusión y Diversidad está orientado a cualificar las capacidades de las y los servidores públicos para integrar de manera efectiva los enfoques de género, inclusión, diversidad e interseccionalidad en la gestión institucional. Este eje promueve el desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan formular, ejecutar y evaluar acciones y políticas públicas dirigidas a cerrar brechas de desigualdad, reconocer la diversidad poblacional y fortalecer la corresponsabilidad en las labores del cuidado, aportando a una administración pública más justa, incluyente y comprometida con los derechos.

### **EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA**

Busca fortalecer las competencias digitales de las y los servidores públicos de la Alcaldía, promoviendo el uso ético, responsable y estratégico de las tecnologías de la información y la comunicación en el ejercicio de la función pública. Este enfoque permite mejorar los procesos institucionales, optimizar la gestión administrativa y fortalecer la transparencia y la relación con la ciudadanía.


A través de la formación en herramientas digitales, manejo de la información e innovación pública, este eje impulsa un cambio cultural y organizacional que contribuye a la modernización del Estado, la generación de valor público y la prestación de servicios más eficientes, accesibles y centrados en las personas, en concordancia con los lineamientos de la Función Pública y el enfoque de Gobierno Digital.

### **EJE 5. PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO**

Está orientado a consolidar en las y los servidores públicos una actuación íntegra, transparente y coherente con los valores del servicio público. Mediante procesos de formación, se busca fortalecer la ética pública, el sentido de pertenencia y el compromiso con el interés general, como elementos clave para afianzar la confianza ciudadana, promover el respeto por los derechos humanos y prevenir prácticas que afecten la legalidad y la buena gestión pública, contribuyendo así a una administración más justa y responsable.

### **EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS**

A través de este eje, se busca fortalecer y desarrollar las capacidades laborales de las y los servidores públicos, integrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores que favorezcan un desempeño eficiente en el ejercicio de sus funciones. A través de procesos de formación y actualización, este eje busca potenciar el aporte de cada servidor público a la gestión institucional y a la generación de valor público, promoviendo una administración más efectiva, comprometida y orientada al servicio de la ciudadanía.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002


## 5.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SST

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgo psicosocial, de conformidad con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja aplicó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosociales, determinada por el Ministerio del Trabajo, con el propósito de evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y la sintomatología de estrés presente en los servidores públicos, con el fin de identificar las áreas de intervención prioritarias y diseñar estrategias para promover el bienestar y la salud de los servidores públicos.

Los resultados obtenidos se constituyen en insumos para el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial, y en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, se define el diseño e implementación del plan de trabajo 2026, enfocado en la promoción, prevención, intervención y control de los riesgos en materia de salud mental y bienestar de los servidores públicos de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja.

Dentro del plan de trabajo establecido, se proyectaron las siguientes actividades:

N°	Actividad
1	Diseñar y/o socializar el cronograma anual de capacitación del SVE Psicosocial.
2	Diseñar e implementar el programa de pausas activas mentales.
3	Realizar acompañamiento Psicosocial.
4	Realizar capacitación en Comunicación Asertiva.
5	Realizar Capacitación sobre adaptación al cambio: identificación de miedos y expectativas frente a los cambios.
6	Realizar Capacitación sobre técnicas de organización, priorización y manejo efectivo del tiempo.
7	Realizar Taller de trabajo en equipo y relaciones interpersonales (Trabajadores oficiales y Administrativos).
8	Realizar Taller de Gestión Emocional.
9	Realizar Taller sobre Liderazgo.
10	Realizar Capacitación de manejo y control del estrés: salud mental.
11	Realizar Capacitación sobre resolución de conflictos.
12	Intervención y seguimiento de grupos focales identificados en los resultados arrojados en la batería.
13	Realizar jornada sobre el Buen Trato.
14	Capacitación promoción de la Salud y prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas.
15	Realizar pausas activas Mentales.
16	Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial.
17	Tabular y analizar los resultados arrojados de la aplicación de la Batería de Riesgos.
18	Socializar los resultados arrojados de la batería.
19	Revisar y /o Actualizar el documento del programa de vigilancia psicosocial.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 53 DE 68

20	Revisar y socializar el Programa y Protocolo de Prevención Consumo Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas
21	Revisar y socializar la Política de Acoso Laboral
22	Revisar y socializar la Política de Discriminación Laboral
23	Revisar y socializar la Política de Acoso Sexual

## 6.TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

### 6.1 INDUCCION Y REINDUCCION

**INDUCCION.** El Programa de Inducción tiene como finalidad acompañar a los servidores públicos en su ingreso a la Administración Distrital, facilitando su integración a la cultura organizacional, los valores institucionales y el marco normativo del servicio público.

