

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA – BIF

Administración Municipal de Floridablanca (Santander)

LEONARDO DUEÑES GOMEZ
Director General



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

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	5
1. GENERALIDADES.....	6
2. MARCO LEGAL	6
3. ALCANCE.....	9
4. OBJETIVOS	9
4.1 General	9
4.2 Específicos	9
5. PROPÓSITO	10
6. COMPONENTES	10
7. DEFINICIONES.....	10
8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GETH	13
8.1. Disposición de Información	13
8.2. Caracterización de la Población	13
9. EJES TEMÁTICOS AÑO 2025	19
9.1. Servidor 4.0 y Transformación del Estado	19
9.2. Gestión del Cambio a una nueva Cultura Organizacional	20
10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO	20
10.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos	21
10.2. Plan de Bienestar e Incentivos	24
10.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	24
10.4. Plan Institucional de Capacitación	25

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	

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN27

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 4	

TABLAS

Tabla 1. Caracterización de los Empleos.....	14
Tabla 2. Dimensiones del MIPG	15
Tabla 3. Actividades a desarrollar por la GETH 2025	16
Tabla 4. Relación de Empleos por tipo de Situación Administrativa	22
Tabla 5. Relación de Actividades a desarrollar para la Previsión de Recurso Humano.....	23
Tabla 6. Ejes Temáticos PIC 2025.....	26

GRÁFICOS

Gráfico 1. Servidor 4.0 y Transformación del Estado	20
Gráfico 2. Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional	21

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la Administración Pública, los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico. Esta coyuntura no solo demanda una oferta de servicios más amplia y eficaz para los ciudadanos, sino que también requiere una fuerza laboral competente y motivada, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas.

En línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la planificación estratégica de la Función Pública se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante políticas de incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Para el año 2025, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía. La Entidad fortalecerá el diálogo sobre el servicio público como fin del Estado.

Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de las políticas de talento humano.

Por último, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos del entorno 4.0, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

En síntesis, este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores del Banco Inmobiliario de Floridablanca, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

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 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.

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

- 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.

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

- 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
- 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.
- 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.

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

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de del BIF inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, este plan se aplica a la población del Banco Inmobiliario de Floridablanca. Por consiguiente, aplica a: servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

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.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral
-
- Evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en prácticas.
-
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.

- 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 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.

5. PROPÓSITO

Desarrollar estrategias destinadas a 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 en beneficio 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:

- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de 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

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

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.

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

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

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 13	

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. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GETH

8.1. Disposición de Información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Talento Humano con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del BIF se basa en información actualizada proveniente de las encuestas realizadas por la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo, así como el resultado del nivel de satisfacción obtenido en desarrollo de las actividades de los diferentes planes.

8.2. Caracterización de la Población

La Matriz de Caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores del BIF. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el

principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza mediante la planta de personal global y temporal, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1. Caracterización de los Empleos

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.

A 31 de diciembre de 2024, el BIF contaba con una planta aprobada de 16 cargos, y una planta ocupada de 15 cargos, por encontrarse en vacancia definitiva el empleo denominado Profesional Especializado, Código 222, Grado 07 – Control Interno.

Conforme a lo expuesto, se dispone de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

8.2.1. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones planificadas para fortalecer y evaluar la gestión.

Índice de Talento Humano:

Resultado 2023: 66.9



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

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

Tabla 2. Dimensiones MIPG

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 16	
D7		Control Interno	

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Tabla 3. Actividades a desarrollar Gestión Estratégica de Talento Humano 2025

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 el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación / Desarrollo	D2	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	D2	SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del BIF (según el riesgo).	Planeación / Desarrollo	D2		
		Desarrollar el programa de pausas activas..	Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
	Equilibrio de Vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar / SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable:	Planeación	D2	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	D2	SG-SST	Servidores y contratistas
	Elaborar e implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y Auditivo).	Planeación / Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
	Gestionar la modalidad suplementaria de Trabajo en casa o remoto y Horario Flexible.	Desarrollo	D3	Bienestar / SG-SST	Servidores
Salario Emocional	Difundir e implementar estrategias de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores, contratistas y estudiantes en práctica
	Socializar el Programa Servimos	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas
	Generar e Implementar el Plan Anual de Incentivos en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación / Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
Innovación con Pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL	Desarrollo Ingresp	D2, D5	Bienestar	Servidores y contratistas y estudiantes en práctica
	Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales a través del programa Estado Joven o en la modalidad de convenio.				
	Analizar anualmente la información que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores

		Implementar los mecanismos necesarios para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D5, D6	Retiro	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO O Liderando Talento	Cultura de Liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Diseñar, implementar y aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral.	Desarrollo	D2, D4	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	D2, D4	PIC	Servidores
		Gestionar actividad para la celebración del Día del Servidor Público	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderazgo en Valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	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 los Ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
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	D4	Vinculación y Permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción en carrera administrativa o de actualización del registro en el aplicativo Simo de la CNSC.	Ingreso y Desarrollo	D2, D7	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	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	

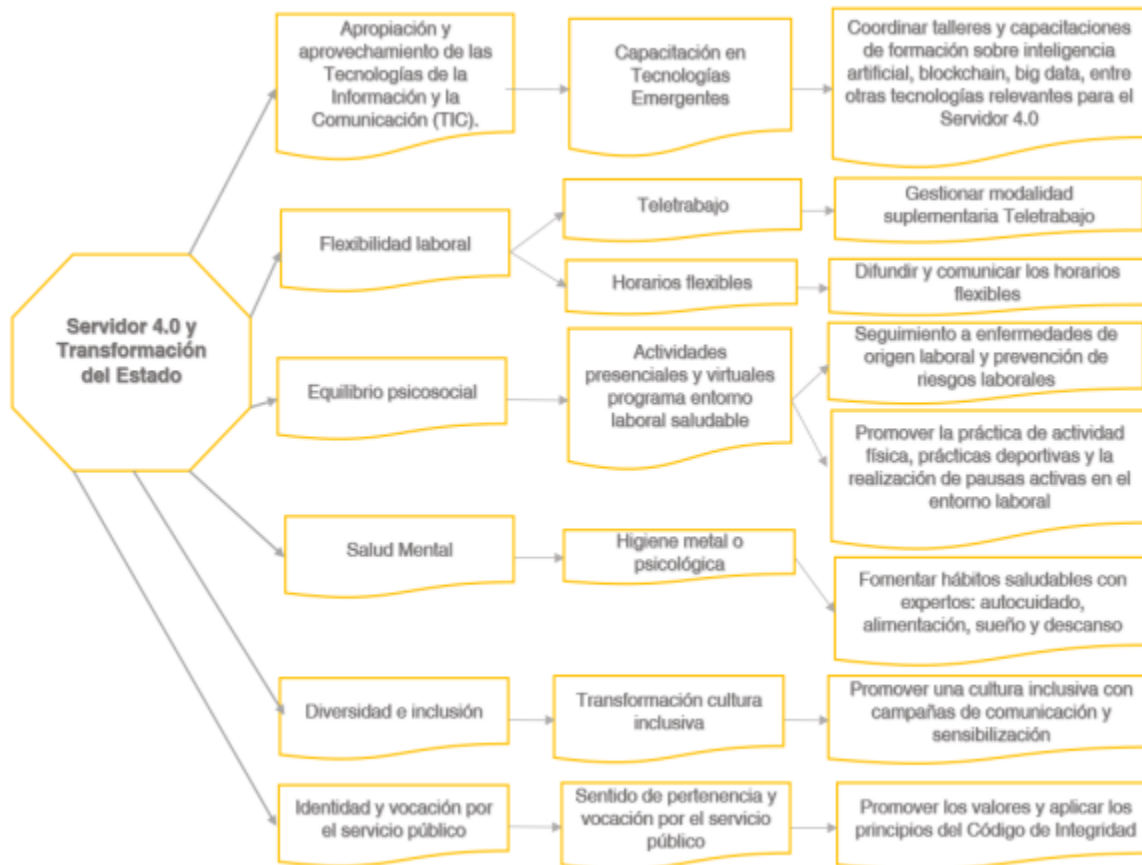
Fuente: Elaboración Propia

9. EJES TEMÁTICOS AÑO 2025

En articulación al Plan Estratégico de la Entidad, Talento Humano ha presentado la propuesta de trabajar en los siguientes ejes temáticos para la vigencia 2025:

9.1. Servidor 4.0 y Transformación del Estado

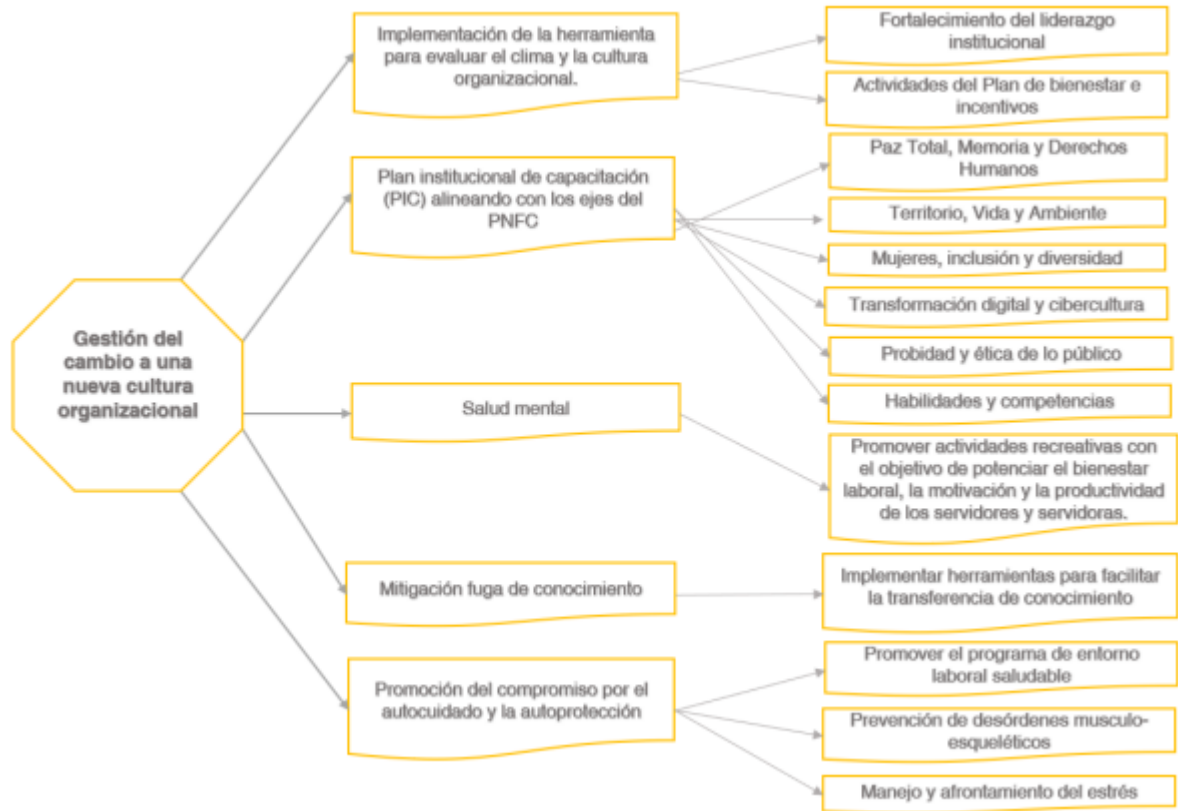
Gráfico 1. Servidor 4.0 y Transformación del Estado



Fuente: Función Pública

9.2. Gestión del Cambio a una nueva Cultura Organizacional

Gráfico 2. Gestión del Cambio a una nueva Cultura Organizacional





Fuente: Función Pública

10. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

10.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 22	

10.1.1. Objetivo

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 los 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.

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

FUNCIONARIOS POR NIVELES	LIBRE NOMBRAM. Y REMOCIÓN	TITULARES DE CARRERA	ENCARGO	PROVISIONAL	VACANTES	TOTAL
Directivo	2	0	0	0	0	2
Profesional	0	8	0	1	1	10
Técnico	0	1	0	2	0	3
Asistencial	0	1	0	0	0	1
Total	2	10	0	3	1	16

Fuente: Elaboración Propia

Mediante la Resolución N° 279 de 2022, 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

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 23	

personal del Banco Inmobiliario de Floridablanca y se dictan otras disposiciones.

Actualmente se encuentran en vacancia definitiva los empleos denominados Profesional Especializado, Código 222, Grado 07 – Control Interno, y Técnico Operativo, Código 314, Grado 03 – Área Técnica los cuales ya fue reportados en la plataforma Simo de la CNSC.

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

Tabla 5. Relación de Actividades a Desarrollar para la Previsión del Recurso Humano

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 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

10.1.2. Acciones de Seguimiento

Mediante la revisión y seguimiento de resultados definitivos de la evaluación del desempeño

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 24	

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.

10.2. Plan de Bienestar e Incentivos

10.2.1. Objetivo

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.



Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Entidad; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente,; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Actividades Pre pensionados
- Estrategia Salario Emocional
- Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad
- Estrategia de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

10.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

10.3.1. Objetivo

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 25	

Actualizar e Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en el BIF, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas enfocados en múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico). El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito incentivar el compromiso, reducir el estrés y, no menos importante, crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludables. Esto contribuirá a mejorar los niveles de productividad y el logro de resultados, enalteciendo así la labor del servidor público.

10.4. Plan Institucional de Capacitación

10.4.1. Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 26	

Con el propósito de alcanzar nuestros objetivos, las capacitaciones programadas para el año 2025, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se centrarán en los siguientes ejes temáticos dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Banco Inmobiliario de Floridablanca:

Tabla 6. Ejes Temáticos PIC 2025

NÚMERO	EJE TEMÁTICO	DESCRIPCIÓN
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.
2	Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo
4	Transformación digital y cibercultura	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos



	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 27	
		de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.	
5	Probidad, ética e identidad de lo público	El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.	
6	Habilidades y competencias	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.	



11. 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.

11.1. Seguimiento

En razón a lo anterior, el seguimiento estará dado:

1. A través del registro de avance y resultado de la ejecución del plan

	PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 28	

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

11.2. 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.

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
Director General

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 016 del 27 de enero de 2025