



# FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO .....	3
2. ALCANCE.....	4
3. OBJETIVOS.....	4
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	4
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. MARCO ESTRATÉGICO.....	5
4.1. Misión.....	5
4.2. Visión .....	5
4.3. Valores y Principios Éticos Institucionales .....	5
5. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO .....	6
5.1. Administración del Talento Humano .....	6
5.2. Desarrollo del Talento Humano .....	6
5.3. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	7
5.3.1. Plan anual de vacantes .....	7
5.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	7
5.4. Plan Institucional de Capacitación .....	8
5.5. Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reintegración Inducción.....	9
5.6. Plan de bienestar e incentivos.....	9
5.7. Plan de seguridad y salud en el trabajo.....	10
5.8. Monitoreo y seguimiento del SIGEP .....	10
5.9. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional .....	10
6. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	11

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN a través de este plan define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

## 1. MARCO NORMATIVO

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:** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **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.
- **Ley 1960 del 27 de junio de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- **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
- **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
- **Ley 1221 de 16 de julio de 2008** 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
- **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 Rama Ejecutiva colombiana
- **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.
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
- **Ley 734 de 2002** Código General Disciplinario

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de FONDECÚN 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.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de Talento Humano.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar, la motivación y la felicidad de los servidores y colaboradores del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes para atender las funciones misionales y de apoyo de FONDECÚN.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento deportivo, artístico y cultura a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de FONDECÚN, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.

- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

#### 4. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan se identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar un Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 2021 viable.

##### 4.1. Misión

Desarrollar su objeto como una empresa especializada en la estructuración, gerencia, administración, y desarrollo de proyectos de inversión, orientada al cumplimiento de políticas y metas organizacionales, a través de procesos eficientes, efectivos y transparentes que garanticen satisfacción y generen valor público, para sus clientes, contribuyendo de esta manera al desarrollo socioeconómico del Departamento de Cundinamarca y del país.

##### 4.2. Visión

FONDECÚN como empresa líder en la planeación y ejecución de programas y proyectos de inversión que satisfacen las necesidades socioeconómicas y contribuyen en la consolidación del desarrollo del país.

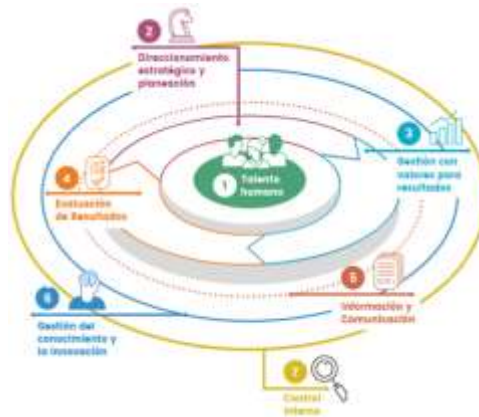
##### 4.3. Valores y Principios Éticos Institucionales

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Felicidad:** Irradio bienestar y alegría a mi entorno. Soy consciente de que, como servidor público, soy portador de felicidad para las comunidades.
- **Cercanía:** Interiorizo mi condición de servidor público y la enfoco hacia el desarrollo de soluciones adecuadas y oportunas a las necesidades de la comunidad.

## 5. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Ilustración 1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión



### 5.1. Administración del Talento Humano

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

### 5.2. Desarrollo del Talento Humano

La gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

- **Objetivo estratégico 2021:**

Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca-FONDECÚN.

**Meta:** Realizar programas integrales de desarrollo para el 100% de las competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca-FONDECÚN.

**Estrategias:**

- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

### **5.3. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos**

#### **5.3.1. Plan anual de vacantes**

##### **Objetivo General**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada.

A su vez:

- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal y adelantar las gestiones necesarias para su provisión transitoria cuando las necesidades del recurso humano así lo requieran.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes.
- El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca -FONDECÚN actualmente cuenta con 14 empleados de planta de los cuales 6 son empleados de libre nombramiento y remoción y 8 son trabajadores oficiales, planta aprobada de los cuales, con corte a 31 de diciembre de 2020, se encuentra en vacancia el siguiente cargo de jefe de oficina cod 06 grado 02 (Oficina de Control Interno).

#### **5.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos**

##### **Objetivo General**

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales.

##### **Objetivos Específicos**

- Cálculo de los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;



- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta como se observa en la siguiente tabla:

### CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS

NIVEL JERÁRQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES
DIRECTIVO	5	
PROFESIONAL	1	6
TÉCNICO		1
ASISTENCIAL		1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

#### 5.4. Plan Institucional de Capacitación

##### Objetivo

Contribuir a la consolidación del aprendizaje organizacional del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca, a través del fortalecimiento de las competencias, retención de conocimiento y apropiación de la memoria histórica de los funcionarios públicos, por medio de la transferencia de conocimientos y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

##### Objetivos Específicos

- Cumplir con los lineamientos normativos nacionales y departamentales en materia de capacitación del sector público
- Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, formación o entrenamiento.
- Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

- Promover los programas de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios de FONDECÚN, puedan dar cumplimiento a su obligación en el fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales «comunes, específicas y transversales por proceso», requeridas por la normatividad vigente.

En el diagnóstico se consultó a los funcionarios sobre las temáticas que consideran como prioritarias para el fortalecimiento de sus competencias, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2021.

### **5.5. Inducción, entrenamiento en puesto de trabajo y reinducción Inducción**

Está orientado fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad para de esta manera desarrollar habilidades y competencias; constituye el principal medio para suministrar información de la función pública y del funcionamiento propio de FONDECÚN.

#### **Reinducción.**

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

A estos programas tienen acceso los empleados de libre nombramiento y remoción, Trabajadores Oficiales y contratistas (ver PIC 2021).

### **5.6. Plan de bienestar e incentivos**

#### **Objetivo**

Mejorar e impactar positivamente la vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

#### **Objetivos Específicos**

- Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad, la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.
- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buen servicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.

- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socioculturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Generar felicidad y bienestar en los funcionarios a través de viajes que enriquezcan sus experiencias y recuerdos para que perduren en el tiempo.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.

### **5.7. Plan de seguridad y salud en el trabajo**

#### **Objetivo**

Establecer los requisitos en Seguridad y Salud en el trabajo para el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN en pro del bienestar de la población trabajadora, la prevención de accidentes, enfermedades laborales, incrementar la competitividad de FONDECÚN.

### **5.8. Monitoreo y seguimiento del SIGEP**

#### **Objetivo**

Realizar el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, que le permita a FONDECÚN cumplir con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la actualización del SIGEP como herramienta de gestión del empleo público.

#### **Objetivos Específicos**

- Verificar la depuración de la información de las Hojas de Vida de Empleados Públicos y de Contratistas mediante el Mantenimiento de Alta.
- Verificar el proceso de actualización de hojas de vida tanto de empleados públicos como de contratistas.
- Verificación en la validación y aprobación de todas las hojas de vida, tanto de empleados públicos como de contratistas.
- Verificación de la vinculación de los Empleados Públicos en el Sistema.
- Verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento.

### **5.9. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional**

En la vigencia 2021 se desarrollarán actividades de fortalecimiento, en las cuales se abarcarán temas como:

- **Administración del talento humano:** desde perspectivas como el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.
- **Comunicación e integración:** se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.
- **Trabajo en equipo:** propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.

### Objetivos

- Crear conciencia en los servidores públicos de los aspectos por mejorar en las dimensiones asociadas al clima organizacional.
- Articular estrategias y acciones de acompañamiento que permitan mejorar y sostener las indicaciones del clima organizacional.
- Fomentar una cultura de mejora continua y seguimiento de las variables del clima organizacional.

## 6. EVALUACIÓN DEL PLAN

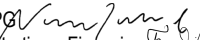

En FONDECÚN este plan se puede evaluar desde el punto de vista de la satisfacción, fortalecimiento de competencias y desde el nivel de cumplimiento según los lineamientos y estándares dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

### INDICADORES

- Nivel de cumplimiento del plan estratégico de talento humano.
- Nivel de satisfacción de los usuarios del proceso.
- Nivel de cumplimiento en el reporte FURAG, frente al Eje Talento Humano.

### CUMPLIMIENTO CÓDIGO DE INTERGRIDAD

Para FONDECÚN sigue siendo una prioridad lograr que los servidores públicos desarrollen sus actividades bajo los principios de integridad, fomentando compromiso en las actividades diarias y dando cumplimiento a lo estipulado en el código de integridad.

Aprobó: Comité Institucional de Planeación y Gestión- MIPG   
Revisó: Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera   
Elaboró Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Talento Humano