

The logo for BIF (Banco Interamericano de Fomento) features a stylized 'B' composed of a blue vertical bar and a green diagonal bar, followed by the letters 'IF' in white.

BIF

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

AÑO 2022

JULIO CESAR GONZALEZ GARCIA
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIO GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
P.E. TALENTO HUMANO



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 2	

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES	5
1.1 Marco Normativo.....	5
1.2 Alcance	8
1.3 Definiciones.....	8
1.4 Identificación de la Planta de Personal.....	12
2. OBJETIVOS.....	15
2.1 General.....	15
2.2 Específicos.....	15
3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO	16
3.1 Gestión Estratégica del Talento Humano	17
3.2. Resultados del Autodiagnóstico...	17
4. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL.....	29
5. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP	30
5.1 NORMATIVIDAD	30
5.2 OBJETIVOS.....	30
General.....	30
Específicos.....	30
5.3 ALCANCE	31
5.4 METODOLOGÍA	32
5.5 ACCIONES A SEGUIR.....	32
6. ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	33
7. ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES	36
7.1 Plan de Previsión del Recurso Humano	37
7.2. Acciones de Seguimiento	38

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 3	

8. ESTRATEGIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	40
9. ESTRATEGIA PROGRAMA ESTADO JOVEN.....	41
10. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	43
11. ESTRATEGIA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	44
12. ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	46
13. ESTRATEGIA TELETRABAJO.....	47
14. ESTRATEGIA DE TRABAJO EN CASA	49
15. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	50
14.1. Seguimiento	50
14.2. Evaluación.....	50

TABLAS

Tabla 1. Identificación de la Entidad	12
Tabla 2. Identificación de la Planta	13
Tabla 3. Relación de Empleos por Nivel Jerárquico	14
Tabla 4. Relación de Empleos por Género y Valor Porcentual	14
Tabla 5. Relación de empleos por tipo de situación administrativa	33
Tabla 6. Relación de actividades a desarrollar en la vigencia	41
Tabla 7. Caracterización de los empleados en etapa de prepensionados	46

GRAFICOS

Gráfico 1. Modelo integrado de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	16
Gráfico 2. Calificación Total de Política de Gestion Estratégica de Talento Humano.....	18
Gráfico 3. Calificación por Competencias Política de Gestión Estratégica Talento H.....	18
Gráfico 4. Componentes del Retiro	19
Gráfico 5. Resultados Autodiagnóstico Matriz GETH	20
Gráfico 6. Ruta creación de valor Ruta de la felicidad a intervenir	21
Gráfico 7. Ruta creación de valor Ruta de crecimiento a intervenir	23
Gráfico 8. Ruta creación de valor Ruta de la calidad a intervenir	26
Gráfico 9. Ruta creación de valor Ruta del servicio a intervenir	27

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 4	

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, se constituye como una herramienta integradora, que busca articular de los objetivos misionales, a la planeación del talento humano, desde la adopción e implementación de las distintas políticas, del área.

En este orden, elementos como el aprendizaje organizacional, Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, Ruta de la Felicidad y Código de Integridad, buscan, fortalecer la capacidad institucional, generar la cultura del desarrollo de buenas prácticas administrativas, que contribuyan de manera efectiva al logro de objetivos misionales y la mejora continua del desempeño laboral de los empleados.

Así mismo, el Plan Estratégico genera las herramientas de seguimiento y evaluación, que permiten valorar cada uno de sus componentes y el impacto de los mismos en el desempeño laboral individual y por procesos, en el corto, mediano y largo plazo.

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional Banco Inmobiliario de Floridablanca -BIF, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la entidad, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

continúa y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

1. GENERALIDADES

1.1 Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario, Art. 125 (*Título 5 - De la organización del estado / Capítulo 2: De la función pública / Artículo 125*).
- Ley 190 DE 1995, Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. *Reglamentado por el Decreto 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto nacional 1227 de 2005.*
- Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Artículos 15, 36 y 38)

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

- Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. (Título V Sistema nacional de capacitación y estímulos, artículos 66, 67 y 68)
- Ley 1064 de julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Decreto 2842 de 2010, Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004. (Compilado en el Decreto 1083/2015)
- Decreto 2482 de 2012, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones (Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 103 de 2015)
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Título 10 Sistema de Estímulos, Título 17 Sistema de

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP -Título 22 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo), entre otros.

- Acuerdo 617 de 2018 del a Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- Ley 1960 de 2019 Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 2005 y se dictan otras disposiciones.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, abril de 2018 (Función Pública).
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Dirección de Empleo Público DAFP, marzo de 2020.
- Plan Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables - Entidades Sostenibles” de la Dirección de Empleo Público DAFP, Diciembre de 2020.
- Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano Tomo I – Septiembre de 2020 Dirección de Empleo Público DAFP.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 8	

1.2 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano “Ser, Saber y Hacer un compromiso permanente del Banco Inmobiliario de Floridablanca BIF”, enmarca las acciones de administración del talento humano, desde la adopción, implementación y evaluación de las distintas políticas y procesos que les aplican a los servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas, de conformidad con las condiciones normativas que le corresponden según el tipo de vinculación.