Este proceso es obligatorio para quienes ingresan por primera vez a la entidad o se reincorporan después de una desvinculación, y les permite conocer de manera clara la misión, visión, objetivos, estructura organizacional, funciones y lineamientos que orientan la gestión administrativa.


La inducción se desarrolla de forma planificada, mediante modalidades presenciales, virtuales o mixtas, que facilitan el acceso a la información institucional y promueven el aprendizaje continuo, a través de jornadas de inducción, charlas orientadoras, material audiovisual y recursos digitales.

Este subprograma fortalece el sentido de pertenencia y la identidad institucional, brindando al servidor público claridad sobre su rol, sus responsabilidades y su compromiso con el servicio a la ciudadanía.

**REINDUCCIÓN.** El Programa de Reinducción tiene como finalidad actualizar y reforzar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, en atención a los cambios normativos, administrativos, estratégicos o estructurales que se presenten en la entidad o en el Estado.

La reinducción se realizará con una periodicidad mínima de cada dos (2) años, conforme a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, y estará dirigida a todos los servidores públicos de la Administración Distrital. Este proceso permitirá socializar los avances institucionales, los planes, programas y proyectos en ejecución, así como los ajustes en políticas, procesos y lineamientos internos.

El Programa de Reinducción será liderado por los directivos y las áreas competentes, quienes promoverán espacios de actualización, reflexión y retroalimentación, orientados a fortalecer el compromiso institucional, la ética pública y la mejora continua del desempeño laboral.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

## 6.2 EVALUACION DE DESEMPEÑO

Se basa en el **mérito** como criterio de permanencia y desarrollo.

Debe implementarse utilizando el sistema tipo de la CNSC o uno propio aprobado, asegurando la concertación de compromisos laborales y comportamentales alineados con la planeación institucional.

Los resultados no solo deben ser un requisito legal, sino un insumo para detectar brechas de capacitación y tomar decisiones sobre incentivos.

## 6.3 SIGEP. SISTEMA DE INFORMACIÓN GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

El SIGEP II se consolida en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja como la herramienta tecnológica oficial y obligatoria para el registro, gestión y consulta de la información del talento humano al servicio del Estado. Su implementación permite centralizar los datos para la toma de decisiones estratégicas y garantiza la transparencia en la función pública.


### Objetivos Estratégicos del SIGEP:

- Estandarización: Unificar la información de los 489 cargos de la planta global.
- Transparencia: Facilitar el acceso público a las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas de los servidores.
- Integridad: Dar cumplimiento a la Ley 190 de 1995 y la Ley 2013 de 2019 sobre la publicidad de la información de los servidores públicos.
- Reporte Institucional: Suministrar datos precisos al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para el monitoreo del empleo público a nivel nacional.

## ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO

MATRIZ DE SEGUIMIENTO CUATRIMESTRAL: INTEGRIDAD Y DATOS (VIGENCIA 2026)

Esta matriz permite a la Dirección de Talento Humano supervisar que el 100% de los servidores mantengan su información actualizada, evitando hallazgos disciplinarios.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 55 DE 68

Actividad de Seguimiento	Población Objetivo	Cuatrimestre I (Ene-Abr)	Cuatrimestre II (May-Ago)	Cuatrimestre III (Sep-Dic)	Responsable
Actualización de Hoja de Vida	Todos los Servidores (489)	Sensibilización y recordatorio a todos los servidores para que actualicen la hoja de vida del sigep con la información reciente	Revisión de capacitaciones recientes.	Consolidado anual de experiencia.	Administrador Sigep DTH
Declaración de Bienes y Rentas (Periódica)	Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales	Sensibilización y recordatorio a todos los servidores para que actualicen la declaración de bienes y rentas	servidores públicos actualizaron la declaración juramentada en la plataforma y enviaron por la plataforma Dozzier la declaración firmada.	Verificar que la declaración juramentada de bienes y rentas con corte a julio 31 de esta vigencia fue archivada en la historia laboral	Administrador Sigep DTH
Declaración Ley 2013 (Conflictos de Interés)	Nivel Directivo y Asesor	Verificación de publicación inicial al momento de la posesión	Verificación de publicación inicial al momento de la posesión	Verificación de publicación inicial al momento de la posesión	Administrador Sigep DTH
Declaración Ley 2013 (Conflictos de Interés)	Nivel Directivo y Asesor	Verificación de publicación final al momento del retiro de cada funcionario del nivel directivo	Verificación de publicación final al momento del retiro de cada funcionario del nivel directivo	Verificación de publicación final al momento del retiro de cada funcionario del nivel directivo	Administrador Sigep DTH

#### 6.4 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL


**Clima Laboral:** Se requiere realizar mediciones **al menos cada dos años** para intervenir en aspectos como el estilo de dirección, comunicación y trabajo en equipo. Debe identificarse la cultura actual frente a la **cultura deseada** (norte cultural), gestionando el cambio para enfocar las actividades hacia las metas institucionales. Se deben diseñar rutas críticas de trabajo basadas en planes de desarrollo cultural.

#### 6.5 VALORES:

Para la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, la integridad no es solo una norma, sino el eje central que guía el comportamiento de sus **489 servidores**. La entidad viene adelantando un proceso robusto de socialización y apropiación del **Código de Integridad**, basado en los valores del servicio público definidos por la Función Pública.

#### Acciones que viene adelantando la entidad:

- **Socialización Lúdico-Pedagógica:** Se realizan jornadas de sensibilización y talleres prácticos donde se exponen los 5 valores esenciales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), aterrizándolos a situaciones reales del día a día administrativo.
- **Campañas de Comunicación Interna:** Uso de canales institucionales y piezas digitales para mantener vigentes los principios éticos, asegurando que cada servidor, desde el nivel asistencial hasta los **37 Gerentes Públicos**, conozca y aplique los protocolos de conducta.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

- **Gestión del Ejemplo:** Los líderes de la entidad encabezan la firma de actas de compromiso, promoviendo que la integridad sea una característica distintiva del **Servidor Público 4.0**.

### Importancia Estratégica:

La importancia de este tema para el Plan Estratégico de Talento Humano radica en tres pilares:

- **Prevención de la Corrupción:** Un servidor que interioriza el Código de Integridad actúa como la primera barrera de defensa contra prácticas indebidas, protegiendo los recursos del Distrito.
- **Aumento de la Confianza Ciudadana:** La percepción de los habitantes de Barrancabermeja mejora cuando los trámites y servicios son atendidos por personal con altos estándares éticos y transparencia.
- **Clima Organizacional:** La integridad fomenta un ambiente de respeto y justicia, reduciendo conflictos laborales y mejorando el bienestar general de la planta de personal.

## 6.6 GESTION DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO


La gestión de la caracterización del talento humano en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja se fundamenta en un análisis detallado de la planta de personal y diagnósticos de percepción. Este proceso permite conocer la realidad sociodemográfica, profesional y motivacional de los servidores para orientar la planeación estratégica.

A continuación, se resumen las principales gestiones y componentes identificados en este proceso:

### 1. Diagnóstico y Herramientas de Medición

La caracterización no se basa en supuestos, sino en múltiples fuentes de información técnica:

- **Matriz GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano):** Evalúa el ciclo de vida del servidor (planeación, ingreso, desarrollo y retiro). Actualmente, la entidad se encuentra en un nivel de **Transformación** con una calificación de **73.4/100**.
- **Rutas de Valor:** Se analiza el desempeño en áreas específicas como la **Ruta de la Felicidad** (mejor evaluada con 77 puntos), la **Ruta de la Calidad** y la **Ruta del Crecimiento**.
- **Batería de Riesgo Psicosocial:** Identifica factores de riesgo que afectan la salud mental y el desempeño.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 57 DE 68

- **Encuesta de Satisfacción y Test de Integridad:** Miden la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral y la ética institucional.

### 1. Caracterización de la Planta de Personal

Se realiza un desglose detallado de los **489 cargos** de la entidad para entender su composición:

- **Composición por Niveles:** Incluye 52 directivos, 209 profesionales (donde hay 121 provisionales), 87 técnicos y 139 asistenciales.
- **Perfil Demográfico:** El grupo mayoritario tiene entre 50 y 59 años (29% de la población), lo que indica una madurez laboral importante.
- **Género y Diversidad:** Existe una predominancia femenina (54%). Además, se identifica personal con condiciones particulares: **155 personas son cabeza de familia y 34 son víctimas del conflicto.**
- **Nivel Educativo:** La entidad cuenta con un alto capital intelectual, donde el **51.5% del personal son profesionales** y existe un número significativo con posgrado.


### 3. Identificación de Brechas y Necesidades

A partir de la caracterización, se gestionan soluciones para los puntos críticos hallados:

- **Brecha Digital:** Se identifica la necesidad de migrar de procesos manuales a un software integral de Gestión de Talento Humano para centralizar la información.
- **Necesidades de Bienestar:** Dado que un 32% del personal es cabeza de familia, se priorizan beneficios de estabilidad y bienestar familiar.
- **Puntos Críticos Operativos:** El diagnóstico reveló un déficit en herramientas de trabajo y ergonomía, lo que genera la necesidad de un **Plan de Renovación Ergonómica.**

### 4. Gestión de la Información (SIGEP II)

La caracterización se mantiene actualizada a través del **SIGEP II**, herramienta obligatoria para centralizar las hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas, y facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

## 6.7 GESTION CON GERENTES PUBLICOS

En el marco de la modernización institucional, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja ha alineado su alta dirección con los estándares nacionales de meritocracia y desempeño. Mediante la Resolución No. 1797 del 16 de junio de 2025, el Distrito adoptó oficialmente la metodología del “Modelo de Evaluación de Gerencia Pública y de Acuerdos de Gestión hacia la Gerencia Pública 4.0”.

