



FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023



Sede Administrativa
Av. Carrera 10 No. 28-49 Torre A, Piso 21
Teléfonos: 243 2328 / 243 2806

www.fondecun.gov.co
@fondecun



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES	3
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVO GENERAL	4
4. NORMATIVIDAD APLICABLE	5
5. DIAGNÓSTICO.....	5
6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE FONDECUN	8
8. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH.....	10
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - Fondecun es orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos, alineados con el Plan estratégico institucional, siendo consecuente con lo establecido en el Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado; la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 de Fondecun, se enfatiza en la valoración de la gestión a través del mejoramiento de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal forma que esto sea relevante en la motivación y compromiso, para que conlleve a una mejor desarrollo de sus funciones contribuyendo de forma determinante a la mejora de la gestión frente a la ejecución de los proyectos misionales de la Entidad y la consecución de las metas y objetivos institucionales.

Los funcionarios deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortaleciendo sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales y comprometidas en llevar a cabo sus compromisos institucionales con atributos de calidad, en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo que permita prevenir el riesgo laboral, pero también que cree los fundamentos para generar el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de lograr la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, aportando al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los funcionarios dentro del marco de las políticas de talento humano.

La gestión del recurso humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer el proceso del ciclo de vida del servidor público; ingreso, permanencia, desarrollo y retiro, de tal forma, que Fondecun cuente con un grupo de servidores públicos que responda efectivamente a los fines del Estado, los restos institucionales de la entidad y alcancen niveles esperados de productividad y generación de bienestar.

1. GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resuelvan las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de buscar que las organizaciones y en este caso, Fondecun se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Fondecun inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, incentivos, SGSST, provisión y plan anual de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.

El plan aplica a todos los servidores públicos, además de incorporar a los contratistas respecto a las acciones del plan de seguridad y salud en el trabajo; su ejecución estará a cargo de la subgerencia Administrativa y Financiera a través de la Profesional con funciones de Gestión de Bienestar y Talento Humano

3. OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión estratégica de talento humano de Fondecun, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo de MIPG y los fines organizacionales, fortaleciendo el recurso humano bajo los principios de integridad y legalidad.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan institucional de capacitación 2023.
- Formular y desarrollar el Plan de bienestar e incentivos 2023, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y trabajadores oficiales de Fondecun.
- Fortalecer la cultura de prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral desde el Sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios y trabajadores oficiales de Fondecun, así como los requerimientos de los ex funcionarios.
- Mantener actualizado el Plan estratégico del talento humano.
- Hacer seguimiento a la realización de la evaluación del desempeño laboral y calificación de acuerdos de gestión de gerentes públicos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

- Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida del talento humano de la entidad.
- Mantener actualizada la información de los movimientos en la planta de personal SIGEP.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la entidad y demás información que garantice la actualización de las hojas de vida en el SIGEP.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por la cual se “Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se “Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se crean “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, se “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”
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008, se “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”
- Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”
- Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1: Talento Humano

5. DIAGNÓSTICO

Resultados Medición formulario Único reporte de avances de la Gestión – FURAG

Dado que los resultados de la vigencia 2022 son reportados en el mes de febrero 2023, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2021. Como se observa en el siguiente gráfico, Fondecun se ubica en el quintil 3, es decir dentro del grupo de entidades que registra un nivel medio de avance en la implementación del MIPG.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Resultado 2019



Resultado 2020



Resultado 2021

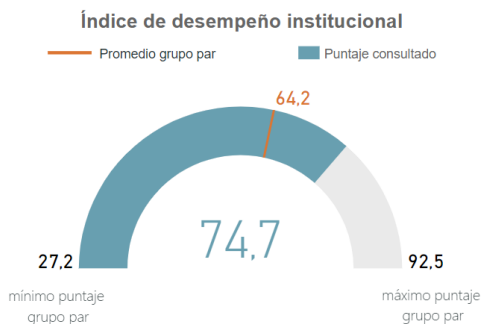


Ilustración 1 calificación furag 2021.

Para la Dimensión 1, talento humano, se obtuvo la calificación de 72,8 indicador que mide la capacidad de gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de Fondecun frente a su recurso humano, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos vinculados a la misma.

6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planta de personal se estableció por parte de la junta directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca-Fondecun en el Acuerdo 04 del 2020 "Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca-Fondecun y se dictan otras disposiciones", la cual, se articula con el Acuerdo 03 de 2020 "Por el cual determina la organización interna del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecun y se dictan otras disposiciones", y la Resolución N° 35 de 2020 "Por el cual se expide el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca-Fondecun- y se dictan otras disposiciones".

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

La planta de personal de Fondecun requiere de una estructura organizacional sustentada especialmente de un recurso humano idóneo y suficiente para atender las nuevas tareas que le exige el desarrollo de los proyectos. En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de personal, conformada por 6 servidores públicos así:

- **Planta Global**

N° DE EMPLEOS	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
Uno (1)	Gerente General de Entidad Descentralizada	050	11
Dos (2)	Subgerente de Entidad Descentralizada	084	07

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora	115	09
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	02
Uno (1)	Tesorero General	201	06

Ilustración 2 servidores públicos-Elaboración propia

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Entidad, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Trabajadores Oficiales.**

N° CONTRATOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
Tres (3)	Profesional Especializado	2	6
Tres (3)	Profesional Universitario	1	4
Uno (1)	Técnico	1	1
Uno (1)	Conductor Mecánico	6	6

Ilustración 3 trabajadores oficiales-Elaboración propia

7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE FONDECUN

Con corte a 31 de diciembre de 2021, la planta de personal mantiene los cargos que se encuentran determinados mediante el Acuerdo 003 de 28 de octubre de 2020, expedido por la Junta Directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca por el cual determina la organización interna del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca y otras disposiciones así:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023



Ilustración 4 estructura organizacional-Fondecun

NARANJA Decreto Ordenanza 431 2020 “Por el cual se adopta el estatuto básico del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca –Fondecun”

AZUL Decreto No. 508 de 2020 “por el cual se aprueban los acuerdos 03 y 04 del 28 de octubre expedidos por la junta directiva del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca que determina la organización interna y modifica la planta de empleos del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca -Fondecun y se dictan otras disposiciones”

Acuerdo No. 003 de 2020 “Por el cual determina la organización interna del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecun y se dictan otras disposiciones”

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Acuerdo No. 004 de 2020 “Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca –Fondecun y se dictan otras disposiciones”

VERDE Trabajadores oficiales

8. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

Para una estructuración adecuada del plan, que realmente permita diseñar y adelantar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es primordial realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Entidad; para ello, se utiliza la herramienta de la política gestión estratégica de talento humano, Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH. A continuación, se presenta los resultados de la aplicación de la matriz de GETH para Fondecun.

Calificación total

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política para la vigencia 2021, se obtuvo un valor promedio de 76,6%, lo que significa que el nivel de madurez de la gestión del talento humano en la Entidad es “Transformación”, dado que adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, sin embargo, continua presentando margen de crecimiento a través de la incorporación de buenas y mejores prácticas para fortalecer la administración del recurso humano, requiriendo en algunos componentes una mayor gestión que permita la movilidad al siguiente nivel.



Ilustración 5 Calificación total Matriz GETH - Elaboración propia

8.2. Calificación por componentes

La valoración de cada uno de los componentes de la política de gestión estratégica del talento humano permite identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a intervenir por parte de la entidad frente a la planeación y el direccionamiento de su recurso humano, estableciendo acciones de mejora que

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

propicien contar con servidores empoderados frente a los principios de la función pública, la importancia de su actuar respecto al bienestar de la ciudadanía y la transparencia como premisa fundamental en el cumplimiento de sus funciones, siempre en un escenario de respeto, motivación constante y promoción y fortalecimiento de las capacidades técnica, profesionales y comportamentales.

De esta forma, se evalúan los cuatro (4) componentes de la política, planeación, ingreso, desarrollo y retiro, observándose que el componente con menor calificación corresponde al de “retiro” y el de mayor al de “Planeación”. Esta valoración permite encaminar las acciones de la entidad respecto a los componentes que precisan una intervención significativa, que permita impactar la gestión y de esta forma avanzar al siguiente nivel de maduración de la gestión del talento humano.

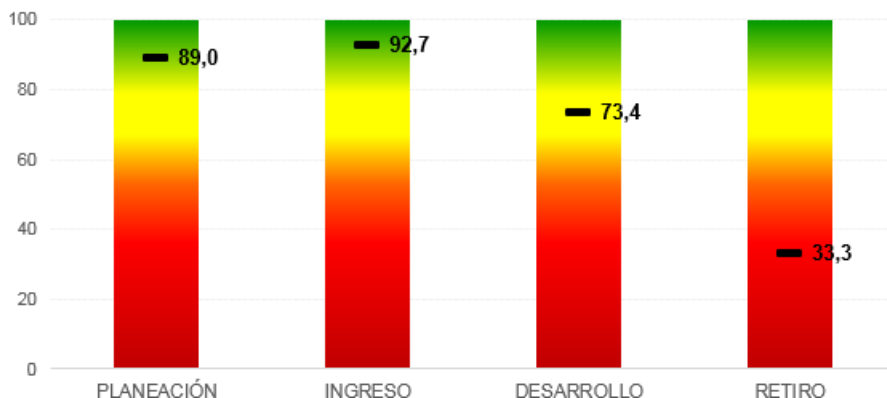


Ilustración 6 Calificación por componentes Matriz GETH - Elaboración propia

Rutas de creación de Valor

De conformidad con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

En la siguiente tabla se muestra los resultados para la Empresa por cada una de las rutas de creación de valor, de conformidad con el autodiagnóstico de la política de GETH:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	66	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	69
		- Ruta para generar innovación con pasión.	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	66
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	74	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	84

Ilustración 7 Matriz GETH Resultados gestión estratégica de Talento humano - Elaboración propia

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH como en las otras mediciones, además busca cerrar las 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.

Es necesario que se realice actualizaciones de la valoración de la Matriz GETH, para monitorear el avance de las acciones que permita la comparación entre los resultados obtenidos versus los esperados frente a la implementación de la política.

Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor, las cuales a su vez se interrelacionan con las una o varias temáticas institucionales relacionadas con el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

Rutas de creación de Valor	Temáticas relacionadas
Ruta de la Felicidad La felicidad nos hace productivos <ul style="list-style-type: none"> Entornos físicos Equilibrio de vida Salario emocional Innovación con pasión 	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual
Ruta del Crecimiento Liderando talento <ul style="list-style-type: none"> Cultura de liderazgo 	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción,

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo en valores Servidores que saben lo que hacen 	valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
Ruta del Servicio Al servicio de los ciudadanos <ul style="list-style-type: none"> Cultura que genera logro y bienestar 	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad
Ruta de la Calidad La cultura de hacer las cosas bien <ul style="list-style-type: none"> Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos
Ruta de Análisis de Datos Conociendo el talento <ul style="list-style-type: none"> Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Ilustración 8 Relacionamiento de rutas - Elaboración propia

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A partir de los resultados obtenidos con el diagnóstico sobre los logros reportados frente a la gestión del talento humano a través de la matriz GETH, además de la evaluación de la dimensión de talento humano de MIPG (Furag 2021), a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para mejorar la gestión del talento humano durante la vigencia 2023 en FONDECUN. Las estrategias comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

La planeación del talento humano es un ejercicio permanente, inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, continua con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar y suplir sus necesidades laborales y finaliza con la preparación física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

Ingreso

Para el ingreso de los servidores de FONDECUN se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, tanto de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción como de los trabajadores oficiales, vinculando personal que cumpla con los requisitos de conocimiento y experiencia requerido para cada cargo, teniendo en cuenta los siguientes componentes:

Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos a partir de la identificación de las necesidades de personal:

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

Plan de Previsión de Recursos Humanos

FONDECUN anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

Gestión de la Información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través del mecanismo aplicado por el proceso de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo.

Conocimiento Institucional

A través de las actividades de inducción se fortalecerá la integración del funcionario de la entidad con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al funcionario en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores adoptados por Fondecun en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional.

Permanencia Y Desarrollo

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores de FONDECUN.

De acuerdo con lo anterior, como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Formar servidores que aseguren que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que las funciones institucionales y los procesos siempre se hace bajo parámetros de calidad.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas, encaminadas a la realización de actividades experienciales que no sólo vinculen a los servidores si no a sus familias.
- Motivar constante a los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación-PIC, se oriente a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional, que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

El plan se desarrollará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de los procesos, las disposiciones normativas, así se debe establecer los mecanismos para evaluar la eficacia de estas capacitaciones. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los funcionarios públicos como estrategia para la eficiencia y gestión del conocimiento.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

FONDECUN, adoptó por medio de la Resolución No. 046 del 30 de diciembre de 2020, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se concreta a través de la continuidad en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo; de esta forma, con base en los diferentes resultados, recomendaciones de la ARL, el autodiagnóstico de avance en la implementación y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se define las líneas de acción para garantizar la salud y seguridad en el trabajo de todos los funcionarios y contratistas de la Empresa, así como la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, la cultura de la prevención, entre otras acciones que permiten desde el desarrollo del ciclo PHVA seguir con la ejecución de las diferentes actividades que garantizaran la adopción del sistema de gestión frente a la seguridad y salud en el trabajo.

Plan de Bienestar e Incentivos

Esta acción está orientada a implementar un plan de bienestar integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de FONDECUN y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades previstas.

Gestión del Desempeño

Dentro del proceso de gestión del recurso humano se elabora un procedimiento para la valoración del desempeño. La evaluación se orientará a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias; el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión serán adoptados mediante acto administrativo, o mediante comité de desempeño institucional.

Inducción y reinducción

El Decreto Ley 1567 de 1998, señala en el artículo 7 que Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

organizacional, a desarrollar en éstas habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

De esta forma será fundamental estructura dentro del proceso de gestión del recurso humano el programa de inducción y reintroducción, así como elaboración de un procedimiento para establecer las necesidades de inducción al personal nuevo y reintroducción al personal vinculado, así como los formatos para tener en cuenta y la revisión de su eficacia. Los programas de inducción y reintroducción serán dirigidos tanto a los empleados públicos, trabajadores oficiales como a los contratistas de prestación de servicios de Fondecun.

Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones y en el caso de ser requerida, se aplicará el procedimiento establecido desde el proceso de planeación estratégica que aplica a toda la entidad

Clima Organizacional y Cambio Cultural

FONDECUN, iniciará un proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad. Para ello se debe adelantar el estudio anual de clima organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral, el estilo de dirección, la comunicación e integración, entre otras variables, que permita a partir de los resultados generar acciones de intervención.

Programa de Bilingüismo

FONDECUN realizará un diagnóstico documentado de personas interesadas en el programa de Bilingüismo en la entidad y bajo esos parámetros se evaluará la necesidad de implementación del plan.

Horarios Flexibles

FONDECUN, evaluará el desarrollo del programa de horarios flexibles en la entidad, para la determinar los lineamientos de la necesidad y establecer los mecanismos para medir su impacto.

FONDECUN, mediante comité de gestión y desempeño institucional aprobó y adoptó el código de integridad, de estos instrumentos que permitan ejecutar las siguientes acciones:

9.12. Código de Integridad

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta, conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad y cumplimiento del Código en su Integralidad.
- Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

Diálogo y Concertación

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los funcionarios y se diseñarán estrategias que promuevan la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora continua de los procesos de la Empresa.

Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El proceso de recursos humanos implementará un instructivo para desarrollar el monitoreo a los funcionarios para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, además de la actualización en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de las situaciones administrativas del personal de conformidad con los tiempos establecidos por Ley. Esta acción complementará con los requisitos de publicidad en el sitio de "Transparencia y Acceso a la Información" de la página web de la Empresa.

Retiro

Los procesos de retiro estarán orientados a las personas de planta que se desvinculan por pensión, por renuncia, por finalización del nombramiento en caso de adelantar procesos de reestructuración o por terminación del contrato de trabajo.

Se desarrollarán entrevistas para conocer las razones del retiro de los servidores, que permitan identificar fortalezas o debilidades de la Entidad, que se traduzcan en estrategias a ejecutar en la etapa de desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, generando mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia con la Entidad acorde con el ámbito de competencia; igualmente, con esta acción se debe evaluar la eficacia de los mecanismos establecidos para la transferencia de conocimientos y de información, que aseguren la no pérdida de continuidad y trazabilidad en las habilidades relacionadas con el cargo.

Seguimiento

Para garantizar el correcto resultado en la definición y ejecución de las acciones que conforman los diferentes instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los demás planes institucionales y programas generales de la Entidad, además de acoger los principios de la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del plan desde el punto de vista de la satisfacción, fortalecimiento de competencias y desde el nivel de cumplimiento según los lineamientos estándares dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

Responsables

La subgerencia administrativa y financieras a través del Profesional con funciones de Bienestar y Gestión del talento humano, implementará las diferentes estrategias, actividades y programas que conforman el plan acción de la gestión estratégica del talento humano de la entidad

Revisó: Leydi Marcela Rueda- Profesional con Funciones de Bienestar y Gestión de Talento Humano
Elaboró y consolidó: Catalina Tinjaca Fariás -Profesional Universitario