



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

AÑO 2024

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIO GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO-APOYO
TALENTO HUMANO



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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. GENERALIDADES.....	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE.....	7
4. OBJETIVOS	7
4.1 General	7
4.2 Específicos	8
5. PROPÓSITO.....	9
6. COMPONENTES	9
7. DEFINICIONES.....	9
8. CARACTERIZACION DE LA POBLACIÓN.....	13
9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO	14
9.1 Gestión Estratégica del Talento Humano	14
9.2 Resultados Autodiagnóstico	15
10. ESTRATEGIA DEL CLIMA LABORAL.....	22
11. ESTRATEGIA DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP	23
12. ESTRATEGIA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	25
13. ESTRATEGIA PLAN ANUAL DE VACANTES.....	27
13.1 Plan Previsión del Recurso Humano	27
13.2 Acciones de Seguimiento	29
14. ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	30

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 3	

15. ESTRATEGIA PROGRAMA ESTADO JOVEN.....	32
16. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	32
17. ESTRATEGIA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.....	33
18. ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	35
19. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	36
19.1 Seguimiento	36
19.2 Evaluación.....	37

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBADO 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 continua 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

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan

seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

2. MARCO LEGAL

- 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)
- 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 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.
- Código de Integridad del Servidor Público

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

- MIPG Manual Operativo – Dimensión N° 1.
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 1299 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional.
- Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano 2022 Dirección de Empleo Público DAFP.
- Resolución 277 del 10 de octubre de 2022 por la cual se modifica un empleo de la Planta de Personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca – Santander y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 279 del 11 de octubre de 2022 Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para la Planta de Personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca.

3. 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.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano del Banco Inmobiliario de Floridablanca, mediante la

implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Identificar los resultados de la Evaluación del Desempeño, siguiendo las directrices normativas que le aplican.
- Establecer las acciones encaminadas a promover la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Formular el Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2023.
- Fortalecer la capacidad institucional de la entidad a través de la oferta de servicios de aprendizaje organizacional, mediante 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 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.
- 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

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

las directrices.

5. PROPÓSITO

Establecer estrategias que permitan fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano, con el fin de mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral, proporcionando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, que permita a los colaboradores desarrollar sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación
- Seguridad y Salud en el Trabajo

7. 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 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.

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).

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.

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 también se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano. ² (Tomado de <http://www.sigep.gov.co>).

8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A través de la matriz de caracterización de la población se mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del BIF, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Tabla 1. Relación de los Empleos por Nivel Jerárquico

NIVELES	N° CARGOS
Directivo	2
Asesor	0
Profesional	10
Técnico	3
Asistencial	1
TOTAL	16

Fuente: Elaboración Propia

De conformidad con los valores porcentuales, la planta de empleos del BIF, es mayoritariamente profesional, con un 63% 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 19% y el nivel asistencial el 6% de los empleos, por tanto, la suma de estos dos últimos, se encamina al desarrollo y apoyo en la ejecución de los procesos.

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	04
1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
4	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
1	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
14	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
16	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

Fuente: Resolución 277 de 2022

Mediante Acuerdo 003 de 2017 la entidad adopta la planta de empleos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, correspondiente a 12 empleos. Según Resolución N° 277 del 10 de octubre de 2022 se modifica la planta de empleos del BIF, como se observa en la tabla anterior.

Tabla 3. Relación de Empleos por Género y Valor Porcentual

Cargo	Personal de Planta	Género		Valor Porcentual %	
		M	F	M	F
Director General	1	1	0	100%	0%
Asesor	0	0	0	0%	0%
Subdirectores, Jefes de Oficina	0	0	0	0%	0%
Secretario General	1	0	1	0%	100%

Profesionales	10	4	6	40%	60%
Técnicos	3	0	3	25%	100%
Asistenciales	1	0	1	0%	100%
TOTAL	16	5	11	31%	69%

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que el mayor valor porcentual lo muestra el género femenino con el 69%, seguido del 31% de hombres, con una diferencia de 38%, con lo cual se cierra una brecha, considerando que existía a comienzos del año 2020 una diferencia del 20% con mayoría género masculino.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

9.1 Gestión Estratégica del Talento Humano

Gráfica 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano



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, 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.

9.2 Resultados del Autodiagnóstico

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2023 del autodiagnóstico efectuado por la estudiante de Ingeniería Industrial MARÍA CAMILA SASTOQUE ZAMBRANO, 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.

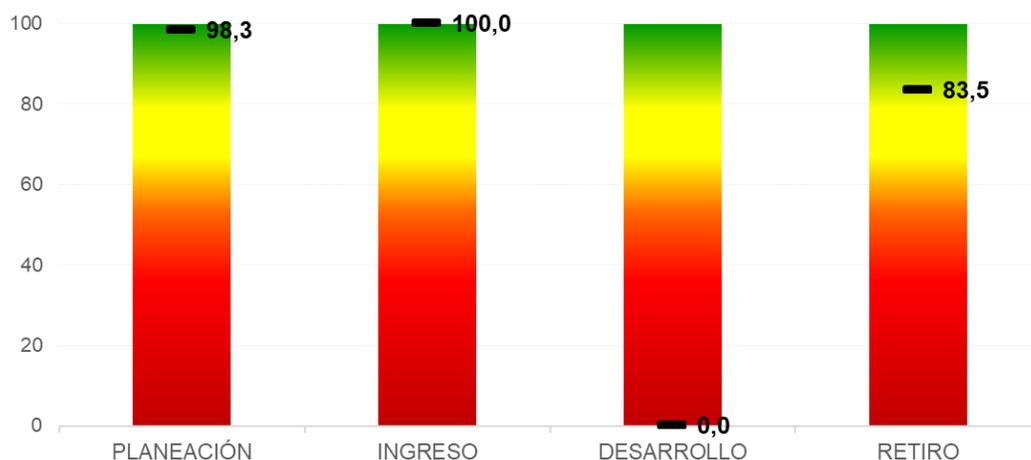
Gráfica 2. Calificación Total Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

De acuerdo con la calificación obtenida de 93.5%, el Banco Inmobiliario de Floridablanca se encuentra en el nivel de maduración CONSOLIDACIÓN.

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



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

Según el resultado indicado en la gráfica 3, las variables Planeación, Ingreso y Retiro se encuentra en el nivel de Consolidación, mientras que la de Desarrollo se encuentran en el nivel Básico Operativo, lo cual indica que pese a que se ha implementado la GETH, requiere mejoras y que existen brechas importantes que hay que subsanar.

Gráfica 4. Resultado Autodiagnóstico Matriz GETH



Fuente: Autodiagnóstico Política de Talento Humano

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 18	

Se puede observar que las rutas con menor valor son la Ruta del Servicio y la Ruta de la Felicidad con 91 puntos cada una, con unas variables a mejorar e intervenir como son: Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar y Ruta para mejorar el entorno físico del.

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

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

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano del BIF, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones.

La siguiente matriz describe actividades a desarrollar desde el área de Gestión del Talento Humano, que evidencia la interrelación entre las dimensiones a través de una o varias políticas de Gestión y Desempeño Institucional las cuales se encuentran contenidas en el MIPG.

Gráfica 4. Actividades a desarrollar Gestión Estratégica de Talento Humano 2024

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno Físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación / Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica

		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del BIF (según el riesgo).	Planeación / Desarrollo	Direccionamiento y Planeación		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación		
	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	Direccionamiento y Planeación	Bienestar / SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación	Direccionamiento y Planeación	Bienestar / SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Desarrollo	Direccionamiento y Planeación	SG-SST	Servidores y contratistas
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes, que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Direccionamiento y Planeación, Información y Comunicación	Vinculación	Servidores

	Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	Direccionamiento y Planeación, Información y Comunicación	Vinculación	Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad
Salario Emocional	Actualizar y difundir estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	Direccionamiento	Bienestar	Servidores
	Divulgar el Programa Servimos, con el apoyo del profesional de TIC's	Desarrollo	Información y Comunicación	Bienestar	Servidores y contratistas
	Formular y ejecutar el Plan Anual de Incentivos en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación / Desarrollo	Direccionamiento y Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores
Innovación con Pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Desarrollo	Direccionamiento, Gestión con Valores para Resultados e Información y Comunicación	Bienestar	Servidores y contratistas
	Impulsar la Política de Integridad a través de actividades de divulgación y apropiación del Código de Integridad.				
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	Direccionamiento	PIC	Servidores
	Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	Direccionamiento y Planeación	Estudiantes en práctica	Estudiantes en práctica
	Analizar la información anual que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Direccionamiento y Evaluación de Resultados	Retiro	Servidores

		Implementar los mecanismos necesarios para la transferencia de conocimiento.	Retiro	Gestión del Conocimiento, Información y Comunicación	Retiro	
RUTA DEL CRECIMIENT O Liderando Talento	Cultura de Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	Direccionamiento y Evaluación de Resultados	PIC	Servidores
		Aplicar el Sistema EDL adoptado por la entidad.	Desarrollo	Direccionamiento y Evaluación de Resultados	EDL	
	Bienestar del Talento	Formular y ejecutar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	Direccionamiento y Evaluación de Resultados	PIC	Servidores
		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Desarrollo	Direccionamiento	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderazgo en Valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Gestión con Valores para Resultados	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	Direccionamiento	Bienestar	Servidores
Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano		Desarrollo	Direccionamiento	PIC		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los	Desarrollo	Direccionamiento, Información y Comunicación	Talento Humano	Servidores

los Ciudadanos		servidores en temas de servicio al ciudadano.				
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Evaluación de Resultados	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Registrar oportunamente las solicitudes de inscripción en carrera administrativa o de actualización del registro en el aplicativo Simo de la CNSC.	Ingreso y Desarrollo	Direccionamiento	Vinculación y Permanencia	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el Talento	Entendiendo personas a través del uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	Información y Comunicación	SIGEP	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	Información y Comunicación	Vinculación y Permanencia	

Fuente: Elaboración Propia

10. ESTRATEGIA DEL CLIMA LABORAL

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.

De esta manera, con base en los resultados obtenidos en la medición del clima organizacional, realizada en la vigencia 2022 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 una nueva medición.

11. 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: 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.

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 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.

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 públicos que laboran en la entidad, a través de la actualización, consolidación y caracterización

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.

ACCIONES A SEGUIR

Gráfica 6. Relación de Actividades a Desarrollar SIGEP

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS REQUERIDOS
Actualización de hojas de vida (Identificar nivel de actualización de hojas de vida), de los Empleados públicos	Empleados de Planta	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
Identificar nivel de actualización de bienes y rentas y si se está haciendo en las fechas pactadas	Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema

Vinculación-Desvinculación	Talento Humano	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.	Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas y acceso al sistema
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	Talento Humano-Control Interno	Gestión interna

Fuente: Elaboración Propia

12. 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. 10 Niveles de Cumplimiento). En pro de brindar el apoyo necesario para lograr la mejora continua del personal de la entidad.

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

Gráfica 7. Relación de Actividades a Desarrollar

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS REQUERIDOS
Apoyar a 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 los puntajes para la aplicación a incentivos.	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
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

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

Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa conderecho preferente para ser encargados.	Oficina de Talento Humano	Equipo de Cómputo, herramientas ofimáticas
---	---------------------------	--

Fuente: *Elaboración Propia*

13. 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.

13.1 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 4. Relación de Empleos por tipo de Situación Administrativa

FUNCIÓN POR NIVELES	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCIÓN	TITULARES DE CARRERA	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
Directivo	2	0	0	0	0	2
Profesional	0	2	3	5	0	10
Técnico	0	1	0	2	0	3
Asistencial	0	1	0	0	0	1
Total	2	4	3	7	0	16

Fuente: Elaboración Propia

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. El 12 de octubre de 2022, se registró en la plataforma Simo la Resolución N° 279 de 2022, mediante la cual se ajustó el Manual Específico de Funciones de los empleados de planta de personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca. En esa misma fecha se registró la Resolución N° 277 de 2022, mediante la cual se modifica un empleo de la planta de personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca y se dictan otras disposiciones, en la que el empleo identificado con la OPEC 138687 pasa a ser Profesional Especializado.

De las vacantes reportadas, la OPEC 138691 salió a concurso en la modalidad 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 sin exceder el 30% de las vacantes definitivas que pueden someterse a concurso de ascenso. Las cinco vacantes restantes salieron a concurso abierto.

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

Gráfica 8. Relación de Actividades a Desarrollar para la Previsión del Recurso Humano

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	RECURSOS REQUERIDOS
Mantener actualizados los registros de información concernientes a los	Todos los empleados	Historia laboral

movimientos de personal		
Identificar y registrar las vacantes	Empleados de carrera que cumplen requisitos para encargos o comisiones.	Cumplimiento de requisitos de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
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: Elaboración Propia

13.2 Acciones de Seguimiento

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.

La CNSC convocó en la modalidad de ascenso en primera instancia la vacante reportada para ascenso. Las vacantes restantes fueron convocadas posteriormente en la modalidad de concurso abierto, según la legislación vigente.

La CNSC citó a presentación de pruebas el día 2 de julio a los aspirantes inscritos en la convocatoria Territorial 9 de 2022, para los 6 cargos reportados por el BIF y distinguidos con los códigos 2435 a 2473, proceso de selección 2467.

La CNSC informó que el 31 de enero de 2024 publicará la lista de elegibles lo que permitirá

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

continuar con el proceso de provisión de los cargos

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 y autorización de comisiones, al personal de carrera administrativa a quien aplique el derecho.

14. 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 2024, 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 actividades a desarrollar.

Gráfica 9. Relación de Actividades a Desarrollar para la SST

PLANES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2024

ÍTEM	ACTIVIDAD
PLAN BÁSICO	Actualizar procedimientos, formatos, normograma y matriz de indicadores
	Realizar y divulgar plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
	Actualizar la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y estimación de controles en las instalaciones del BIF
	Actualizar el Programa de Gestión de Recursos
	Dar cumplimiento legal en lo relacionado con la difusión a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas respecto de la implementación del SG-SST
	Dar a conocer las diferentes funciones, roles y responsabilidades de los Comités que integran el Sistema de Gestión de la Seguridad la Salud en el Trabajo, los mecanismos de consulta y participación de los servidores en éstos y el procedimiento de radicación de las respectivas quejas
PLAN DE INTERVENCIÓN	Promover la cultura del autocuidado mediante la realización de las semanas de la salud, con apoyo de aliados estratégicos como la ARL, las EPS, AFP, Caja de Compensación Familiar, y otros que empoderen a los servidores en el cuidado de su propia salud mediante la prevención.
	Adelantar la realización de las valoraciones médicas ocupacionales periódicas al personal BIF
	Simulacro de atención de emergencias
	Capacitación de estilos de vida y trabajo saludable
	Semana de la salud
PLAN AVANZADO	Actualizar Programa de Vigilancia de Riesgo Biomecánico 2024
	Implementar Programa de Vigilancia de Riesgo Cardiovascular 2024
	Implementar Programa de Vigilancia de Riesgo Psicosocial 2024
	Realización de inspecciones de seguridad a vías de circulación, extintores, bodegas y señalización

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 32	

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.

15. ESTRATEGIA PROGRAMA ESTADO JOVEN

Es una iniciativa desarrollada por el Ministerio del Trabajo en cooperación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

El programa está dirigido a jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, estudiantes de programas de formación en los niveles normalista, técnico laboral, técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario pregrado, o programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, cuyos planes académicos contemplen como requisitos para optar a la titulación, el desarrollo una etapa práctica.

Las prácticas laborales objeto de este programa, tienen una duración máxima de cinco (5) meses, a tiempo completo, y una intensidad horaria de 38 horas a la semana.

En el marco de este programa no se financian judicaturas. En todo caso, las entidades estatales pueden solicitar estudiantes de derecho para prácticas ordinarias de cinco (5) meses.

El programa Estado Joven no financia prácticas relacionadas con la formación de talento humano en el área de salud. Dentro de este último grupo se encuentran los programas determinados conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social y demás normatividad vigente.

16. 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 Sofía Plus del Servicio Nacional de aprendizaje SENA, con el cual se desarrollará cursos 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 cursos incluidos en el plan, con la expedición de certificado de participación.
- Plataforma virtual de la ARL Colmena, se desarrollarán cursos y talleres.
- Los cursos restantes, se gestionarán por apoyo interinstitucional a través del uso de plataformas virtuales como la ESAP, DNP, la Caja de Compensación Familiar a título gratuito.

Gestión contractual del Plan Anual de Adquisiciones 2024

Algunos cursos que por su especificidad serán gestionados por procesos contractuales del Plan Anual de Adquisiciones de 2024 con una inversión de \$8.292.000

17. 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 Pre pensionados, estructurado de la siguiente manera:

PRIMERA FASE: Autoconocimiento: Esta fase está enfocada a que el pre pensionado 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 pre pensionado 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 2024, harán parte del programa:

Tabla 5. Caracterización de Empleados en Etapa de Pre-pensionados

AREA	TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD	EDAD	GÉNERO	CUMPLE REQUISITOS PARA PENSIONARSE	
				EDAD	SEMANAS COTIZADAS
FINANCIERA	3.5 AÑOS	60 AÑOS	MASCULINO	SI	SI
ADMINISTRATIVA	3.5 AÑOS	55 AÑOS	FEMENINO	SI	SI



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO					 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02			FECHA 08/08/2016		
	CÓDIGO			PÁGINA 35		
ADMINISTRATIVA	2.5 AÑOS	60 AÑOS	FEMENINO	SI	NO	
JURÍDICA	13 AÑOS	56 AÑOS	FEMENINO	SI	NO	
TÉCNICA	18 AÑOS	61 AÑOS	FEMENINO	SI	SI	

18. 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 2024 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 “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 del autodiagnóstico del MIPG y el seguimiento a la ejecución de los planes de la vigencia 2023; las acciones a implementar en materia de:

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

19. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan estará a cargo de la secretaría general, para lo cual, el profesional de apoyo en 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.

19.1 Seguimiento

En razón a lo anterior, el seguimiento estará dado:

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

19.2 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 N° 018 del 26 de enero de 2024.