Este modelo busca simplificar los procesos, garantizando una evaluación más ágil, sencilla y enfocada en el valor público. A partir de la nueva estructura organizacional establecida por el Decreto 100 de marzo de 2025, la Alcaldía cuenta con 37 Gerentes Públicos, líderes estratégicos responsables de transformar las metas del Plan de Desarrollo en resultados tangibles. Su labor se fundamenta en tres aspectos esenciales:

- Función Principal Dirigir y coordinar los proyectos estratégicos de la entidad, garantizando que los equipos bajo su liderazgo cumplan los objetivos institucionales con honestidad, eficiencia y responsabilidad.
- Acuerdo de Gestión (Los 4 Pilares) Cada Gerente suscribe anualmente un Acuerdo de Gestión, donde se pactan metas claras sustentadas en cuatro pilares fundamentales:

**Pilar 1. Productividad social:** basada en resultados e innovación: Cumplir con lo establecido en el Plan de Acción, promoviendo métodos modernos y eficientes para la prestación del servicio público.

**Pilar 2. Construcción de integridad:** Actuar bajo principios de transparencia, ética y lucha contra la corrupción.


**Pilar 3. Gestión cultural:** Fortalecer la identidad institucional y los valores del servicio público en la administración.

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos:** Motivar, capacitar y potenciar las habilidades del talento humano a su cargo.

- Evaluación Anual Con el fin de asegurar la mejora continua, se realiza una evaluación anual que verifica el cumplimiento de los compromisos pactados. Este proceso permite reconocer logros, corregir debilidades y mantener a la alta dirección enfocada en ofrecer un servicio público eficiente, transparente y cercano a la sociedad.

## 6.8 NEGOCIACION COLECTIVA

La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja reconoce el diálogo social y la negociación colectiva como pilares para la paz laboral y el fortalecimiento del clima organizacional. En cumplimiento del Decreto 037 de 2025, la entidad asegura la

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

vigencia y el seguimiento de los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales, respetando integralmente los derechos adquiridos de sus trabajadores. Acuerdo Colectivo (Servidores Públicos) El 4 de febrero de 2025 se suscribió el Acuerdo Colectivo con las organizaciones sindicales (ASTDEMP, SINTRENAL, SUNET, ASERPUB, SINTRAPROVCOLO y SEP), el cual tiene una vigencia de dos años (hasta el 4 de febrero de 2027).

- **Enfoque:** Este acuerdo actúa como una hoja de ruta para reducir brechas de competencias mediante la capacitación y asegurar que el bienestar del servidor sea el eje del rediseño institucional.

- **Garantía de Seguimiento:** Para asegurar que los beneficios pactados no se queden en el papel, existe un Comité de Seguimiento encargado de vigilar el cumplimiento estricto de cada punto concertado.

**Convención Colectiva (Trabajadores Oficiales)** La relación laboral con los trabajadores oficiales se rige bajo la Convención Colectiva 2022-2026, la cual garantiza estabilidad y mejora constante de las condiciones socioeconómicas. Sus puntos centrales incluyen:

- **Régimen Económico:** Incrementos salariales anuales y primas (antigüedad, alimentación, técnica y servicios).

- **Bienestar y Seguridad:** Auxilios de educación, vivienda y salud, junto con un sistema de protección para el núcleo familiar. Asimismo, se garantiza el suministro de dotaciones y elementos de seguridad industrial.

- **Garantías Jurídicas:** Definición de jornadas claras, pago de horas extras y un régimen disciplinario que respeta el debido proceso.


### Conclusión Estratégica

Con la vigencia de estos acuerdos (hasta 2026 para trabajadores oficiales y 2027 para empleados públicos), la Administración Distrital garantiza un ambiente laboral digno, seguro y productivo, enfocando sus esfuerzos en el cumplimiento de lo pactado para mejorar la calidad de vida de todo el talento humano.