1.3 Definiciones

Aprendizaje Organizacional

La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (Función Pública-ESAP, diciembre de 2017) La define como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Competencia

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 9	

a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

Definida en el artículo 36 de la Ley 115 como educación no formal y actualmente denominada por la Ley 1064 de 2006 como Educación para el trabajo y Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

Educación Informal

El Artículo 43 de la Ley 115 /1994, la define así: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal

El artículo 10 de la Ley 115 de 1994, la define como: se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Así mismo la define el Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 y el Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Clima Organizacional

Según la Función Pública, el clima organizacional (laboral) corresponde a la forma como los servidores públicos perciben el ambiente de trabajo, siendo este determinante en el comportamiento de los mismos al interior de la entidad, Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 11	

Evaluación del Desempeño

De conformidad con el artículo 1 del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 del a CNSC, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba. La evaluación del desempeño laboral, es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Plan Anual de Vacantes

De conformidad con las políticas de Desarrollo Administrativo, las cuales buscan dentro de otras cosas, orientar el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. El Plan Anual de Vacantes, constituye una herramienta de gestión, administración y planeación del talento humano, que permite establecer la oferta real de empleos de carrera administrativa de la entidad, que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, de conformidad con las directrices de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y la normatividad vigente que le aplica.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 12	

Seguridad y Salud en el Trabajo

Es una estrategia que se encarga de regular todas las actividades productivas y de servicios en las empresas, a través de la protección de la seguridad y salud de los empleados como elemento esencial, permitiendo generar condiciones laborales dignas para todos los empleados transformándose en factor positivo, dirigido a potencializar el crecimiento económico y la productividad.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. A su vez, el SIGEP ES una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.² (Tomado de <http://www.sigep.gov.co>).

1.4 Identificación de la Planta de Personal

Tabla 1. Identificación de la Entidad

IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

Razón Social	Banco Inmobiliario de Floridablanca
Representante Legal	Julio César González García
NIT	900.015.871-9
Dirección	Transversal 29 5-33 Piso 3 Lagos 3
Teléfono	6978599
N° de Servidores	17

Mediante Acuerdo 003 de 2017 la entidad adopta la planta de empleos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, correspondiente a 12 empleos, y según Resolución No.099 del 22 de mayo de 2019 se modifica la planta de empleos del BIF, como se observa a continuación.

Tabla 2. Identificación de la Planta

No. Cargos	Denominación del Empleo	Nivel	Código	Grado
DESPACHO DEL DIRECTOR				
1	Director General	Directivo	050	04
1	Secretario General de Entidad Descentralizada	Directivo	054	02
2	Total Cargos Despacho del Director			
PLANTA GLOBAL				
2	Profesional Especializado	Profesional	222	07
1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
1	Profesional Universitario	Profesional	219	04
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
4	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
2	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
15	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
17	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

Fuente: Acuerdo Junta Directiva

Tabla 3. Relación de Empleos por Nivel Jerárquico

Planta de Empleos Vigente		
Nivel	Nro. Empleos	Valor porcentual
Directivo	2	12%
Asesor	0	0%
Profesional	10	59%
Técnico	4	23%
Asistencial	1	6%
TOTAL EMPLEOS	17	100%

Fuente: Acuerdo Junta Directiva

De conformidad con los valores porcentuales, la planta de empleos del BIF, es mayoritariamente profesional, con un 59% del total de los empleos, lo que indica, que cuenta con personal para coordinar, supervisar y controlar la ejecución de procesos; en este orden, el nivel técnico representa el 23% y el nivel asistencial el 6% de los empleos, por tanto, la suma de estos dos último, se encamina al desarrollo y apoyo en la ejecución de los procesos.

De otra parte, con relación al género, se observa lo siguiente:

Tabla 4. Relación de Empleos por Género y Valor Porcentual

Cargo	Personal de Planta	Género		Valor Porcentual %	
		M	F	M	F
Director General	1	1		100%	0%
Asesor	0			%	0%
Subdirectores, Jefes de Oficina y	0			0%	100%
Secretario General	1	0	1	0%	100%
Profesionales	10	4	6	40%	60%
Técnicos	4	1	3	25%	75%

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO					
	VERSIÓN 02			FECHA 08/08/2016		
	CÓDIGO			PÁGINA 15		
Asistenciales	1	0	1	0,00%	100%	
TOTAL	17	6	11	35%	65%	

Fuente: Autor

De esta manera, el mayor valor porcentual lo muestra el género femenino con el 65%, seguido del 35% de hombres, con una diferencia de 30%, con lo cual se cierra una brecha, considerando que existía a comienzos del año 2020 una diferencia del 20% con mayoría género masculino.

2. OBJETIVOS

2.1 General

Articular los procesos, políticas y requerimientos de la Gestión del Talento Humano, en pro del fortalecimiento de la capacidad institucional, la mejora continua del desempeño laboral de los empleados, desde su conocimiento, habilidades, competencias y su calidad de vida, como insumo fundamental en la creación de valor público.

2.2 Específicos

- Formular el Plan Estratégico de Talento Humano de conformidad con las directrices de la Función Pública y la normatividad vigente, articulando cada uno de sus componentes con las directrices.
- Establecer las acciones necesarias dirigidas al Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Identificar los resultados de la Evaluación del Desempeño, siguiendo las directrices normativas que le aplican.
- Formular el Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2022
- Fortalecer la capacidad institucional de la entidad a través de la oferta de servicios de

aprendizaje organizacional, a través de la formulación del plan Institucional de formación y capacitación.

- Formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos de conformidad con la información reportada en el diagnóstico.
- Establecer las acciones encaminadas a promover la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer los mecanismos de evaluación, que permitan identificar los niveles de participación de los empleados en las distintas acciones de formación y capacitación, así como el impacto en el desempeño laboral de los mismos.

3. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

3.1 Gestión Estratégica del Talento Humano

Gráfica 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 17	

De conformidad con el gráfico anterior, El Plan Estratégico del Talento Humano, tiene como eje central, el ciclo de vida del servidor público, es decir, ingreso, permanencia (desarrollo) y retiro.

De esta manera, el plan articula, elementos como: Medición del Clima Organizacional, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del Desempeño, Plan Anual de Vacantes y Plan de Seguimiento, Monitoreo al SIGEP, con las variables obtenidas en el autodiagnóstico de la matriz GETH, con lo cual se busca mejorar el desempeño laboral de los empleados, el mejoramiento continuo de los procesos y la creación de valor público. Así mismo, a través de su implementación se podrá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con el plan de acción.

3.2 Resultados Autodiagnóstico

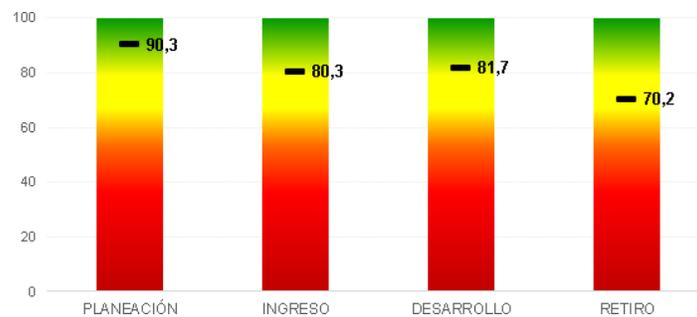
A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2020 del autodiagnóstico efectuado por el profesional de Talento Humano mediante la matriz GETH, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

Gráfica 2. Calificación total Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

Gráfica 3. Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano



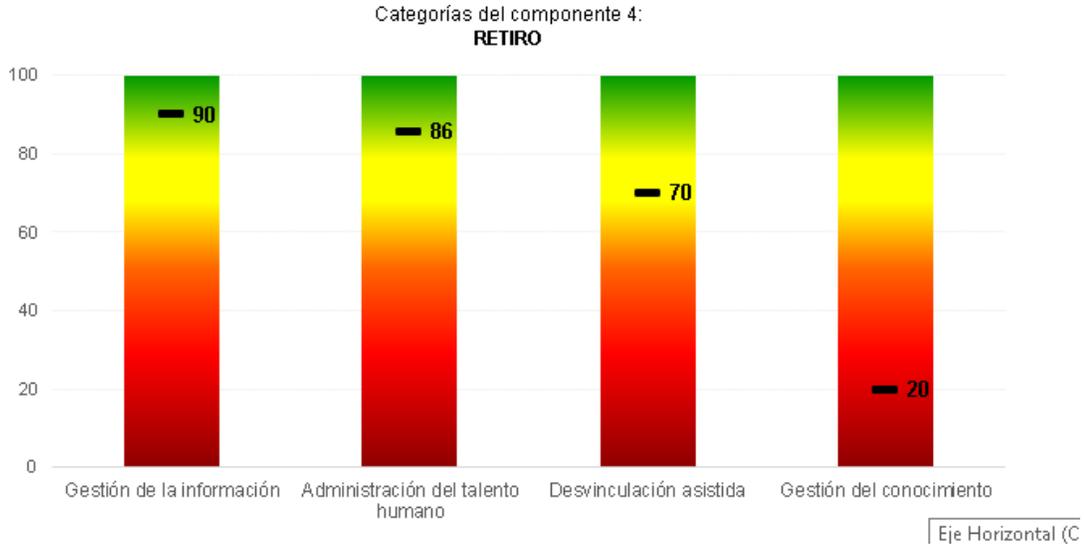
Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

De acuerdo con la calificación obtenida de 82,5%, el Banco Inmobiliario de Floridablanca, se encuentra en el nivel: CONSOLIDACIÓN.

Según el resultado indicado en la gráfica 3, las variables Planeación, Ingreso y Desarrollo se encuentran en el nivel de Consolidación, mientras que la de Retiro se encuentra en el nivel Transformación, lo cual indica que pese a que se ha implementado la GETH, requiere mejoras,

que existen brechas importantes que hay que subsanar.

Gráfica 4. Componentes del Retiro



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

Gráfica 5. Resultado Autodiagnóstico Matriz GETH



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	80	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	79
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		- Ruta para generar innovación con pasión	74
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	88
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

De la gráfica anterior se puede observar que la Ruta con menor valor es la Ruta de la Felicidad

con 80 puntos y con unas variables a mejorar e intervenir como son : **Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo** con 79 puntos y **Ruta para generar innovación con pasión** con 74 puntos, con el establecimiento de las estrategias que se relacionan en la gráfica 6.

Gráfica 6. Ruta de creación de valor/Ruta de la felicidad a intervenir GETH 2022

RESUMEN DIAGNOSTICO DEBILIDADES MATRIZ GETH/ ESTRATEGIAS DE INTEVENCION					
RUTA CREACION DE VALOR	SUBRUTA	No. Pregunta	Variables/actividades de gestión	Descripción para efectuar valoración	ESTRATEGIA
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	RUTA PARA GENERAR INNOVACION CON PASION	43	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Se implementó el programa de Estado Joven en la entidad y se midió el impacto logrado	DESARROLLAR PROGRAMA GETH
		53	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Se realizan periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos	EVALUACION DE LA GESTION INSITUCIONAL/PLAN DE ACCION
		37X	Innovación	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2021

	RUTA PARA MEJORAR EL ENTORNO FISICO DEL TRABAJO PARA QUE TODOS SE SIENTAN A GUSTO EN SU PUESTO	40	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Se implementó el programa de entorno laboral saludable, se evaluó y se incorporaron mejoras	SGSST/ Plan Anual de Adquisiciones
		45	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Se firmó el pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad	PIC 2021/DESARROLLAR PROGRAMA GETH

Fuente: Autodiagnóstico Matriz GETH

También requieren intervención, pese a que la matriz arrojó resultados de Consolidación (verde), la ruta del Crecimiento, Ruta de la Calidad y Ruta del Servicio por cuanto, presentan variables o subrutas en estado de Transformación (amarillo) y cuyo diagnóstico y estrategias de intervención se resumen en las gráficas 7, 8, 9 y 10:

Gráfica 7. Ruta de creación de valor/Ruta del crecimiento a intervenir GETH 2022

RESUMEN DIAGNOSTICO DEBILIDADES MATRIZ GETH					
RUTA CREACION DE VALOR	SUBRUTA	No. Pregunta	Variables/actividades de gestión	Descripción para efectuar valoración	ESTRATEGIA
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando talento)	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GETH
		26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos/ Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia	PIC 2022
		31	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Registros organizados de las actividades en información sistematizada/Se llevan los registros de las actividades y asistentes a las actividades de bienestar y capacitación, se encuentran sistematizados y pueden generar cualquier reporte requerido con esta información	PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS 2022
		37J	Evaluación de la eficacia del Plan	El PIC tuvo una fase de evaluación de la eficacia del Plan documentada, que se evaluó y que generó	PIC 2022

				mejoras	
		37N	Relevancia internacional	Se incluyeron actividades de Relevancia internacional en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022 (igualdad de género/industria innovación e infraestructura/reducción de la desigualdades(sindicatos)/paz justicia e instituciones sólidas/vida de ecosistemas/acción por el clima/ciudades y comunidades sostenibles/trabajo decente y crecimiento económico)
		37O	Buen Gobierno	Se incluyeron actividades de Buen Gobierno en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37P	Contratación Pública	Se incluyeron actividades de Contratación Pública en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37W	Gobierno en Línea	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022

		37X	Innovación	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37Y	Participación ciudadana	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37Z	Servicio al ciudadano	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37AA	Sostenibilidad ambiental	Se incluyeron actividades de Sostenibilidad ambiental en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37AB	Derecho de acceso a la información	Se incluyeron actividades de Derecho de acceso a la información en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022

		38	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Hay al menos un 20% de las personas interesadas, participando en el programa de Bilingüismo	PIC 2022
		68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	PIC 2022/DESARROLLAR PROGRAMA GETH

Fuente: Autodiagnóstico Matriz GETH

Gráfica 8. Ruta de creación de valor/Ruta de la calidad a intervenir GETH 2022

RESUMEN DIAGNOSTICO DEBILIDADES MATRIZ GETH					
RUTA CREACION DE VALOR	SUBRUTA	No. Pregunta	Variables/actividades de gestión	Descripción para efectuar valoración	ESTRATEGIA
RUTA DE LA CALIDAD (LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN)	RUTA PARA GENERAR UNA CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD	23	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Mecanismo para evaluar competencias establecido mediante resolución/convenio	DESARROLLAR INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GETH
		36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	EVALUACION DE LA GESTION INSITUCIONAL/PLAN DE ACCION

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 27	

		37X	Innovación	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		68	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Mecanismos implementados para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan	PIC 2022/DESARROLLAR PROGRAMA GETH

Fuente: Autodiagnóstico Matriz GETH

Gráfica 9. Ruta de creación de valor/Ruta del servicio a intervenir GETH 2022

RESUMEN DIAGNOSTICO DEBILIDADES MATRIZ GETH					
RUTA CREACION DE VALOR	SUBRUTA	No. Pregunta	Variables/actividades de gestión	Descripción para efectuar valoración	ESTRATEGIA
RUTA DEL SERVICIO (AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS)	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	26	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Evidencia de inducción de los servidores públicos/ Se realiza la inducción antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia	PIC 2022
		36	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Se han implementado y evaluado mecanismos alternativos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano	EVALUACION DE LA GESTION INSITUCIONAL/PLAN DE ACCION

		37W	Gobierno en Línea	Se incluyeron actividades de Gobierno en Línea en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37X	Innovación	Se incluyeron actividades de Innovación en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37Y	Participación ciudadana	Se incluyeron actividades de Participación ciudadana en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022
		37Z	Servicio al ciudadano	Se incluyeron actividades de Servicio al ciudadano en el Plan de Capacitación, se realizaron las actividades, se evaluaron y se revisó su eficacia	PIC 2022

Fuente: Autodiagnóstico Matriz GETH

4. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional, entendido como, la percepción que el trabajador tiene respecto de las condiciones (físicas, relacionales y emocionales) en las cuales se desarrolla su vida laboral al interior de una entidad o empresa, y la influencia directa de estas, en la conducta y el comportamiento de los empleados.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 29	

De esta manera, con base en los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional, realizada en la vigencia 2021 y con miras a contribuir al mejoramiento del mismo, se plantea la realización de acciones tendientes al fortalecimiento del Ser, desde, acciones para el crecimiento y desarrollo personal, gestión de la comunicación, relaciones interpersonales a través del trabajo en equipo y liderazgo, en todos los niveles jerárquicos y procesos en la entidad, como medio que permita dinamizar la participación del personal en todas las actividades.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Para esta vigencia y de acuerdo con los resultados arrojados en 2021, se programarán las áreas de intervención.

5. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, es una herramienta de gestión, que permite a las entidades públicas, adelantar, con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos tales como la movilidad de personal, Plan Institucional de Capacitación, Evaluación del Desempeño y Programas de Bienestar Social e Incentivos. En este orden, el BIF, a través de la oficina de Control Interno, realiza el seguimiento a la Secretaría General a través de Gestión del Talento Humano y a la oficina de Contratación sobre el –SIGEP, de conformidad con las obligaciones establecidas en la normatividad legal vigente, como lo son:

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 30	

el Decreto 484 del 24 de Marzo 2017, Decreto 2842 del 2010 y Decreto 1409 de 2008. Este Decreto reglamentó el artículo 18 de la Ley 909 de 2004, para la adecuada implementación del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público-SIGEP. En este orden, a continuación se relaciona la normatividad vigente que le aplica.

5.1 NORMATIVIDAD:

- Ley 90 de 1995
- Decreto 736 de 1996
- Ley 443 de 1998 (Art. 81 y 82)
- Ley 489 de 1998 (Art. 36 y 37)
- Ley 909 de 2004 (Art. 18)
- Decreto 2842 de 2010
- Decreto Ley 019 de 2012 (Art. 227) *Reglamentado por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentado por el Decreto Nacional 1450 de 2012.*
- Ley 1712 de 2014
- Decreto 103 de 2015
- Decreto Ley 1083 de 2015. Título 16 y 17.
- Ley 2013 de 2019

5.2 OBJETIVOS

General

Mantener actualizada y consolidada la información del sistema de información de Gestión del Empleo Público-SIGEP, garantizando la disponibilidad de datos que sirvan de soporte para la

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 31	

formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de las directivas de la entidad.

Específicos

- Actualizar la información sobre el talento humano al servicio de la entidad, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado.
- Facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la entidad y del recurso humano al interior de la entidad, consolidando la información y convirtiéndola en soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de las directivas.
- Coordinar con Control Interno las acciones necesarias para garantizar que el personal de planta y contratistas realicen las actualizaciones documentales y de requisitos en la plataforma SIGEP.
- Acatar y dar cumplimiento al Plan de Mejoras que surja de seguimiento realizado por la oficina de control interno.

5.3 ALCANCE

La estrategia de seguimiento y monitoreo del SIGEP, pretende consolidar buenas prácticas administrativas en el manejo y administración de la información laboral de los servidores público que laboran en la entidad, a través de la actualización, consolidación y caracterización la información.



5.4 METODOLOGÍA

Revisión permanente del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público-SIGEP, realizando análisis estadístico-descriptivo del comportamiento de registro y actualización de datos por parte de los servidores públicos.

5.5 ACCIONES A SEGUIR

Gráfica 10. Relación de Actividades a Desarrollar

Actividad	Beneficiarios	Recursos Requeridos
Actualización de hojas de vida (Identificar nivel de actualización de hojas de vida), tanto de Empleados públicos y contratistas	Empleados de Planta y Contratistas	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Identificar nivel de actualización de bienes y rentas-si se está haciendo en las fechas pactadas	Empleados de Planta y Contratistas	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Reporte de contratos activos	Área de Contratación	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Vinculación-Desvinculación	Talento Humano/Contratación	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Realizar seguimiento y monitoreo al SIGEP, verificando que la actualización de información de bienes y rentas se dé, dentro de los términos de ley. Es decir, antes del 31 de julio de cada vigencia.	Empleados de Planta y Contratistas	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 33	

Actividad	Beneficiarios	Recursos Requeridos
Generar base de datos que contenga información referente a historia laboral (Datos generales, experiencia laboral, educación y formación) con sus respectivos soportes, de conformidad con los datos reportados en SIGEP, como medio para obtener información actualizada del personal vinculado	Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Coordinar con la Oficina de Control Interno, las acciones pertinentes que conlleven a garantizar el monitoreo del sistema	Oficina de talento humano- Control Interno	Gestión interna-Acta de compromiso

6. ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De conformidad con el Acuerdo 617 de 10 de octubre de 2018, emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, *(por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba)*, el BIF, realiza la evaluación en los tiempos establecidos, por dicho acuerdo.

La estrategia está encaminada a la articulación de la evaluación del desempeño con las rutas de creación de valor que le aplican y los lineamientos del código de integridad, para lo cual, la secretaria general a través de la oficina de talento humano, brindará el apoyo necesario a las distintas áreas, a fin de que se gestione de manera oportuna la aplicación de las evaluaciones, las evaluaciones definitivas por áreas y la entrega de resultados. Así mismo, se realizará solicitud y análisis de los planes de mejoramiento individuales, de aquellos empleados que cuenten con calificación no satisfactoria, es decir menor o igual al 65%. (Acuerdo 617/2018. Art.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 34	

10 Niveles de Cumplimiento). En pro de brindar el apoyo necesario para lograr la mejora continúa del personal de la entidad.

6.1 NORMATIVIDAD:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Decreto Ley 760 de 2005
- Decreto Ley 1083 de 2015. Título 16 y 17.
- Acuerdo 20180000006176 de 2018
- Acuerdo 617 de 2018
- Acuerdo 20180000006176

Lo anterior, pretende lograr a través del desarrollo de las siguientes acciones:

Gráfica 11. Relación de Actividades a Desarrollar

Actividad		Responsables		Recursos Requeridos	
- Apoyar las distintas dependencias en la aplicación de la evaluación desempeño, a fin de garantizar la oportuna aplicación de la misma.		Evaluadores y evaluados		Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema	
- Realizar el respectivo informe de resultados, verificando		Oficina de Talento Humano		Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas	
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16

Actividad	Responsables	Recursos Requeridos
puntajes para la aplicación a incentivos		
- Mantener seguimiento a los planes de mejora que se generen como respuesta a bajos resultados en la aplicación de la evaluación.	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
- Realizar acompañamiento, a los distintos procesos/áreas, donde se generen vinculaciones en los empleos de carrera administrativa, al momento de practicar evaluación del periodo de prueba, velando que esta se dé, dentro de los parámetros establecidos por la CNSC.	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
- Generar los formatos que faciliten la identificación y seguimiento de los acuerdos de gestión, observando los aspectos a fortalecer en los empleados a través de acciones aprendizaje organizacional	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
- Realizar seguimiento a planes de mejoramiento individual, de conformidad con los resultados de la evaluación del desempeño	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
- Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferente para ser encargados	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 36	

7. ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES

La oficina de Talento Humano tiene, entre otros propósitos, asegurar que el BIF, cuente con el talento humano suficiente y competente para el desarrollo efectivo de cada uno de procesos que a través de ella se desarrollan; en esta medida, es función de la oficina de Talento Humano, formular, adoptar e implementar las políticas y herramientas que garanticen la provisión de empleos.

De esta manera, la formulación y actualización permanente del Plan Anual de Vacantes se aborda, desde el análisis de la planta vigente, el Plan de Previsión del Recurso Humano y finalmente indica el tipo de acciones para su respectivo seguimiento; en este orden, el Plan Anual de Vacantes, en el marco del Plan Estratégico del Talento Humano, se convierte en el instrumento de administración y planeación del talento humano, al establecer la oferta real de empleos de carrera administrativa de la entidad, que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, de conformidad con las directrices de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y la normatividad vigente que le aplica.

En razón a lo anterior y habiendo identificado la planta de personal al comienzo de este documento, a continuación se presenta el plan de provisión del recurso humano.

7.1 Plan de Previsión del Recurso Humano

A continuación, se relacionan los empleos de carrera administrativa de conformidad con la situación administrativa actual, así como las vacancias definitivas.

Tabla 5. Relación de empleos por tipo de situación administrativa

Funcionarios por Niveles	Libre Nombramiento y Remoción	Titulares de Carrera	En período de prueba	Encargo	Provisional	Vacantes	Total
Directivo	2	0	0	0	0	0	2
Profesional	0	2	1	2	5	0	10
Técnico	0	4	0	0	0	0	4
Asistencial	0	1	0	0	0	0	1
Total	2	7	1	2	5	0	17

Fuente: Talento Humano

De conformidad con la información registrada en la tabla anterior, actualmente existen seis (6) vacantes definitivas que fueron reportadas en noviembre de 2020 en la plataforma SIMO (Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad) con las OPEC 138687, 138689, 138690, 138691, 138692 y 138693, de las cuales cinco (5) están provistas en provisionalidad y una (1) mediante la figura de encargo. De las vacantes reportadas, las OPEC 138691 y 138689 son susceptibles de proveerse mediante concurso de ascenso de conformidad con la Ley 1960 de 2019, debido a que se cumplen los requisitos previstos en el artículo 2 de la mencionada ley y constituyen de esta manera el 30% de las vacantes definitivas que pueden someterse a concurso de ascenso. Los seis (6) cargos que fueron provistos mediante el Concurso de Méritos

de la Convocatoria 492 de 2017 a través de las listas de elegibles, fueron nombrados en periodo de prueba, evaluados e inscritos en carrera administrativa en 2021.

A continuación, se señalan las actividades a desarrollar para garantizar el cumplimiento del Plan.

Gráfica 12. Relación de actividades para el Desarrollo de la Estrategia

Actividad	Beneficiarios	Recursos Requeridos
Mantener actualizados los registros de información concernientes a los movimientos de personal	Todos los empleados	Historia laboral
Identificar y Registrar las vacantes	Empleados de carrera que cumplen requisitos para encargos o comisiones.	Cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual de Funciones y de Competencias
Realizar la caracterización del personal de planta, identificando los perfiles y verificando requisitos para el cubrimiento de vacantes.	Todo el personal	Excel, información de perfiles laborales del personal de planta.
Diseñar aplicativo que permita mantener el registro de los encargos, verificar requisitos y tiempos de los mismos.	Personal en Carrera administrativa	Excel e información referente a movimientos de personal (escalera)

Fuente: Autor

7.2. Acciones de Seguimiento

En desarrollo de la Convocatoria 492 de 2017 fueron provistas seis (6) vacantes definitivas, a

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 39	

los cuales se les realizó el respectivo nombramiento en periodo de prueba.

Mediante el artículo 3 Decreto 1754 del 22 de diciembre del 2020, se ordenó la reactivación del inicio del período de prueba a partir del 22 de diciembre de 2020, con el establecimiento de fecha de inicio a criterio de la entidad nominadora. En tales circunstancias, el Banco Inmobiliario de Floridablanca BIF, decretó como inicio del período de prueba a los nombrados por la Convocatoria 492 de 2017, el 22 de diciembre de 2020, con terminación el 21 de junio de 2021.

Estos funcionarios fueron evaluados y se procedió a la inscripción de cinco de los seis funcionarios en el RPCA. Una de las funcionarias superó el período de prueba y presentó renuncia al cargo. Por ello el BIF solicitó a la CNSC autorización del uso de la Lista de Elegibles, la cual fue autorizada, y el 7 de septiembre de 2021 se posesionó en período de prueba la persona que ocupó el segundo puesto en la lista.

Las seis (6) vacantes definitivas actuales fueron reportadas en noviembre de 2020 en la plataforma SIMO, con las OPEC 138687, 138689, 138690, 138691, 138692 y 138693, de las cuales cinco (5) están provistas en provisionalidad y una (1) mediante la figura de encargo. De las vacantes reportadas, las OPEC 138691 y 138689 son susceptibles de proveerse mediante concurso de ascenso de conformidad con la Ley 1960 de 2019, debido a que se cumplen los presupuestos previstos en el artículo 2 de la mencionada ley y constituyen de esta manera el 30% de las vacantes definitivas que pueden someterse a concurso de ascenso, por lo cual la entidad estará atenta a que la CNSC convoque a concurso de ascenso en primera instancia las vacantes reportadas para ascenso y las queden libres producto del concurso de ascenso y las restantes cuatro (4) con OPEC 138687, 138690, , 138692 y 138693, serán convocadas con posterioridad a concurso abierto, según la legislación vigente.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 40	

Así mismo, mediante la revisión y seguimiento de resultados definitivos de la evaluación del desempeño laboral, la secretaria general a través de la oficina de Talento Humano, previa revisión de requisitos plenos, garantizará la gestión de incentivos no pecuniarios, específicamente encargos, al personal de carrera administrativa a quien aplique el derecho preferente.

8. ESTRATEGIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en la articulación lógica, de las distintas políticas y demás normativa, que buscan prevenir factores de riesgo laboral, en todas los escenarios que involucran el desarrollo laboral de los empleados en las distintas fases; dicho sistema, busca la mejora continua de los procesos laborales, involucrando la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora pertinentes, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Por tanto, el sistema requiere del compromiso y acción conjunta de empleadores y empleados en el conocimiento y aplicación de la cultura de control de riesgos y peligros en los lugares de trabajo.

En esta medida, la estrategia enfoca sus acciones para la vigencia 2022, en cuatro pilares fundamentales, a saber: 1) Plan Básico, 2) Plan de Intervención, 3) Plan Avanzado y 4) Plan Especializado; estos se desarrollan a través de los siguientes programas: Programa Estratégico del Sistema; Programa de Identificación, Prevención y Control del Riesgo; Programa de Gestión de Recursos; Programa de Gestión del Cambio y demás programas que se contemplan en el Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidos a la formación de una cultura de la seguridad, protección y el bienestar de todos los empleados. A continuación se relacionan las

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 41	

actividades a desarrollar.

Tabla 6. Relación de Actividades Formuladas para la Vigencia 2022

PLANES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2022	
Ítem	Actividad
PLAN BÁSICO	Actualizar procedimientos, formatos, normograma y matriz de indicadores
	Actualizar Matriz de Riesgos Laborales
	Actualizar el Programa de Gestión de Recursos
	Conformación Comités COPASST, Convivencia Laboral y Brigadas de Emergencia
PLAN DE INTERVENCIÓN	Realización de exámenes médicos ocupacionales
	Simulacro II de atención de emergencias
	Inducción y seguimiento de SG-SST
	Capacitación de estilos de vida y trabajo saludable
	Semana de la salud
PLAN AVANZADO	Actualización Programa de Vigilancia de Riesgo Cardiovascular
	Actualización Programa de Vigilancia de Riesgo Biomecánico
	Actualización Protocolo de Bioseguridad
PLAN ESPECIALIZADO	Revisión de la Alta Dirección
	Auditorías internas y externas
	Actualización Planes de Mejora

Fuente: Se incluye como anexo, el cronograma de actividades con la proyección de fechas de ejecución.

9. ESTRATEGIA PROGRAMA ESTADO JOVEN

Como lo indica la Función Pública, Estado Joven es una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo en coordinación con la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 42	

incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público. Programa que es operado por las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de las Cajas de Compensación Familiar.

En razón a lo anterior, la estrategia del programa estado joven, consiste realizar monitoreo permanente a las distintas dependencias en busca de identificar las plazas a ser ofertadas por la entidad, en las respectivas convocatorias realizadas por el Ministerio del Trabajo, en coordinación con la Función Pública, de manera oportuna.

El programa estado joven es un desarrollo de la Ley 1780 de 2016, Ley-ProJoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, liderada por el Ministerio del Trabajo. El programa le apuesta a facilitar la transición de la educación al trabajo para los jóvenes, adquiriendo en ese proceso, la experiencia y habilidades necesarias para un desempeño exitoso en el mundo laboral. Se priorizará la selección de estudiantes que, por su calidad académica, reúnen las condiciones para unirse a las principales entidades públicas del orden nacional y territorial, generando así prospectos de fuerza laboral con un alto potencial e idoneidad que aporte al servicio público del país, y signifique una alta probabilidad de motivación y retención de los mejores jóvenes talentos para una primera vinculación laboral.

El programa había sido suspendido debido a que la Sentencia C-474 del 2019, de la Corte Constitucional, dejó sin recursos el programa, no obstante, para el 2021, el gobierno nacional le inyectó financiación al programa y se cuenta con 1.262 cupos para que en el primer semestre de 2022 los estudiantes puedan desarrollar las prácticas laborales pagadas por el sector público a través del programa. El BIF, como estrategia de talento humano para la vigencia 2022, tomará la iniciativa y a través del convenio con las Cajas de Compensación Familiar, dará apertura al

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 43	

programa que permitirá que más jóvenes realicen sus prácticas y generen cadenas de valor agregado a nuestra institucionalidad y permita la inclusión de los jóvenes a la vida laboral, una vez el gobierno nacional reglamente la iniciativa.

10. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios.

Para desarrollar el plan se utilizarán las siguientes estrategias:

Uso de plataformas virtuales de entidades públicas:

- Plataforma virtual Sena Sofia Plus del Servicio Nacional de aprendizaje SENA, con el cual se desarrollará el 50% de los cursos (50 curso virtuales) de manera gratuita con la expedición de certificado de asistencia.
- Plataforma virtual Eva de la Función Pública y la Escuela Virtual de la CNSC, se desarrollarán 6 cursos, equivalente al 6% del plan, con la expedición de certificado de participación.
- Plataforma virtual de la ARL Colmena, se desarrollarán 16 cursos, con el 17% de participación.
- Los cursos restantes, se gestionarán por apoyo interinstitucional a través del uso de plataformas virtuales como la ESAP, el IGAC y la Caja de Compensación Familiar a título gratuito.

Gestión contractual del Plan Anual de Adquisiciones 2022

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 44	

Algunos cursos que por su especificidad serán gestionados por procesos contractuales del Plan Anual de Adquisiciones del 2022 con una inversión de \$ 7.210.000.00.

11. ESTRATEGIA DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

La estrategia de desvinculación laboral asistida, comprende una serie de acciones tendientes a fortalecer y/o generar recursos que conllevan al cuidado de la salud física y emocional, la reconstrucción del vínculo familiar, la proyección ocupacional y buenas prácticas financieras, en el personal próximo a desvincularse laboralmente de la entidad, bien sea por pensión, reubicación laboral o por procesos de reforma organizacional; llevándolo a reconfigurar su proyecto de vida.

En esta medida, el BIF debe desarrollar el programa de Prepensionados, estructurado de la siguiente manera:

PRIMERA FASE: Autoconocimiento: Esta fase está enfocada a que el prepensionado tenga presente el estado físico en el que se encuentra, una revisión de su estado de salud tanto física como emocional y éste como puede influir en la calidad de vida durante su época de Adulto Mayor.

SEGUNDA FASE. Autocuidado: está enfocada en que el prepensionado de acuerdo con la evaluación de su estado de salud realizada en la fase anterior, se comprometa y encuentre estrategias para procurarse cuidados para tener una mejor calidad de vida o acepte los que son brindados en grupo o familia.

El autocuidado está determinado por aspectos propios de la persona y aspectos externos que no dependen de ella; estos determinantes se relacionan con los factores protectores para la

salud, tanto como con los factores de riesgo, que generan, según el caso, prácticas favorables o riesgo para la salud. De igual manera es brindar la posibilidad desde lo emocional de mejorar y cualificar las relaciones familiares y el restablecimiento y consolidación de relaciones con amigos.

TERCERA FASE: Proyecto de Vida: El proyecto de vida es la estructura que expresa la apertura de la persona hacia el dominio del futuro, en sus direcciones fundamentales y en las áreas críticas que requieren decisiones vitales.

En este orden, la estrategia para la desvinculación laboral asistida, a través del programa de Pre pensionados, tiene por objeto brindar asesoría, apoyo, orientación y capacitación al personal próximo a desvincularse, en las distintas fases del proceso, garantizando la disminución del trauma psicológico que implica el retiro.

A continuación, se presenta la relación de empleados que para la vigencia 2022, harán parte del programa:

Tabla 7. Caracterización de Empleados en Etapa de Pre-pensionados

AREA	Tiempo de servicio en la entidad	Edad	GENERO	CUMPLE REQUISITOS PARA PENSIONARSE	
				EDAD	SEMANAS COTIZADAS
TÉCNICA	16 años	69 años	MASCULINO	SI	SI
TÉCNICA	16 años	59 años	FEMENINO	SI	SI

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 46	

12. ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Esta estrategia, se enmarca en el derrotero de la Función Pública del Plan Nacional de Bienestar “ Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022 en el mejoramiento de la calidad de vida laboral al interior del BIF, a través de acciones dirigidas al desarrollo de hábitos de vida saludable, deporte, recreación, cultura y la prevención del riesgo Psicosocial, así mismo, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y mejorar los niveles de participación en casa una de las actividades desarrolladas en el marco del plan; que redunden en el mejoramiento permanente del clima laboral.

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en la vigencia 2022 del BIF, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del talento humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

El Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad de los funcionarios y la ruta del servicio, que puedan disfrutar de lo que hacen, y al hacerlo poder contribuir en un equilibrio integral entre su vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz. La felicidad nos hace más productivos, la felicidad se da en convivencia, la felicidad es un asunto de todos, consigna que atiende los lineamientos establecidos en la Guía del DAFP publicada en diciembre de 2020 del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 47	

“Servidores Saludables Entidades Sostenibles”

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del BIF, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, las acciones a implementar en materia de:

- Área de protección social
- Calidad de Vida
- Protección y servicios sociales
- Recreativas y vacacionales

13. ESTRATEGIA DE TELETRABAJO

El teletrabajo se define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008.

Normatividad:

- Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 48	

de seguridad social para los Teletrabajadores.

- Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.
- Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

El Banco Inmobiliario de Floridablanca BIF, durante la vigencia 2021, se compromete a realizar estudios técnicos, de caracterización y viabilidad de la implementación del Teletrabajo como forma alterna de prestar el servicio público en la entidad, de conformidad con la regulación sobre la materia.

14. ESTRAEGIA DEL TRABAJO EN CASA

Mediante Resolución N° 240 del 30 de noviembre de 2021 se adoptó y reguló la habilitación del trabajo en casa para los funcionarios del BIF, conforme a lo establecido en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 49	

15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan estará a cargo de la secretaría general, para lo cual, el profesional de talento humano, mantendrá evaluación permanente de actividades, realizando el respectivo registro de cada una de ellas, y presentando los informes de avance y resultado que permitan formular y ejecutar de manera clara y contundente los planes de mejora a que haya lugar de conformidad con los resultados obtenidos. Así mismo, la oficina de Control interno a través de sus acciones de promoción del autocontrol y de auditorías internas, permitirán mantener la observancia constante del cumplimiento de objetivos en cada uno de los programas y estrategias; las cuales junto con las auditorías de gestión y calidad se convierten en elementos fundamentales que conlleven al perfeccionamiento de las acciones que emanan del desarrollo de dichos procesos.

14.1 Seguimiento

En razón a lo anterior, el seguimiento estará dado:

- A través del registro de avance y resultado de la ejecución del plan
- Avance y resultado de la ejecución de los planes, programas y proyectos que conforman el plan estratégico.
- Auditorías de gestión y calidad
- Control Interno
- Seguimiento Autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 50	

14.2 Evaluación

La evaluación del plan, contempla indicadores de implementación, participación y contribución al mejoramiento del desempeño laboral; en este orden, se indica lo siguiente:

- a) Indicador de Cumplimiento: Actividades proyectadas / actividades ejecutadas x 100.
- b) Indicador de participación: Número de empleados inscritos / número de asistentes a las acciones de formación x 100.
- c) Cobertura = Total Funcionarios Asistentes * 100 / Total Funcionarios
- d) Satisfacción= Promedio de las evaluaciones de satisfacción/ Total Capacitaciones.
- e) Impacto = Desempeño laboral antes de la implementación del plan / Desempeño laboral posterior a la ejecución del plan.

Nota: Adoptado mediante resolución No.024 del 28 de enero de 2022