

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO

Bogotá - 2022

## Contenido

Introducción .....	3
1. Generalidades y direccionamiento estratégico de la Dirección de Talento Humano.....	4
1.1 Marco Normativo de la Gestión del Talento Humano .....	4
1.2 Funciones de la Dirección de Talento Humano .....	5
1.3 Organigrama de la Dirección de Talento Humano .....	6
1.4 Misión de la Dirección de Talento Humano.....	6
1.5 Visión de la Dirección de Talento Humano .....	6
1.6 Plan Estratégico Institucional PEI 2021 - 2022 .....	7
2. Objetivos .....	8
2.1 Objetivo General .....	8
2.2 Objetivos Específicos.....	8
3. Insumos para la Planeación Estratégica del Talento Humano .....	9
3.1 Caracterización de la población .....	9
3.2 Distribución de empleos según el tipo de vinculación .....	9
3.3 Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano .....	9
3.4 Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 11	
4. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano - Vigencia 2022.....	13
4.1 Ingreso .....	13
4.1.1 Ingreso en cargos de carrera administrativa .....	13
4.1.2 Ingreso en cargos de la Gerencia Pública .....	13
4.1.3 Ingreso en cargos de la Carrera Registral .....	14
4.1.4 Plan Anual de Vacantes.....	14
4.1.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	15
4.1.6 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) .....	16
4.2 Permanencia.....	16
4.2.1 Formación y Capacitación.....	16
4.2.1.1 Inducción .....	17
4.2.1.2 Reinducción .....	17
4.2.1.3 Cronograma de Actividades del PIC para cada vigencia. ....	17
4.2.1.4 Red Institucional de Capacitación .....	17
4.2.2 Evaluación del Desempeño Laboral .....	18
4.2.2.1 Evaluación Laboral de los servidores vinculados en empleos de carrera administrativa y en período de prueba.....	19
4.2.2.2 Evaluación Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y temporalidad.....	19
4.2.2.3 Evaluación Laboral de los Gerentes Públicos.....	20
4.2.3 Sistema de Bienestar, Estímulos e Incentivos .....	20

4.2.3.1	Reconocimiento e Incentivos por el Desempeño Sobresaliente. ....	21
4.2.3.2	Reconocimiento e Incentivos por el Desempeño en relación con la Atención al Ciudadano. 21	
4.2.3.3	Calidad de Vida Laboral.....	21
4.2.4	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	22
4.3	Retiro .....	23
5.	Seguimiento y evaluación .....	23
6.	Financiamiento de los planes y programas de la GETH.....	23

## Introducción

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro, tiene como fundamento los objetivos estratégicos de la Entidad, los que a su vez se encuentran alineados al Plan Nacional de Desarrollo denominado “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” que se estructura, a través de tres pilares: Legalidad, Equidad y Emprendimiento, del cual debe desprenderse de manera articulada y alineada el Plan Estratégico del Sector Justicia y el PEI de la SNR.

Como se aprecia en el PEI 2021-2022, dentro de los objetivos se prevé “Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (EE+i)”; por lo tanto, la Dirección de Talento Humano como responsable de la administración del personal en sus tres componentes Ingreso, Permanencia y Retiro, direcciona su acción al logro de los objetivos propuestos, la mejora de las competencias laborales y comportamentales de sus servidores y de la gestión del conocimiento y la innovación.

La Dirección de Talento Humano contribuye al logro de los objetivos institucionales, a través del diseño y desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano; por ello, dicho plan se enmarca en la misión, visión, principios, valores y los objetivos institucionales, de tal suerte que los procesos a cargo se ejecuten garantizando coherencia institucional.

Por otra parte, para el diseño de los Planes de Provisión de Cargos, de Capacitación, Bienestar e Incentivos, de Salud y Seguridad en el Trabajo, Evaluación de Personal y de Retiro del Personal, se cuenta con la “Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano-GETH”, instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la cual contiene un inventario de los requisitos que la Dirección de Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, con ella la Entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la Gestión del Talento Humano.

## 1. Generalidades y direccionamiento estratégico de la Dirección de Talento Humano

### 1.1 Marco Normativo de la Gestión del Talento Humano

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: “Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

El Departamento Administrativo de la Función Pública plasmó en la cartilla “Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano”, lo siguientes pilares:

“La política de GETH se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos: 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; 2) Mayor productividad del estado; 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente; 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.”

Para el cumplimiento de estos objetivos el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- plantea un Modelo de Empleo Público que identifica cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, Ingreso, Desarrollo y Retiro; en consecuencia, estos subcomponentes son la base sobre la cual la

Dirección de Talento Humano de la SNR inició en 2019 a desarrollar su Gestión y continuará en la misma línea para las siguientes vigencias.

## 1.2 Funciones de la Dirección de Talento Humano

Son funciones de la Dirección de Talento Humano, entre otras:

1. Dirigir el proceso gerencial del Talento Humano, en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo.
2. Apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano de la Entidad.
3. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes.
4. Gestionar la realización de los procesos de selección de personal de la Superintendencia, de conformidad con las normas que rigen el sistema específico de carrera aplicable a las Superintendencias.
5. Diseñar, dirigir, administrar y evaluar los programas de formación, capacitación, incentivos, bienestar, salud ocupacional y desarrollo de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
6. Coordinar y apoyar, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, el procedimiento relacionado con los Acuerdos de Gestión que suscriban los gerentes públicos de la Entidad, de acuerdo con lo previsto en la ley y los procedimientos internos.
7. Custodiar, sistematizar y actualizar las historias laborales de todos los funcionarios de la Entidad.
8. Diseñar e implantar el plan anual de vacantes de la Entidad con destino al Departamento Administrativo de la Función Pública.
9. Asesorar al Superintendente en el ejercicio del control administrativo en relación con el talento humano.
10. Ejercer la secretaría técnica del comité de convivencia y conciliación laboral y de la comisión de personal de la Entidad con fundamento en las disposiciones legales.

11. Las demás que se le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

### 1.3 Organigrama de la Dirección de Talento Humano



### 1.4 Misión de la Dirección de Talento Humano

Liderar las políticas y procesos de la Gestión del Talento Humano en sus subcomponentes: Planeación, Ingreso, Permanencia y Retiro, a fin de que se garantice la vinculación de personal idóneo y competitivo; así mismo, orientar y dirigir los programas de capacitación, bienestar y salud ocupacional, que permitan crear un ambiente de trabajo positivo, propendiendo por el respeto en las relaciones laborales dentro del marco legal y el Código de integridad de la Entidad, generando sentido de pertenencia en el servidor público.

### 1.5 Visión de la Dirección de Talento Humano

La Dirección de Talento Humano de la Superintendencia de Notariado y Registro, para el 2022, contará con personal competitivo, con un clima laboral que fomente el buen desempeño, el

compromiso, la responsabilidad, la excelencia, la inclusión, la integración, la transparencia y la mejora continua a fin de garantizar la calidad en la atención al ciudadano.

### 1.6 Plan Estratégico Institucional PEI 2021 - 2022

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional – PEI 2021 – 2022, adoptado mediante la resolución 11322 del 30 de diciembre de 2020, se determinó que, el Objetivo al que se deben encaminar las estrategias de la Dirección de Talento Humano es: “Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (EE+i)”.

Mapa estratégico

	Administración notarial respecto de situaciones administrativas	Administración del servicio público registral	Inspección, Vigilancia y Control a sujetos, objeto de supervisión	Administración SNR
Partes interesadas externas	Fortalecer la función notarial como elemento fundamental para el orden económico y social.	Garantizar la guarda de la fe pública, así como la seguridad jurídica y la administración del servicio registral inmobiliario.	Fortalecer la función de IVC que permita proteger a los usuarios y contribuir con la mejora en la prestación del servicio supervisado.	
	Optimizar las practicas de transparencia, así como los mecanismos de prevención y detección de actos de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo a través de transacciones inmobiliarias.			
Procesos	Lograr una Superintendencia Eficiente, Efectiva e Innovadora (EE+i)			
Financiera	Garantizar la estabilidad financiera de la SNR			

Así mismo el PEI, indica que: “(...) Así las cosas, se tiene el objetivo [...] “Mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades”, del cual, se desprende la posibilidad de que la SNR se alinee como parte formante de la administración Pública, y permite jalonar los recursos pertinentes para lograr que el talento humano de la Entidad entre en la corriente del pensamiento innovador y generen los perfiles idóneos para el cumplimiento de los diferentes roles que se desarrollen en su misionalidad, implementando las siguientes estrategias”. Puntualmente, las de gestión a cargo de la Dirección de Talento Humano, son:

- Reestructurar la planta de personal que satisfaga las necesidades de la entidad (la DTH participa en el equipo de trabajo).
- Desarrollar procesos de formación mediante una plataforma de aprendizaje

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo General

Desarrollar y potencializar las competencias del talento humano de la SNR, a fin de mejorar la calidad de los procesos a cargo de la entidad y en consecuencia a incrementar la satisfacción de las partes interesadas.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Actualizar el Plan Anual de Vacantes a fin de diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.
- Actualizar el Plan de Previsión de Empleos de acuerdo con las características de los cargos a proveer; Carrera Administrativa, Gerencia Pública y Carrera Registral, con fundamento en las normas que el Gobierno Nacional expida para cada uno de ellos.
- Diseñar y ejecutar el cronograma anual del Plan Institucional de Capacitación - PIC, a fin de desarrollar y potencializar competencias laborales para el desempeño exitoso y la prestación de excelencia en los servicios a cargo de la entidad e incentivar la creatividad e innovación de los servidores que conduzcan a mayores grados de satisfacción y confianza de nuestros ciudadanos.
- Elaborar y ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad.
- Consolidar el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo y diseñar el Plan de Trabajo respectivo con miras a controlar los riesgos que puedan alterar la salud de los servidores y el proceso productivo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, con el propósito de reconocer el aporte de los servidores al cumplimiento de las metas y proyectos institucionales.
- Crear y desarrollar el Plan de Retiros que busca el reconocimiento de la trayectoria laboral, transferir el conocimiento en especial en aquellos casos de cargos críticos, y brindar apoyo y acompañamiento al servidor que se desvincula.

### 3. Insumos para la Planeación Estratégica del Talento Humano

#### 3.1 Caracterización de la población

La información completa y consolidada se encuentra en la base de datos “Planta de personal”, la cual se actualiza permanentemente, con el fin de contar con información confiable y veraz.

#### 3.2 Distribución de empleos según el tipo de vinculación

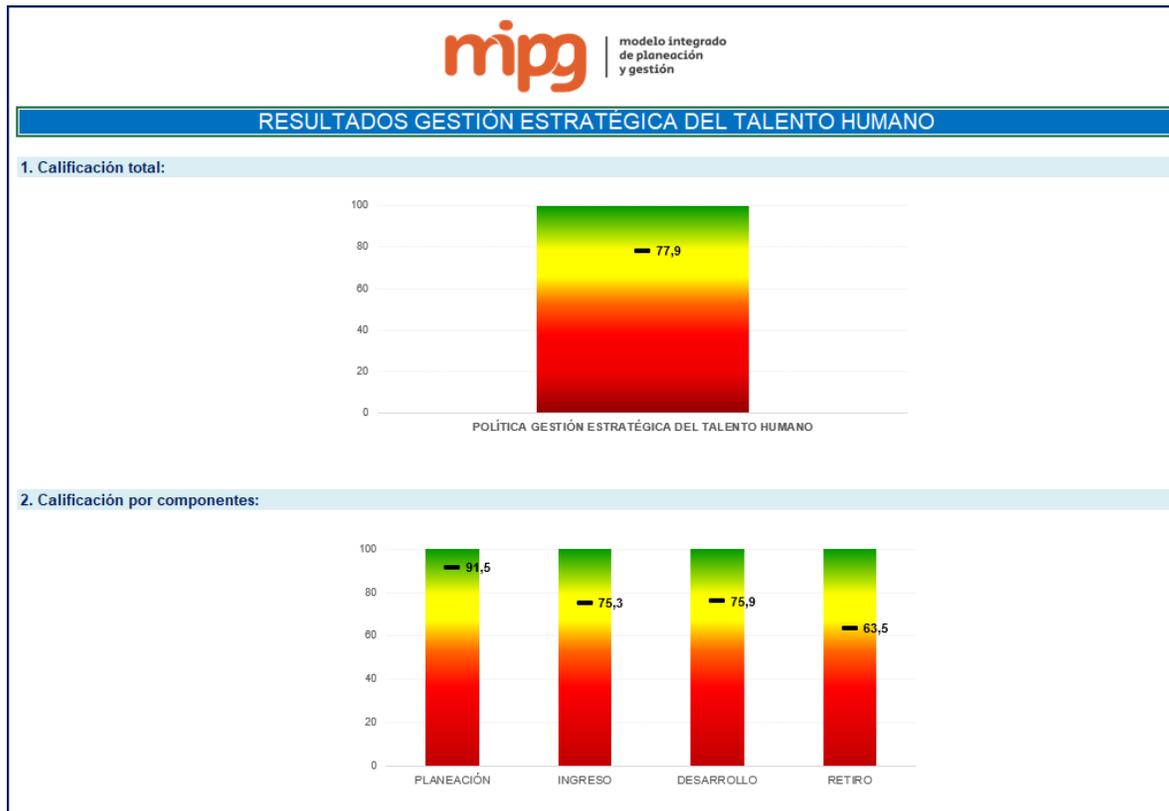
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, la cual se muestra a continuación:

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO
Cargos de libre nombramiento y remoción	39
Cargos de Carrera Registral	195
Cargos de Carrera Administrativa	2063
Total cargos de la planta de personal	2297
Planta temporal de la Superintendencia Delegada para la Protección, Restitución y Formalización de Tierras (Decreto 239 de 2012)	46

Información obtenida a 31 de diciembre de 2021

#### 3.3 Matriz de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Con el fin de realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolló el mismo mediante la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, obteniendo los siguientes resultados:



A nivel general, se obtuvo una calificación de 77,9 / 100 lo cual nos ubica en un nivel de madurez de: TRANSFORMACIÓN.

Analizando específicamente por componentes, se evidencia que, en cuanto a planeación, estamos en un nivel de madurez de Consolidación, y en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro en un nivel de Transformación.

En cuanto a las Rutas de creación de valor, los resultados arrojados son los siguientes, teniendo en cuenta que lo resaltado en amarillo es “Transformación” y lo resaltado en verde es “Consolidación”:

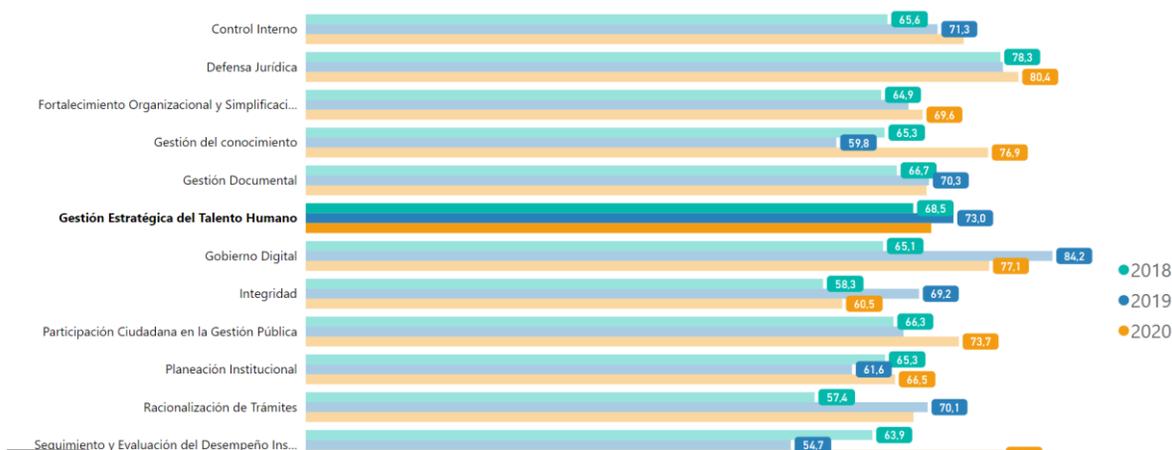


RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>78</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>73</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>84</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>78</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>74</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>76</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>78</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>78</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>79</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>71</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>77</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>76</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>78</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>77</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>78</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>75</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>82</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>82</b>

### 3.4 Resultados de la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

De acuerdo con el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, se genera un comparativo para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, para los años 2018, 2019 y 2020, obteniendo el siguiente resultado:

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



De esta manera, anualmente se realiza la evaluación de las preguntas correspondientes a la Dirección de Talento Humano, tomando como base los siguientes aspectos:

- **Planeación Estratégica del Talento Humano:** La planeación estratégica de la dependencia se realiza con base en las metas y objetivos de la Entidad; de igual manera, incorpora elementos tales como Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Provisión de empleos vacantes, entre otros.
- **Vinculación:** Se ha gestionado de manera adecuada los aspectos principales asociados al ingreso de los funcionarios a la Entidad, tales como Manual de Funciones, reporte de vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), mecanismos de selección de los Gerentes Públicos, entre otros. Se hace necesario, realizar un análisis periódico de la suficiencia del Talento Humano asignado a cada uno de los canales de atención.
- **Permanencia:** Mediante los planes de Capacitación, Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo, se gestiona el Bienestar y el conocimiento de los funcionarios de la Entidad, así como la evaluación del desempeño laboral y el Código de Integridad. Por otra parte, se debe fortalecer la investigación y los procesos de innovación.
- **Retiro:** Dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, se desarrollan actividades para los funcionarios pre-pensionados. Se deben implementar continuamente las entrevistas de retiro laboral.

#### 4. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano - Vigencia 2022

La planeación estratégica del Talento Humano, se desarrolla teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso y la permanencia, hasta su retiro. A continuación, se detalla cada subcomponente.

##### 4.1 Ingreso

La provisión de los cargos de la SNR se hará de acuerdo con el Plan de Provisión de Empleos, elaborado para cada vigencia y según el tipo de empleo a proveer, así:

##### 4.1.1 Ingreso en cargos de carrera administrativa.

El ingreso del personal en los cargos de carrera administrativa de la Superintendencia de Notariado y Registro se hará con fundamento en los Decretos 775 y 2929 de 2005, así como en las normas que el Gobierno Nacional expida para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

La selección del personal de esta Superintendencia tendrá como objeto principal garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público, por lo tanto, la vinculación a los cargos de la carrera administrativa se hará con base en el mérito demostrado en los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior o entidades especializadas para tal fin.

##### 4.1.2 Ingreso en cargos de la Gerencia Pública.

El ingreso de personal en los cargos del nivel directivo se hará con fundamento en las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para los empleos de naturaleza gerencial, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, el mérito, capacidad y experiencia para el desempeño de este serán los criterios que prevalecerán en el nombramiento de los gerentes públicos.

La revisión de los requisitos de estudio y experiencia del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, será efectuada por la Dirección de Talento Humano de la SNR y a su vez la evaluación de méritos y capacidades será realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

#### 4.1.3 Ingreso en cargos de la Carrera Registral.

Los Registradores se encuentran sometidos al régimen de concurso de mérito que para el efecto adelanta el Consejo Superior de la Carrera Registral.

La nominación de los Registradores Principales de Instrumentos Públicos corresponde al Gobierno Nacional y de los Registradores Seccionales de Instrumentos Públicos corresponde al Superintendente de Notariado y Registro.

En caso de vacancia, si no hay lista de elegibles vigente o cuando el concurso sea declarado desierto, podrá el nominador designar Registradores en encargo o en provisionalidad, mientras el Consejo Superior de la Carrera Registral realiza el respectivo concurso, para lo cual se verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 76, 77 y 78 de la Ley 1579 de 2012-Estatuto Registral.

El Superintendente de Notariado y Registro proveerá temporalmente las vacancias del cargo de Registrador Principal de Instrumentos Públicos, mediante la figura de encargo, generadas por muerte, renuncia, permiso, vacaciones, licencias, incapacidades, comisiones de servicio, suspensión en el ejercicio del cargo, mientras el Gobierno provee dicho cargo.

#### 4.1.4 Plan Anual de Vacantes

El ingreso a los empleos de la planta de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro se realizará teniendo como base las siguientes acciones:

Acción
Mantener actualizado el inventario de vacantes de acuerdo al movimiento laboral
Proyectar resoluciones para retiro del servicio por reconocimiento de pensión de vejez o invalidez
Proyectar resoluciones de retiro por renuncia voluntaria
Proyectar resoluciones para retiro del servicio por abandono injustificado del cargo o declaratoria de insubsistencia
Actualizar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC)
Participar en las jornadas de validación de los ejes temáticos
Solicitar la expedición del Certificado de Disponibilidad Presupuestal para el Concurso.

#### 4.1.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Con el fin asegurar el normal funcionamiento de los procesos y procedimientos de la entidad se dará cumplimiento a lo previsto en este plan, pues la provisión de cargos se efectuará de acuerdo con el tipo de empleo: libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, carrera registral y temporal, conforme a las normas que rigen la materia. Dentro del plan se tienen previstas las siguientes acciones:

Acción
Ofertar los cargos vacantes de carrera administrativa a los funcionarios que ostentan derechos de carrera y cumplan los requisitos para ello.
Nombrar en provisionalidad los cargos que resulten desiertos después de realizadas las ofertas
Programar y preparar los diferentes Comités de Traslados
Proyectar los actos administrativos de traslado y realizar su correspondiente comunicación

#### 4.1.6 Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

La Dirección de Talento Humano realiza un seguimiento constante a la actualización de hojas de vida y formato de declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad.

Para gestionar el proceso de actualización de las Hojas vida en el SIGEP, se divulgan constantes mensajes a través de correo electrónico, recordando a los funcionarios la obligatoriedad de mantener actualizada la hoja de vida y la realización de la declaración de Bienes y Rentas; así mismo se envía el paso a paso para recuperación de la contraseña y la actualización de la información en el módulo de la hoja de vida y la declaración de Bienes y Renta.

Se brinda asesoría telefónica y virtual a los funcionarios que requieren acompañamiento.

De igual manera, en el aplicativo SIGEP, se han estado validando las hojas de vida de los servidores públicos de la Entidad en el módulo “Alta de persona”, ya que para proceder a la vinculación, se debe validar cada Ítem de la hoja de vida con los respectivos documentos adjuntos.

### 4.2 Permanencia

Una vez vinculados los funcionarios a la SNR serán eje principal en el desarrollo de los programas de Formación y Capacitación, Evaluación del Desempeño, Bienestar, Estímulos e Incentivos y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST.

#### 4.2.1 Formación y Capacitación

La capacitación de los empleados de la SNR estará relacionada con el desarrollo y potencialización de competencias laborales para el desempeño exitoso y la excelencia en los servicios a cargo de la entidad, para lo cual se diseñará cuatrienalmente el Plan Institucional de Capacitación –PIC y ejecutará de acuerdo con el cronograma anual.

El PIC es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

La Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC del DAFP, prevé que el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” establece tres políticas para la gestión de los PIC, articuladas al enfoque de competencias: la priorización de competencias laborales, el desarrollo de acciones de formación y

capacitación por competencias y la provisión de opciones para el cierre de brechas de competencias.

Los Subprogramas del PIC que la Dirección de Talento Humano desarrollará serán:

#### **4.2.1.1 Inducción**

El programa de Inducción de la SNR, tendrá por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, a los principios y valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales, así mismo, créale sentido de pertenencia hacia la entidad.

#### **4.2.1.2 Reinducción**

El programa de Reinducción de la SNR estará dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

#### **4.2.1.3 Cronograma de Actividades del PIC para cada vigencia.**

La Dirección de Talento Humano con base en las necesidades planteadas por medio de los proyectos de inversión y los nuevos programas y planes institucionales, Instituto de Capacitación y Formación de Registro, además del diagnóstico respectivo, elaboró el cronograma de actividades de Formación y Capacitación a desarrollar para cada vigencia.

#### **4.2.1.4 Red Institucional de Capacitación**

A través de la Red Institucional de Capacitación, conformada por las entidades que se enuncian a continuación, la SNR atenderá las necesidades de capacitación de los equipos de trabajo.

- Escuela Superior de Administración Pública-ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación - AGN

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD

Como retos estratégicos y de gestión para el 2022 se pretende:

- Fortalecer las competencias del Talento Humano, proporcionándoles las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas, para el mejoramiento de su desempeño laboral.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el fortalecimiento de la integridad del servicio público.
- Contribuir a la formación de los empleados públicos gestionando programas de capacitación que respondan a misionalidad de la Entidad.
- Generar estrategias para fomentar la Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Fomentar el programa de profesor por un día, con la finalidad de generar transferencia de conocimiento y fortalecer los incentivos para los funcionarios.
- Generar procesos de formación virtual con la finalidad de tener mayor cobertura y motivar el uso de las nuevas tecnologías.
- Gestionar con universidades convocatorias internas (diferentes a Estado Joven) con el objetivo de vincular judicantes y pasantes a la Entidad.

#### 4.2.2 Evaluación del Desempeño Laboral

El propósito de la Evaluación del Desempeño Laboral en la SNR, es reconocer el aporte de los servidores al cumplimiento de las metas y proyectos institucionales, servir de herramienta para la formulación de planes de mejoramiento individual e institucional, que contribuyan a incrementar la calidad de los servicios ofrecidos.

Por lo anterior, la Dirección de Talento Humano acompañará a los funcionarios de carrera administrativa en el diligenciamiento etapa por etapa del aplicativo EDL-APP, diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, servirá de guía en el proceso de evaluación de los servidores vinculados en provisionalidad y los vinculados en cargos de la planta temporal, a fin de garantizar el logro de los objetivos institucionales.

#### **4.2.2.1 Evaluación Laboral de los servidores vinculados en empleos de carrera administrativa y en período de prueba**

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Por su parte, la evaluación del período de prueba de los servidores de la SNR busca determinar la capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidad y aptitud en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura de la SNR.

La SNR adoptó e implementó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 6176 de 10 de octubre de 2018 y a partir de 2020 efectuará los trámites necesarios para que sus funcionarios diligencien las fases de la EDL en el aplicativo correspondiente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, ajustándose así a los lineamientos de éste órgano de administración, control y vigilancia.

#### **4.2.2.2 Evaluación Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y temporalidad**

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en conceptos 16871 de 28 de enero de 2016, 75611 de 11 de marzo de 2019 y 91071 de 21 de marzo de 2019, manifestó que las entidades podrán evaluar a los provisionales y temporales a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba. Esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados en carrera administrativa, en consecuencia, la Dirección de Talento Humano proyectará el acto administrativo para efectuar la evaluación de dichos servidores y diseñará los instrumentos para el efecto.

Por su parte la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Criterio Unificado "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional" del 05 de julio de 2016, establece que no existe norma expresa que prohíba la evaluación del desempeño de los funcionarios en provisionalidad, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por la CNSC y aclarando que dicha evaluación en ningún

caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados.

Es importante precisar que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos en ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Por lo anterior, la Superintendencia de Notariado y Registro profirió la Resolución 9272 del 30 de agosto de 2017, por la cual adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de sus servidores públicos vinculados en provisionalidad y en empleos temporales, con la cual venía evaluando el desempeño de los mismo, hasta diciembre de 2019, sin embargo, con ocasión de la solicitud de medida cautelar de suspensión provisional de los efectos jurídicos de la mencionada Resolución 9272 del 30 de agosto de 2017, interpuesta por Sindicato Nacional de Trabajadores de Notariado y Registro-Sintranore ante el Consejo de Estado, no se efectuó la calificación de los servidores en provisionalidad y temporalidad para el 2020.

Posteriormente, el Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Segunda – Subsección A, Consejero Ponente: Rafael Francisco Suárez Vargas, el 20 de agosto de 2020, resolvió negar la medida cautelar solicitada por Sintranore, en razón a que la mencionada evaluación es consecuente con la función pública y la eficiencia en el servicio, y dota de elementos a los servidores con el fin de controvertir el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento con fundamento en un bajo desempeño laboral.

Por lo anterior, para la vigencia 2021 se actualizó el procedimiento e instrumentos de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores vinculados en provisionalidad y en temporalidad.

#### **4.2.2.3 Evaluación Laboral de los Gerentes Públicos**

En búsqueda de aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual de la SNR, la Superintendente de Notariado y Registro evaluará la gestión de los gerentes públicos a través de los Acuerdos de Gestión. Los resultados servirán como herramienta de decisión para incentivar la gestión eficiente y potencializar las competencias para mejorar las deficiencias identificadas.

#### **4.2.3 Sistema de Bienestar, Estímulos e Incentivos**

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter

motivacional, por ello la Dirección de Talento Humano construirá el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, en el cual se abordarán los temas de: Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes.

#### **4.2.3.1 Reconocimiento e Incentivos por el Desempeño Sobresaliente.**

Con el propósito de garantizar que la asignación de los estímulos e incentivos responda exclusivamente a criterios de justicia y mérito de los funcionarios, se tendrá como medida objetiva la evaluación del desempeño laboral para los servidores de carrera administrativa, provisionales, temporales, gerentes públicos y equipos de trabajo.

Como estímulos se contemplarán incentivos pecuniarios y no pecuniarios, todo esto de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 y demás normas que lo adicionen o modifiquen.

Adicionalmente, a través del convenio interadministrativo SNR-ICETEX, se concederán créditos educativos condonables por servicios, dirigidos a la educación formal de los funcionarios de la Entidad, en áreas relacionadas con las funciones propias de la SNR.

#### **4.2.3.2 Reconocimiento e Incentivos por el Desempeño en relación con la Atención al Ciudadano.**

Con el objetivo de examinar los esfuerzos de la SNR para satisfacer o superar las necesidades y expectativas de los ciudadanos usuarios de los servicios de la Entidad, continuará evaluando las mejores prácticas o conductas de los funcionarios que atienden a los ciudadanos y que se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los mismos.

#### **4.2.3.3 Calidad de Vida Laboral**

La SNR buscará un ambiente y condiciones laborales satisfactorias para sus servidores de tal modo que impacte en la satisfacción, motivación y rendimiento laboral y repercute tanto en la productividad como en el ambiente laboral, para ello se desarrollan dos (2) programas: clima laboral y cultura organizacional.

1. El clima laboral hace referencia a la forma como los servidores de la SNR perciben su medio ambiente de trabajo y en su impacto en el comportamiento laboral, por ello, a fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral la Dirección de Talento Humano medirá el clima

laboral, por lo menos cada dos (2) años y utilizará los resultados para diseñar, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

2. La cultura organizacional es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los servidores de la entidad y que hacen de ella su forma de comportamiento, por tal motivo la SNR desarrollará actividades para promover los valores y principios institucionales, y gestionar mecanismos para la solución de conflictos.

En este orden de ideas se tienen como retos para el 2022:

- Construir un Plan de Bienestar integral que responda de manera asertiva las necesidades de la población.
- Incrementar los niveles de satisfacción y felicidad de los funcionarios a través del Plan de Bienestar.
- Desarrollar programas de bienestar alineados a las necesidades específicas de las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos de acuerdo con el diagnóstico organizacional.
- Fomentar alianzas estratégicas que respondan a los intereses de toda la población.
- Ampliar la cobertura del Plan de Bienestar.

#### **4.2.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

A través del desarrollo del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo la SNR buscará controlar los riesgos que puedan alterar la salud de los servidores y el proceso productivo, en consecuencia, la Dirección de Talento Humano adoptará el Plan de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para asegurar el bienestar integral de los funcionarios en relación con su trabajo y proteger a la entidad contra pérdidas (no sólo de la salud de los servidores sino sobre el medio ambiente y de los equipos e instalaciones de la entidad), a través del fomento de la participación de todo el personal de la entidad, generando un compromiso individual y colectivo de autocuidado, pues la prevención y control de los factores de riesgo laborales no son responsabilidad exclusiva de la Dirección de Talento Humano, sino de cada servidor y especialmente de aquellos que tienen bajo su responsabilidad grupos de personas o áreas de trabajo.

Se tienen como retos para el 2022:

- Ejecutar los exámenes ocupacionales a Nivel Nacional.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a Nivel Nacional.
- Realizar campaña de pausas activas con el objetivo de incentivar las buenas prácticas por parte de los funcionarios.

- Identificar la población trabajadora de la Superintendencia de Notariado y Registro, expuesta a riesgo biomecánico y con presencia de sintomatología músculo esquelética, con el fin de implementar oportunamente medidas que conlleven a prevenir y/o mitigar la aparición de síntomas y enfermedades laborales por desórdenes músculo esqueléticos.
- Implementar un programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial que permita identificar, evaluar, monitorear, intervenir y prevenir factores de riesgo que evidencian efectos negativos en la salud de los trabajadores, a partir de lo cual se establecerá medidas de intervención que promuevan la salud, el bienestar y la productividad del trabajador.

#### 4.3 Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, por ello la SNR diseñará, ejecutará y evaluará las estrategias para reconocer la trayectoria laboral y agradecer por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan, recoger el conocimiento y experiencia de quien se retira, transferir el conocimiento ya sea de manera documental o a través de la capacitación para el relevo, en especial en aquellos casos de cargos críticos, y brindar apoyo y acompañamiento al servidor que se desvincula.

#### 5. Seguimiento y evaluación

El diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes y programas que se deban realizar para la ejecución de las Políticas del Talento Humano será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano, quien a través de sus Grupos Internos de Trabajo garantizará su alcance con óptimos estándares de calidad.

#### 6. Financiamiento de los planes y programas de la GETH

El financiamiento de los planes y programas de la gestión del recurso humano de la Superintendencia de Notariado y Registro se hará con recursos propios y contará con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar en las que se encuentren afiliados los funcionarios de la Entidad, la Administradora de Riesgos Profesional, Fondos de Pensiones y las Empresas Promotoras de Salud.



**MARTHA PÁEZ CANENCIA**  
Directora de Talento Humano

Proyectó: Sandra Milena Gómez Narváez – Profesional Universitario Dirección de Talento Humano