### 6.9 DESVINCULACION ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

**PLAN DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN ASISTIDA** La Alcaldía Distrital de Barrancabermeja reconoce que la finalización del vínculo laboral es una etapa de transición crítica que requiere un acompañamiento institucional humano y técnico. Por ello, el Plan Estratégico de Talento Humano integra el Plan de Desvinculación Asistida, cuyo objetivo es brindar apoyo emocional y sociolaboral a los servidores que se retiran por pensión y otras causales de retiro. Acciones Estratégicas:

- **Acompañamiento a Pre pensionados:** Se adelantan jornadas específicas donde se orienta a los servidores sobre los pasos legales y administrativos para el trámite de su pensión. Estos eventos incluyen talleres sobre proyectos de vida y

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 60 DE 68

esparcimiento, permitiendo que el funcionario visualice su retiro como una oportunidad de desarrollo personal y bienestar.

• **Entrevistas de Retiro:** Como herramienta de mejora continua, la entidad realiza de manera sistemática entrevistas de retiro. El propósito es identificar las causas de deserción o las percepciones sobre el clima laboral, convirtiendo estos testimonios en insumos valiosos para el plan de previsión y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Al momento de un servidor en la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja garantiza la transferencia de conocimiento mediante un procedimiento formal de retiro del servicio.

Este proceso incluye:

- Formato de Entrega del Cargo: Documento oficial en el que el funcionario saliente registra la información clave de su gestión, proyectos en curso, avances y compromisos pendientes.
- Procedimiento Estandarizado: Asegura que la transición se realice de manera ordenada, transparente y con continuidad institucional.
- Objetivo Principal: Preservar el conocimiento adquirido, evitar la pérdida de información estratégica y facilitar que el nuevo responsable pueda dar continuidad a los procesos sin afectar la calidad del servicio público.


De esta manera, la administración asegura que cada cambio de liderazgo se convierta en una oportunidad para fortalecer la gestión y mantener la confianza ciudadana en la entidad.

## **6.10 OTROS TEMAS RELEVANTES PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO-Transformación Digital y Competencias**

Actualmente, la gestión de la información en la Dirección de Talento Humano se encuentra en una etapa incipiente de automatización, debido a que la entidad aún no dispone de un software integral de Gestión de Talento Humano que centralice y automatice la totalidad de los procesos administrativos y estratégicos.

Conscientes de este reto, se ha definido como una prioridad institucional la gestión para la adquisición e implementación de una herramienta tecnológica robusta que permita eliminar procesos manuales, garantizar la integridad de los datos en tiempo real y asegurar una administración del capital humano más ágil y alineada con los estándares de la transformación digital.

No obstante, la Administración Distrital ha dado un paso firme hacia la modernización mediante el diseño y puesta en marcha de un aplicativo institucional, dedicado exclusivamente a la concertación y evaluación de los Acuerdos de Gestión bajo el modelo 4.0. Esta herramienta representa el primer hito de innovación en el área, permitiendo:

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 61 DE 68

- Seguimiento de alto nivel: Monitoreo en tiempo real mediante analítica de datos para la toma de decisiones.
- Transparencia y Objetividad: Evaluación basada en evidencias digitales, eliminando la subjetividad.
- Eficiencia Administrativa: Simplificación y agilidad en el proceso para los 37 Gerentes Públicos del Distrito.

Este avance constituye la base sobre la cual la Alcaldía continuará trabajando para cerrar la brecha tecnológica y consolidar una gestión del talento humano totalmente digitalizada."

## 7.SEGUIMIENTO Y EVALUACION

### 7.1 HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento consiste en revisar periódicamente los avances del plan de acción para evidenciar su cumplimiento y aplicar correctivos si es necesario. Las herramientas principales para este proceso son:

- **Tablero de Control de Indicadores:** Permite medir no solo la cobertura y el cumplimiento de las actividades, sino también el **impacto y la efectividad** en los servidores públicos y en la misión institucional.
- **Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar):** Se utiliza para asegurar que lo ejecutado sea coherente con lo planeado y para identificar aprendizajes de los logros y errores.
- **Informes Mensuales y Listas de Chequeo:** Utilizados para vigilar y documentar el cumplimiento del plan operativo y el cronograma.


### 7.2 INDICADORES

La **Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH)** es la herramienta de autodiagnóstico que permite visualizar el grado de madurez de la entidad.

**Niveles de Madurez:** La matriz clasifica la gestión en tres niveles: **Básico Operativo** (0-60 puntos), **Transformación** (61-80 puntos) y **Consolidación** (81-100 puntos).

**Meta Institucional:** Lograr un nivel de **Consolidación del 95%**. Este nivel implica que la gestión del talento humano es una buena práctica asentada, cumple un rol estratégico y los servidores la ven como una oportunidad de desarrollo personal.

**Rutas de Creación de Valor:** Para alcanzar esta meta, la Alcaldía debe monitorear indicadores en las cinco rutas estratégicas: **Felicidad** (bienestar), **Crecimiento**

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 62 DE 68

(capacitación), **Servicio** (atención al ciudadano), **Calidad** (rendimiento) y **Análisis de Datos** (información veraz en SIGEP).

### 7.3 RESULTADOS FURAG

El **Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión (FURAG)** es la herramienta técnica para capturar, monitorear y evaluar el desempeño institucional de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

**Índice de Desempeño Institucional (IDI):** Los resultados del FURAG permiten calcular este índice, que refleja la efectividad de la gestión de la entidad en la vigencia anterior.

**Mejora Continua:** Con base en los resultados del FURAG, la Dirección de Gestión del Talento Humano debe diseñar e implementar **acciones de mejora concretas** para aumentar la efectividad y generar valor público.

**Evaluación Externa:** El reporte permite comparar el desempeño de la Alcaldía frente a otras entidades territoriales y nacionales, asegurando que la política de talento humano sea el corazón del modelo de gestión.

### 7.4 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN

#### 1. Nivel de Madurez y Calificación (Matriz GETH)


La principal herramienta de evaluación es la **Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)**, que arrojó los siguientes resultados al 27 de enero de 2026:

- **Calificación lograda:** 73.4 sobre 100 puntos.
- **Nivel de madurez:** Se encuentra en etapa de "**Transformación**".
- **Análisis de eficacia:** Aunque se han implementado acciones con impacto positivo, persisten brechas que impiden alcanzar el nivel de "Consolidación". La gestión está en una fase de transición donde se requiere elevar el componente de Talento Humano a un rango plenamente estratégico.

#### 2. Desempeño por Rutas de Valor

La eficacia se mide también a través de cinco rutas específicas, donde la mayoría se posiciona en nivel de "Transformación":

- **Ruta de la Felicidad (77 puntos):** Es la de mejor desempeño, destacando el equilibrio de vida del servidor (82 puntos) y los incentivos de salario emocional (80 puntos).
- **Ruta de la Calidad (77 puntos):** Refleja avances significativos en los estándares de gestión.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

### 3. Metas e Indicadores de Eficacia Establecidos

El plan define objetivos específicos con metas claras para medir su éxito:

- **Desempeño Directivo:** Se busca que el **95% de los servidores de nivel directivo** alcancen niveles de calificación "Sobresaliente" o "Destacado".
- **Cultura de Integridad:** Se establece como meta que el **100% de los funcionarios** estén capacitados y firmen el acta de compromiso con el Código de Integridad.
- **Gestión de Información:** La meta es tener el **100% de los servidores** con su información actualizada en el SIGEP II para evitar hallazgos disciplinarios.

### 4. Hallazgos Estratégicos (Fortalezas y Debilidades)


La evaluación identifica factores críticos que afectan la eficacia global:

- **Fortaleza principal:** La calidad de las relaciones interpersonales y el trato de los jefes inmediatos se identifica como el activo más valioso.
- **Debilidades críticas:** La **infraestructura física** (herramientas y ergonomía) y la falta de incentivos tangibles son los principales frenos al desempeño institucional.
- **Riesgo Psicosocial:** Se detectaron niveles de riesgo entre **Medio y Muy Alto** en factores intralaborales, lo que impacta la productividad y requiere optimización de procesos.

### 5. Seguimiento y Mejora Continua

Para asegurar la eficacia, el plan contempla:

- **Monitoreo FURAG:** Los resultados del IDI (Índice de Desempeño Institucional) 2024 sirven como línea base para ajustar las políticas de talento humano.
- **Ajustes de Rumbo:** Se deben realizar planes de mejoramiento a partir de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), informes de auditoría interna y mediciones de la herramienta FURAG para corregir desviaciones detectadas.
- **Cierre de Brechas:** Si la evaluación de eficacia muestra que los servidores no han apropiado las competencias necesarias, se deben rediseñar los programas de capacitación de manera específica.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

## 8. MEJORAMIENTO CONTINUO

El mejoramiento continuo es uno de los principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (**MIPG**) y debe ser un propósito permanente en todos los niveles jerárquicos de la Alcaldía.

**Propósito:** Buscar siempre la excelencia y la innovación para aumentar la competitividad de la entidad y satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

**Enfoque:** La labor del jefe de talento humano debe orientarse a un análisis juicioso de las actividades y responsabilidades, asegurando que la gestión no sea un simple cumplimiento de normas, sino un motor de resultados institucionales.

### 8.1 CORRECCIONES

Para mejorar y corregir el **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026** de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, basándome en los hallazgos y puntos críticos detectados en el documento, se sugieren las siguientes acciones correctivas y de ajuste:

#### 1. Atención a la Infraestructura y Entorno Físico

El diagnóstico identifica la infraestructura como la debilidad más crítica.

- **Corrección:** Incluir un cronograma de mantenimiento y adecuación de puestos de trabajo. No basta con mencionarlo; se requiere coordinar con el área administrativa para asegurar herramientas tecnológicas actualizadas y mobiliario ergonómico que mitigue el riesgo biomecánico detectado.

#### 2. Mitigación del Riesgo Psicosocial


El plan reporta niveles de riesgo entre **Medio y Muy Alto**.

- **Corrección:** Las actividades de bienestar no deben ser solo recreativas. Se deben implementar "Intervenciones de Crisis" y programas de gestión de carga laboral. Es crucial revisar los procesos que generan sobrecarga para optimizar los flujos de trabajo antes de que afecten la salud mental del servidor.

#### 3. Fortalecimiento de la "Ruta de Crecimiento"

Esta ruta es una de las que presenta oportunidades de mejora en comparación con la de "Felicidad".

- **Corrección:** Reenfocar el Plan Institucional de Capacitación (PIC). En lugar de capacitaciones generales, se deben diseñar itinerarios formativos

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 65 DE 68

basados en el cierre de brechas de competencias específicas detectadas en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).

#### 4. Implementación de Tecnología y Analítica de Datos

El documento menciona la transformación digital como un desafío.

- **Corrección:** Integrar formalmente herramientas de **Inteligencia Artificial y Analítica de Datos** para el seguimiento de indicadores. Se debe pasar de un reporte manual a tableros de control (dashboards) en tiempo real que permitan tomar decisiones preventivas y no solo reactivas.

#### 5. Ajuste en el Sistema de Incentivos (Salario Emocional)

El diagnóstico indica que la falta de incentivos tangibles es un freno.

- **Corrección:** Diversificar el catálogo de salario emocional. Si bien la flexibilidad es valorada, se deben formalizar programas de reconocimiento público, días compensatorios por objetivos logrados y convenios educativos que representen un valor agregado real para el servidor y su familia.

#### 6. Gestión del Incumplimiento en Gerencia Pública

El plan advierte sobre problemas con líderes que no asumen responsabilidad.


- **Corrección:** Establecer consecuencias claras y planes de mejora obligatorios para el nivel directivo. La eficacia del plan depende de que los jefes inmediatos (quienes son evaluados positivamente en trato) también sean eficaces en la gestión de resultados y cumplimiento de metas técnicas.

#### 7. Alineación con el SIGEP II y FURAG

- **Corrección:** Automatizar las alertas de actualización de hojas de vida y bienes y rentas. Para evitar hallazgos disciplinarios, el plan debe incluir auditorías internas aleatorias mensuales en lugar de esperar al cierre de vigencia para verificar la información en el SIGEP.

#### Resumen de la Estrategia de Mejora:

Para que el plan pase del nivel de "**Transformación**" al de "**Consolidación**" (superando los 73.4 puntos actuales), la corrección fundamental es dejar de ver a Talento Humano como un área de apoyo administrativo y convertirla en un socio estratégico que resuelva los problemas de fondo: infraestructura, carga mental y modernización tecnológica.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002	PÁGINA 66 DE 68

## ACCIONES CORRECTIVAS

Para asegurar que el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 pase del nivel de "Transformación" al de "Consolidación", el resumen de acciones correctivas se divide en cuatro ejes críticos:

### 1. Eje de Bienestar y Salud Mental

- Intervención de Riesgo Psicosocial: Implementar programas de manejo de estrés y carga laboral, yendo más allá de actividades recreativas para abordar los niveles "Muy Altos" detectados.
- Mejora de Entorno Físico: Ejecutar un plan de adecuación ergonómica y dotación de herramientas tecnológicas para corregir la principal debilidad física identificada.

### 2. Eje de Desarrollo y Competencias

- Rediseño del PIC (Capacitación): Ajustar los programas formativos para que cierren brechas específicas de competencias técnicas detectadas en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).
- Gestión del Conocimiento: Crear mecanismos formales para la transferencia de conocimiento y "lecciones aprendidas" de cada ciclo de gestión.


### 3. Eje de Liderazgo y Gerencia Pública

- Responsabilidad Directiva: Establecer planes de mejora obligatorios para los líderes que no cumplan con sus resultados, asegurando que el nivel directivo sea el motor del cambio.
- Cultura de Integridad: Garantizar que el 100% del personal no solo firme, sino que apropie el Código de Integridad mediante talleres prácticos.

### 4. Eje de Transformación Digital y Datos

- Analítica de Talento: Migrar del seguimiento manual a tableros de control (dashboards) que permitan monitorear indicadores en tiempo real.
- Gestión de Información (SIGEP II): Automatizar alertas para la actualización de hojas de vida y declaración de bienes, eliminando riesgos de hallazgos disciplinarios.

Acción	Indicador de Éxito
Cierre de Brechas	95% de directivos con calificación sobresaliente.
Madurez GETH	Superar el puntaje de 73.4 hacia la consolidación.
Clima Organizacional	Reducción de los niveles de riesgo psicosocial intralaboral.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

### 8.3 ACCIONES PREVENTIVAS Y DE MEJORA

De acuerdo con el documento del **Plan Estratégico de Talento Humano 2026**, las acciones preventivas y de mejora están diseñadas para anticiparse a los problemas y potenciar las fortalezas detectadas en el autodiagnóstico.

Aquí tienes el resumen estructurado:

#### 1. Gestión del Cambio y Transformación Cultural

- **Adaptación Tecnológica:** Implementar estrategias para reducir la resistencia de los servidores públicos ante la **transformación digital**, especialmente en el uso de Inteligencia Artificial y analítica de datos.
- **Cultura de Integridad:** Reforzar la apropiación del Código de Integridad para que no sea solo un requisito documental, sino una práctica ética cotidiana.


#### 2. Fortalecimiento de las Rutas de Valor

El plan ordena priorizar acciones en las cinco rutas estratégicas antes de que surjan ineficiencias:

- **Ruta de la Felicidad:** Mantener el equilibrio vida-trabajo y mejorar el salario emocional.
- **Ruta del Crecimiento:** Optimizar el aprendizaje organizacional.
- **Ruta del Servicio y Calidad:** Asegurar que los procesos internos impacten positivamente al ciudadano.
- **Ruta de Análisis de Datos:** Utilizar la información para predecir necesidades de personal o capacitación.

#### 3. Aprendizaje Organizacional

- **Lecciones Aprendidas:** Identificar formalmente los aciertos y errores de cada ciclo de gestión.
- **Transferencia de Conocimiento:** Crear mecanismos para que el conocimiento de los servidores más experimentados o de quienes salen de la entidad permanezca en la institución, evitando la pérdida de memoria técnica.

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	CÓDIGO: GTH-PL-001	FECHA: 27-01-2026	VERSIÓN: 002

#### 4. Mejora Basada en Evidencia (Insumos Clave)

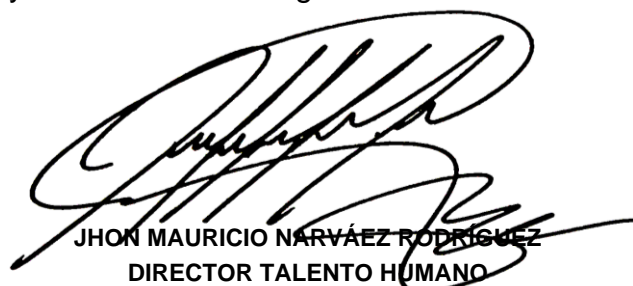
Las acciones de mejora deben alimentarse obligatoriamente de:


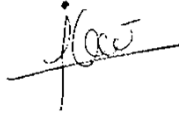



- Los resultados de la **Evaluación del Desempeño Laboral (EDL)**.
- Los informes de auditoría de **Control Interno**.
- Las mediciones del **FURAG** (Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión).

#### 5. Acciones Específicas de Mitigación

- **Riesgo Psicosocial:** Actuar preventivamente sobre las cargas laborales y el entorno físico (ergonomía y herramientas) para evitar el deterioro del clima organizacional y la salud de los empleados.
- **Gestión del Incumplimiento:** En el nivel de Gerencia Pública, establecer medidas preventivas para líderes que no están asumiendo su responsabilidad sobre los resultados institucionales.

**En conclusión:** El enfoque preventivo del plan busca que la Alcaldía deje de ser reactiva (solucionar problemas cuando aparecen) y pase a ser una entidad proactiva que utiliza los datos y el bienestar de su gente como motor de eficiencia.

  
**JHON MAURICIO NARVÁEZ RODRÍGUEZ**  
**DIRECTOR TALENTO HUMANO**

	NOMBRE FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró	Claudia Patricia Roa Guzmán - Profesional de Apoyo CPS		27/01/2026
	Jhon Schneider Gómez Vera - Ingeniero Industrial de apoyo		27/01/2026
	María Eliana Villa Bellucci - Profesional Especializado Grado tres (3)		27/01/2026
Revisó	Yamile López Madarriaga - Profesional Universitario - Líder Grupo Calidad		27/01/2026
	Jhon Mauricio Narváez Rodríguez – Director de Talento Humano		27/01/2026
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma			