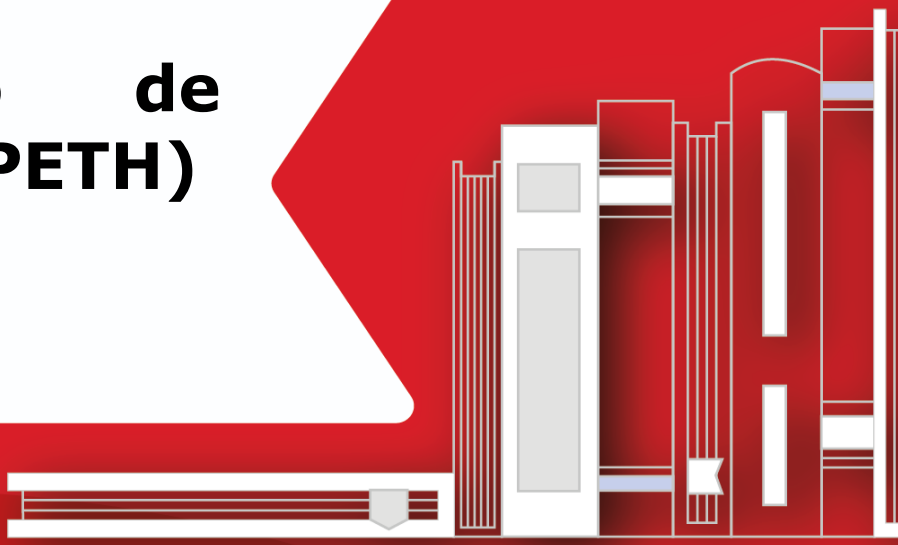
PLANES INSTITUCIONALES 2025

Plan Estratégico de Talento Humano - PETH)

Vigencia 2025



GOBERNACIÓN Departamento del Valle del Cauca

paraíso de todos

Biblioteca DEPARTAMENTAL

Contenido

1 INTRODUCCIÓN 3
2 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO 4
3 OBJETIVOS 5
3.1 Objetivo General 5
3.2 Objetivos específicos 6
4 CONTEXTO ESTRATEGICO: 7
4.1 Misión 7
4.2 Visión 7
5 MARCO LEGAL 7
6 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 11
7 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSITUCIONAL – FURAG VIGENCIA 2023 14
8 RUTAS DE CREACION DE VALOR- MIPG 15
9 COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 17
9.1 Ingreso. 18
9.1.1 Componente: Selección De Personal 18
9.1.2 Componente: Inducción 18
9.2 Desarrollo 19
9.2.1 Componente: Capacitación y Reinducción 19
9.2.2 Componente: Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión 20
9.2.3 Componente: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 20
9.2.4 Componente: bienestar social laboral e incentivos 21
9.3 Retiro 21
10 EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN 22
11 EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN 23

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

1 INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de La Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero es un instrumento de planificación construido a partir de un marco normativo especifico y particular de cada uno de los planes insticionales relativos a la gestión del talento humano en el sector publico. Igualmente hacen parte de esta construcción los resultados de las negociaciones colectivas con las organizaciones sindicales, y los aportes de los servidores públicos de la entidad, con los que se consolidan las estrategias a desarrollar para promover prácticas de gestión adecuadas y pertinentes.

De esta forma se busca un desarrollo institucional y del talento humano, a partir de los postulados estratégicos: misión y vison, acorde a las características del personal, estableciendo retos concretos y definiendo roles y ámbitos de trabajo adecuados a los intereses y particularidades de los servidores.

Los retos y desafíos que plantea el desarrollo tecnológico de hoy y la integración de la inteligencia artificial en los procesos empresariales e institucionales y de los sectores publico y privado requieren de una fuerza de trabajo proclive al cambio, una revisión y actualización de los procesos, y de la adopción de políticas internas que estímulen y agreguen valor a su gestión.

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 se enfoca en promover espacios de apropiación de los principios y valores institucionales que se encuentran recogidos en el Codigo de Integridad de la Biblioteca Departamental, de tal manera que se mejoren las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades sociales; se estimule su motivación y compromiso, y conduzca a la prestación de servicios acordes con las demandas y necesidades de sus usuarios.

El Plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca desarrollar en cada servidor la promesa de ejercer a cabalidad su labor, de tal manera que genere confianza en sus actuaciones con la ciudadanía, con la entidad, y con el Estado. Se soporta en los resultados obtenidos del autodiagnóstico y en las evaluaciones de la política de Gestión del Talento Humano, recorriendo el ciclo de ingeso, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores, enmarcado en los lineamientos establecidos por parte de la Función Publica.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano adopta los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Biblioteca Departamental, gestionado vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos el Manual de Funciones, en conjunto y con el apoyo de la CNSC para seleccionar los mejores servidores aptitudinal y actitudinalmente, y de esta forma atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta forma, la entidad promueve servidores públicos conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de la operación los procesos y de su rol dentro de la Entidad; funcionarios fortalecidos en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Lo anterior es posible en condiciones laborales adecuadas: ambiente laboral y de relaciones optimas, condiciones de trabajo e instalaciones seguras, compromiso del autocuidado de los servidores, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades personales y las de su grupo familiar, en el marco de la relacion laboral.

Reviste igual importancia la necesidad de fortalecer los saberes, habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación a través de tres ejes temáticos: (i) Gobernanza para la Paz, (ii) Gestión del Conocimiento y (iii) Creación de Valor Público.

2 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Política de Talento Humano de La Biblioteca Departamental Jorge Garcés, articulada a los lineamientos MIPG, busca promover el desarrollo de su Talento Humano idóneo, bajo criterios de calidad y bienestar, que procure disponer de un equipo humano:

a) Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias, definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

b) Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la entidad.

c) Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico, y la planeación de los procesos operativos y de su rol fundamentalmente dentro de la entidad.

d) Fortalecido en sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales.

e) Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

f) Integro, comprometido, que en su actuar pone en práctica los valores y principios institucionales como servidor público.

g) Con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que preserve su bienestar y con unos mínimos niveles de riesgo.

h) Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.

i) Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, en el marco de los lineamientos de MIPG, contribuyendo al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida del trabajador, como fundamento para la creación de valor público.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

3.2 Objetivos específicos

- Estimular la apropiación de los principios y valores institucionales contenidos en el Codigo de Intregridad, fortaleciendo las competencias duras y blandas de los servidores publicos, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos correspondientes.

- Promover la integración y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad, asi como su desempeño laboral mediante reconocimientos e incentivos, la creación de espacios de esparcimiento e integración familiar, la implementación de programas que fomenten el desarrollo integral, y la realización de actividades de preparación para la etapa de retiro.

- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los trabajadores.

- Mantener la planta de personal óptima que garantice la continuidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de las metas institucionales de la Entidad.

- Fortalecer los planes operativos del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

- Cumplir los lineamientos establecidos por la CNSC en materia de provision de cargos y concursos de mérito.

- Implementar la política de **Gestión del Conocimiento y la Innovación** en la entidad.

- Dar cumplimiento a la política de austeridad en el gasto establecida en la Directiva Presidencial No. 08 de 2022.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

4 CONTEXTO ESTRATEGICO:

4.1 Misión

Somos una Biblioteca pública patrimonial, coordinadora de la red de bibliotecas públicas del Valle del Cauca que genera espacios de promoción, divulgación y construcción de las diversas formas del conocimiento, por medio del fomento y estímulo de la lectura, escritura, oralidad, expresiones culturales y artísticas, la apropiación social de la ciencia, tecnología e innovación, con una amplia oferta de recursos y servicios, orientada a cumplir las expectativas de la comunidad

4.2 Visión

Para 2025 ser una entidad reconocida como un referente cultural, caracterizada por brindar servicios de calidad en el departamento del Valle del Cauca, accesible para todos los ciudadanos, aportando a la protección del medio ambiente y a la construcción de paz desde la cultura, el arte y la ciencia, consolidando La Manzana del Saber cómo un espacio de discusión, divulgación y apropiación del conocimiento.

5 MARCO LEGAL

Normatividad	Tema	Proceso relacionado Con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los	Certificación de Bono Pensional

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	Bonos Pensionales.	
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Acuerdos 22 de 2005 y 008 de 2007	Establece la planta de personal de la Biblioteca Departamental.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía DAFP de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017.	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018 Mintrabajo	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	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	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la	Evaluación del desempeño

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

6 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La Planta de Cargos de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero, autorizada a 31 de diciembre de 2024, estaba conformada por sesenta (60) cargos, como se detalla a continuacion:

Nivel Jerárquico	Cantidad
Asistencial	37
Técnico	12
Profesional	6
Asesor	1
Directivo	4
Totales	**60**

Planta de Cargos Autorizada por Tipo de Cargo y Nivel:

Cargos	Código	Grado	Cargos Permanentes	Cargos Transición
Director General	50	1	1	
Director Administrativo	9	1	1	
Director Técnico	9	1	1	
Director de Control Interno	9	1	1	
Asesor	105	1	1	
Profesional Universitario	219	1	5	
Profesional Especializado	222	3	1	
Técnico Operativo	314	1	6	
Técnico Operativo	314	2	3	
Técnico Operativo	314	3	3	
Auxiliar Administrativo	407	1	9	
Auxiliar Administrativo	407	2	6	
Auxiliar Administrativo	407	3	16	1

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Auxiliar Administrativo	407	4	4	
Secretaria Ejecutiva	425	6	1	
Totales			**59**	**1**

De los sesenta (60) cargos autorizados, cincuenta y ocho (58) estaban provistos, así:

Funcionarios por genero:

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total
Asistencial	11	24	35
Técnico	5	7	12
Profesional	2	4	6
Asesor		1	1
Directivo	2	2	4
Totales	**20**	**38**	**58**

Funcionarios por edad:

Nivel Jerárquico	18-28	29-45	45-55	55+	Total general
Asistencial	3	12	7	13	35
Técnico		5	5	2	12
Profesional		2	2	2	6
Asesor		1			1
Directivo		3		1	4
Totales	3	23	14	18	58

Funcionarios por Nivel de Escolaridad:

Nivel Jerárquico	Maestria	Especialización	Pregrado	Tecnologia	Técnica	Bachiller	Total
1_Asistencial	1		6	11	6	11	35
2_Técnico	1		4	2	4		11
3_Profesional	1	5	1				7
4_Asesor		1					1
5_Directivo		3	1				4
Totales	**3**	**9**	**12**	**13**	**10**	**11**	**58**

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Funcionarios provistos por Tiempo de Servicio:

Nivel Jerárquico	0-5	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	Total
Asistencial	21	1	3		4	4	1	1	35
Técnico	6	4					1		11
Profesional	6			1					7
Asesor	1								1
Directivo	4								4
Totales	**38**	**5**	**3**	**1**	**4**	**4**	**2**	**1**	**58**

Carreras Representativas:

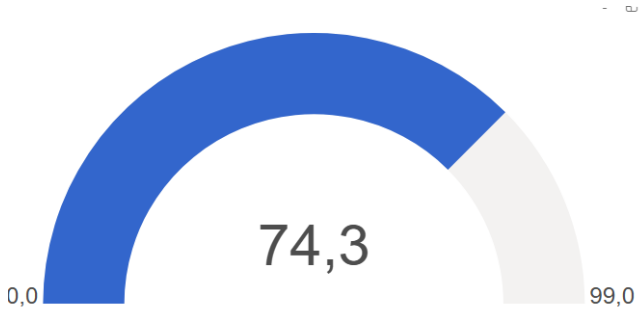
	Maestria	Especializacion	Pregrado	Tecnologo	Tecnico	Bachiller	Total
Directivo		**3**	**1**				**4**
Comunicación social			1				1
Derecho		1					1
Gestion de proyectos		1					1
Gestion Publica		1					1
Asesor		**1**					**1**
Derecho		1					1
Profesional	**1**	**5**	**1**				**7**
Comunicación social		1	1				2
Desarrollo humano	1						1
Gestion empresarial		1					1
Gestion publica		2					2
Ingeniera en produccion		1					1
Técnico	**1**		**5**	**2**	**3**		**11**
Bibliotecologia			4	1			5
Gestion financiera	1						1
Archivistica					1		1
Contaduria			1		1		2
Informatica					1		1
Sistemas				1			1

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Asistencial	**1**		**6**	**11**	**6**	**11**	**35**
Bibliotecologia	1		2	4			7
Comunicación social			1				1
Contador Publico			1				1
Diseño Industrial			1				1
Filosofia			1				1
Gestion Empresarial				1			1
NA						11	11
Archivistica					1		1
Auxiliar					1		1
Gestion documental					1		1
Sistemas				1	1		2
Electronica					1		1
Recreacion					1		1
Administracion				3			3
Gestion comercial				1			1
Finanzas				1			1
Total general	**3**	**9**	**13**	**13**	**9**	**11**	**58**

7 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSITUCIONAL – FURAG VIGENCIA 2023

- Indice de la Política de de Gestión y Desempeño paa la política Gestión Estratégica del Talento Humano fue **74,3**



Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

- Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano: **71,6**
- Desarrollo del Talento Humano de la Entidad: **80,1**
- Desvinculación Asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano: **87,5**
- Eficiencia y Eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano: **38,1**

COMPARATIVO VIGENCIA 2022

Indice	2023	2022
Política Gestión Estratégica del Talento humano	**74,3**	**75,8**
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	**71,6**	**79,2**
Desarrollo del Talento Humano de la Entidad	**80,1**	**84,6**
Desvinculación Asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano	**87,5**	**57,1**
Eficiencia y Eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano	**38,1**	**56,3**

8 RUTAS DE CREACION DE VALOR- MIPG

A continuación se presentan las actividades a desarrollar en cada uno de los planes del proceso de Talento Humano como parte del Plan Estrategico, en función de las Rutas y Subrutas de Creacion de Valor, conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Ruta	Sub-ruta	Actividades a desarrollar	Proceso
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	***Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto***	Realización de pausas activas	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Entornos de trabajo y alimentación saludable	
		Realización de semana de la salud.	

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Exámenes medico ocupacionales de seguimiento y control para la planificación de actividad laboral.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Aplicación de batería de riesgo psicosocial e intervenciones individuales y colectivas del clima organizacional.	
		Celebración fechas especiales: cumpleaños, mujer, hombre, padre, madre, amor y amistad, secretaria, día del Bibliotecólogo, día del servidor público, día de la familia, día de los niños, Novenas navideñas.	Plan de Bienestar Social
		Actividades colectivas de integración que permitan desarrollar habilidades blandas: comunicación asertiva, empatia, trabajo en equipo e integración.	
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Entrega de auxilios e incentivos.	Plan de Bienestar Social
		Descansos remunerados. por cumpleaños (onomástico), probici, tarde de bienestar, puente mas largo, matrimonio.	
	Ruta para generar innovación con pasión	Charlas y talleres para apropiación valores institucionales.	Plan de Bienestar Social
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	***Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento***	Entrega de incentivos y reconocimientos por desempeño individual y grupal.	Plan de Bienestar Social
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientada al logro	Proceso de inducción y reinducción.	Plan de capacitación
		Pausas culturales	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Capacitaciones dirigidas a los funcionarios en temáticas: derechos humanos, deberes y derechos de los funcionarios, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión financiera, participación ciudadana.	Plan de capacitación
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Plan de implementación y aplicación del código de integridad.	Plan de capacitación
		Capacitaciones buen gobierno, cultura organizacional y valores	
		Transferencia de conocimientos y experiencias de los funcionarios que se desvinculan de la entidad	
		Capacitacion en lengua de señas	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	***Ruta para implementar una cultura basada en el servicio***	Capacitacion y en temas de atención y servicio al ciudadano.	Plan de capacitación

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para la creación y mejoramiento de competencias blandas: Trabajo en equipo, orientación a resultados, comunicación asertiva, aceptación a críticas, toma de decisiones, aptitud positiva, liderazgo, empatía, manejo del estrés, inteligencia emocional; pensamiento crítico.	Plan de capacitación
		Inducción y reinducción	Plan de Capacitacion
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	***Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"***	Proceso de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	Evaluación de desempeño
		Dia de encuentro mensual para el dialiogo, la evaluación y seguimiento de los procesos, la motivación y el rendimiento laboral.	Plan de Bienestar Social
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, plan de mejoramiento	Evaluación de desempeño
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	***Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos***	Actualizacion hojas de vida SIGEP	Plan de acción MIPG
		Actualización de Matriz- caracterización de personal, perfiles y empleos.	Plan de acción MIPG de Talento Humano
		Inscripción y actualización del registro público de carrera administrativa	Plan anual de vacantes
		Publicación de vacancias definitivas	Plan anual de vacantes
		Previsión del recurso humano	Plan de previsión de recursos humanos
		Gestión de un mecanismo de registro y control para uso y manejo de la actividad laboral.	Plan de acción MIPG de Talento Humano

9 COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano contiene acciones para la gestión del ciclo del servidor público: (i) ingreso, (ii) desarrollo y (iii) retiro.

Para la gestión de la información de los servidores públicos la Biblioteca Departamental dispone del moduglo SAP HCM, para la gestión de nomina y novedaes. Igualmente cuenta con el sistema de control biometrico como mecanismo de control de la actividad laboral presencial en las instalaciones de la entidad.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Adicionalmente cuenta con registros independientes que que combinados, constituyen el sistema de seguimiento y control que dispone la entidad para su correcta gestión.

9.1 Ingreso.

9.1.1 Componente: Selección De Personal

La provision de las vacantes en la Biblioteca Departamental se realiza con apego al mérito como principio rector de la Función Pública, atendiendo a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante los cuales se busca identificar los candidatos más idóneos para atender los requerimientos del servicio Público de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero.

Actividades

- Dar cumplimiento a la normatividad sobre Empleo Público y los lineamientos para provisión de empleo establecidos por la CNSC.
- Realizar la provision temporal de las vacancias definitivas bajo la figura de encargo o provisionalidad, en aplicación de las normas que regulan la Función Pública, con criterios de idoneidad y competencia para el correcto ejercicio del cargo.
- Dar aplicación a los procedimientos del sistema de calidad MIPG, realizar el respectivo seguimiento al cumplimiento de los mismos y la actualización de estos.
- Continuar con el proceso de convocatoria con apoyo de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer por méritos los cargos vacantes de la Entidad, haciendo énfasis en los componentes comportamental y emocional de los candidatos.

9.1.2 Componente: Inducción

La inducción busca facilitar la adecuada incorporación del servidor público y/o contratistas nuevos a las labores y cultura organizacional de la Biblioteca

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

Departamental, poniendole en conocimiento de las metas institucionales, así como los planes y programas a ejecutar.

Actividades
Programar jornada de inducción con el personal que ingresa a la Entidad, en compañía del líder del proceso al cual pertenecerá el nuevo colaborador y los líderes de los procesos que deban suministrar información relevante para el desempeño del mismo.

9.2 Desarrollo

9.2.1 Componente: Capacitación y Reinducción

El Plan de capacitación de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero es el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servidores públicos a través de formación y capacitación, dirigido 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: (i) contribuir al cumplimiento de la Misión y de la Visión institucional, (ii) a la mejor prestación del servicio a la comunidad, (iii) al eficaz desempeño del cargo y (iv) al desarrollo integral del personal.

La reinducción está dirigida a reorientar la adhesión del personal administrativo y misional a la cultura y filosofía de la Entidad en virtud de los cambios estructurales producidos, y a la vez promover su sentido de pertenencia.

Actividades

a) Identificar necesidades de formación y capacitación individuales y colectivas, a través de resultados de gestión de los procesos, evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, aplicación, tabulación y análisis de encuesta de necesidades, diagnósticos de clima organizacional y requerimientos institucionales que estén articulados con las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo.

b) Definir los ejes temáticos y formular el Plan Institucional de Capacitación de la entidad, de acuerdo a las necesidades identificadas.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

c) Definir la metodologías relativas a de la evaluación y elaboración de los planes de mejoramiento individuales resultantes de los procesos de capacitación.

9.2.2 Componente: Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión

La evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, los nombrados en provisionalidad, así como los acuerdos de gestión acordados con los gerentes públicos, buscan identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades de mejora de los funcionarios de la Biblioteca Departamental en el desempeño de su cargo.

Su calificacion se realiza por medio de un proceso de valoracion en el cumplimiento de sus funciones, compromisos laborales pactados, metas propuestas y acuerdos convenidos.

Actividades

- Orientacion y acompañamiento a los funcionarios evaluadores y evaluados en el proceso de evaluación de desempeño y de los acuerdos de gestión; resaltando su importancia para la gestión institucional y la articulación con los propósitos del cargo.

- Al final de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión, se rendirá informe sobre la calificación definitiva, informe que se socializará a todos quienes compete la evaluación, con el fin de dar visibilidad de los aspectos positivos resultado de la evaluación.

9.2.3 Componente: sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) se encuentran formalmente establecidos en el Plan P12-GTH.

Su objetivo se encamina a brindar un ambiente seguro a los servidores públicos, contratistas, estudiantes en práctica, visitantes y proveedores de la Biblioteca Departamental, en sus diferentes puestos de trabajo, espacios

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

físicos, procesos y dinámicas presenciales y del trabajo en casa, según corresponda, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, mediante la implementación de una estrategia transversal que contribuyan a un buen servicio a través de colaboradores sanos mental y físicamente.

Actividades.
Diseñar, implementar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a la metodología ciclo PHVA, (Planear, Hacer, Verificar y actuar), de tal forma que se controlen los riesgos laborales, se mantenga administrada la seguridad de los servidores.

9.2.4 Componente: bienestar social laboral e incentivos

El Plan de Bienestar Social de la Biblioteca Departamental busca promover mejoras en la calidad de su vida de sus servidores públicos, acorde a su dignidad humana, que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Actividades

- Ejecutar y evaluar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales de la Biblioteca Departamental de la vigencia 2025.

- Dar cumplimiento al plan de incentivos de la entidad, haciendo los respectivos reconocimientos pecuniarios y no pecuaniarios a nivel individual y colectivo, para estimular el compromiso con la entidad.

9.3 Retiro

El ciclo laboral de todo funcionario se cierra con su desvinculación o retiro del servicio público. El retiro supone una ruptura en la vida del empleado, por lo

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

cual es necesario atender tal situación con un programa de desvinculación asistida.

Incluye acciones dirigidas a prevenir situaciones que afecten la salud, la vida, la independencia o derechos; estimular la creatividad que contribuya a dar sentido a la vida; promover la conservación de la autoestima y facilitar su integración social y productividad personal; preservar la participación e interacción de los servidores con su entorno familiar y social; promover una percepción positiva de la jubilación, la desvinculación laboral asistida y el retiro laboral voluntario.

Actividades

- Apoyar el desarrollo de habilidades y capacidades de emprendimiento para mejorar su nuevo rol en escenarios productivos, sociales y familiares.
- Acciones de acompañamiento desde el punto de vista psicosocial en su transición como jubilado o retirado, como recurso valioso en su entorno personal, familiar y social, que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

10 EJECUCIÓN DE LA PLANEACIÓN

Para cumplir con esta planeación, se elaborarán los siguientes planes:

- Plan de bienestar social laboral e incentivos
- plan de capacitación y formación
- plan anual de vacantes
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Plan de acción de MIPG.

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.

11 EVALUACIÓN DE LA PLANEACIÓN

La Evaluacion del proceso de Gestión del Talento Humano, se realizará anualmente con base en los objetivos propuestos, y los cronogramas planeados; en contraste con las acciones ejecutadas durante la vigencia, para cada uno de los planes integrantes del Plan Estratégico del año 2025

La estrategia utilizada para evaluar la eficacia del plan estratégico de gestión de talento humano, consistirá en la autoevaluación por parte del líder del proceso; el seguimiento al plan de acción anual y la evaluación por dependencias del área de control interno, así como los indicadores del proceso, y la medición del plan de acción de MIPG.

Elaboró: Gustavo Muñoz Galíndez, Profesional Universitario, Proceso de Gestión de Talento Humano
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño ACTA No.01-2025 del 24 de enero del 2025
Adoptado mediante resolución N° 231.23.01. 045 del 30 de enero de 2025

Este documento es propiedad de la Biblioteca Departamental Jorge Garcés Borrero. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la directora(a) General de la entidad. Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión.