



PLAN ESTRATEGICO

2020 - GESTIÓN HUMANA



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda



CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1. Objetivos específicos	3
1.2. Objetivo estratégico	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. CARACTERIZACION DE GESTION HUMANA	5
4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA	6
5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA	8
6. PROGRAMAS ESTRATEGICOS DE GESTION HUMANA	9
6.1. Estrategia selección y contratación	9
6.2. Estrategia Incentivos	9
6.3. Estrategia del desempeño	10
6.4. Estrategia de Desarrollo	10
6.5. Estrategia Salud Y Seguridad en el trabajo	11
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11





INTRODUCCION

El **Fondo Nacional del Ahorro** en respuesta al cambio constante y exigencias del medio con respecto a la gestión del talento humano de las entidades públicas, se une a los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, con el fin de optimizar sus procesos y fortalecer las competencias personales y laborales de sus trabajadores, por esto, se hace necesario articular los planes y proyectos estratégicos de la entidad basados en los lineamientos exigidos por este modelo, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El **plan estratégico de la División De Gestión Humana del FNA** tiene como objetivo promover el desarrollo de los trabajadores y sus familias implementando una cultura basada en el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, dando cumplimiento a las exigencias de las rutas dispuestas por MIPG.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.





PRESENTACIÓN

1. OBJETIVO

Generar acciones que permitan planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, estableciendo una cultura basada en el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los trabajadores, contribuyendo al desarrollo de las capacidades conocimientos y competencias de los trabajadores, en el marco de los lineamientos exigidos por el modelo integrado de gestión- MIPG.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Desarrollar los planes y programas de capacitación, bienestar y salud y seguridad en el trabajo para el personal del FNA.
- Cumplir con los lineamientos exigidos por el modelo integrado de gestión Pública - MIPG

1.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO

- Trabajar por la gestión del Talento Humano del Fondo Nacional del Ahorro, a través de estrategias integradoras, que impulsen el desarrollo profesional y personal en todas las etapas del ciclo de vida laboral en el marco de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, mediante la creación de valor público encaminados al logro de los objetivos institucionales.



2. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Subsistema del PCV relacionado	Descripción
Ley 100 de diciembre 23 /1993	Gestión de la Compensación.	Crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Gestión de Desarrollo.	Crea el sistema nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Resolución 2646 de julio 17/2008	Gestión de Protección.	Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG 2017	Todas.	Brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
Ley 1010 de enero 23 /2006	Gestión de Protección.	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1072 de mayo 26/2015	Gestión de Protección.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de
Resolución No.	Gestión Desempeño.	Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.
Código de Integridad del Servidor Público	Gestión Desarrollo.	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Código de Integridad del Servidor Público	Gestión Desarrollo.	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Decreto 51 de enero 16/20182017	Gestión Desarrollo.	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 648 de abril 19/2018	Gestión Desarrollo.	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Gestión Desarrollo.	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Resolución 390 de 2017	Gestión Desarrollo.	Actualiza el Plan Nacional de Formación y capacitación.
Ley 1857 de julio 26/2017	Gestión Desarrollo.	Modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Guía Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión Desarrollo.	Herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal.

El plan de calidad de vida del FNA se encuentra diseñado y formulado de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes en materia de **gestión de Talento Humano** y orientado por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.





3. CARACTERIZACION DE GESTION HUMANA

A través de la herramienta Kactus se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los trabajadores del FNA, como el principal insumo para la administración del personal.



PLANTA DE PERSONAL FONDO NACIONAL DEL AHORRO		
Tipo de Cargo	Cargo	Cargo en Propiedad
Empleados Públicos	PRESIDENTE	1
	VICEPRESIDENTE	1
	SECRETARIO GENERAL	1
	JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO	1
	JEFE OFICINA	3
Trabajadores Oficiales	JEFE DIVISION	13
	PROFESIONAL 01	11
	PROFESIONAL 02	27
	PROFESIONAL 03	77
	PROFESIONAL 04	9
	TECNICO ADMINISTRATIVO 01	20
	TECNICO ADMINISTRATIVO 02	13
	SECRETARIO EJECUTIVO 01	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 02	1
	SECRETARIO EJECUTIVO 03	1
	CONDUCTOR 01	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 01	9
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 02	7
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 04	1
Total		200





4. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia el FURAG diseñado por el departamento del administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

Ruta	Objetivo	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	Beneficiarios	Entregable
RUTA DE LA FELICIDAD	Lograr que los servidores públicos mejoren su entorno físico, tengan una vida equilibrada sea reconocido a través de incentivos implementando estrategias que generen mayor productividad.	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Desarrollo	SGSST	Servidores Públicos / Trabajadores Misionales	Plan del SGSST aprobado
			Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	SGSST		Informes de Inspecciones y Planes de acción
			Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Desarrollo	SGSST		Informes de simulacro con concepto de la ARL
		Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos	Desarrollo	Bienestar	Cronograma		
		Equilibrio de Vida	Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible	Desarrollo	Bienestar / Selección	Servidores públicos	Política
			Implementar Política de inclusión de personal en condición de discapacidad.	Desarrollo	Bienestar / Selección		Política
		Salario Emocional	Generar estrategia de salario emocional y divulgarla	Desarrollo	Bienestar		Estrategia y cronograma de ejecución
			Divulgar y fortalecer el reconocimiento del Programa Servimos, a través del apoyo del grupo de comunicaciones.	Desarrollo	Bienestar		Campañas
		Innovación con pasión	Identificar y caracterizar los servidores que presenten novedades de salud de acuerdo a los resultados de los exámenes periódicos ocupacionales.	Planeación / Desarrollo	SGSST	Gerente Públicos	Matriz de Condiciones de Salud servidores FNA y Planes de acción
			Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para Gerentes Públicos de acuerdo a los resultados de los Acuerdos de Gestión	Planeación	Desempeño		Política
			Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Planeación / Desarrollo	Bienestar / Selección	Servidores Públicos / Trabajadores Misionales	Cronograma
			Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Planeación / Desarrollo	Desempeño		Plan de Trabajo
			Difundir información o gestionar capacitación a los servidores, de acuerdo a las necesidades de capacitación contempladas para el PIC 2020	Planeación / Desarrollo	Capacitación		PIC
			Implementar la medición de clima organizacional	Desarrollo	Desempeño		Informe y plan de acción





Ruta	Objetivo	Variable	Actividades	Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	Beneficiarios	Entregable
RUTA DEL CRECIMIENTO	Generar acciones que posibiliten la implementación de una cultura de liderazgo en pro del bienestar del talento humano, basado en valores y en formación constante	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación / Desarrollo	Capacitación	Servidores Públicos	PIC
			Rediseñar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	Planeación / Desarrollo	Desempeño		Política
			Promover la construcción de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor al promedio esperado.	Planeación / Desarrollo	Desempeño		Planes de acción
			Rediseñar e implementar la estrategia de inducción, reintroducción y entrenamiento para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad	Planeación / Desarrollo	Desempeño	Servidores Públicos / Trabajadores Misionales	Rediseño en los procedimientos
			Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	Planeación / Desarrollo	Bienestar	Servidores Públicos	Informe
RUTA DE LA CALIDAD	Generar acciones que permitan promover una cultura de calidad e integralidad en la entidad	Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Planeación / Desarrollo	Desempeño	Servidores Públicos / Trabajadores Misionales	Estrategia y campaña de divulgación
		Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población del FNA.	Desarrollo	Desempeño	Servidores Públicos	Matriz
			Dar continuidad al programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	Capacitación	Servidores Públicos / Trabajadores Misionales	Informe
		Hacer siempre las cosas bien	Se actualizará el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad generadas sujeto a la aprobación del proyecto del rediseño institucional.	Desarrollo	Desempeño / Selección	Servidores Públicos	Manual de Funciones
			Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo	Desempeño		Acto Administrativo
		Entendiendo personas a través del uso	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	Desarrollo	Desempeño		Reporte de Actualización
			Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulados con la nómina.	Desarrollo	Nomina		Reportes
		Realizar la caracterización sociodemográfica de la población del FNA	Desarrollo	SGSSST	Caracterización		



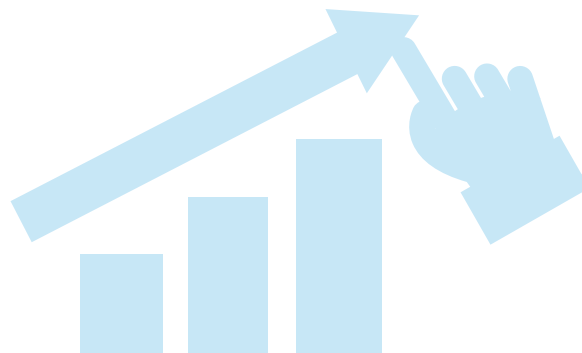


5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA

La División de Gestión humana alinea sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Para ello, se definieron los siguientes objetivos:

1. Desarrollar planes tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida y salud de todos los colaboradores del FNA, así como la prevención de cualquier daño a la salud, lesiones personales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Dando cumplimiento a la implementación del SGSST de acuerdo a la normatividad legal vigente aplicable al FNA
2. Satisfacer las necesidades de formación de los procesos orientados a cumplir los objetivos estratégicos del FNA/Utilización de metodologías y estrategias pedagógicas pertinentes para la mejora del desempeño organizacional
3. Impactar a los colaboradores del FNA desde su desarrollo integral y el de su familia, generando resultados en la productividad generando sentido de pertenencia por la Entidad.
4. Generar acciones que permitan promover una cultura de calidad e integralidad en la entidad.
5. Generar acciones que posibiliten la implementación de una cultura de liderazgo en pro del bienestar del talento humano, basado en valores y en formación constante.
6. Generar estrategias para promover una cultura basada en el servicio e integridad
7. Lograr que los servidores públicos mejoren sus entornos físicos y tengan una vida equilibrada
8. Generar acciones que permitan promover una cultura de calidad e integralidad en la entidad.





6. PROGRAMAS ESTRATEGICOS DE GESTION HUMANA

La División de Gestión Humana ha trazado su plan estratégico desde la perspectiva de calidad de vida enfocada en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y las rutas de creación de valor, propone acciones de mejora en busca de avance en el nivel de madurez que establece la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH

A continuación se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Gestión Humana, es así que usted podrá encontrar:

6.1 Estrategia selección y contratación

- **Apoyar en el proceso de gestión de rediseño institucional**

La alineación a la política de Gestión del Talento Humano busca posicionar a la División de Gestión de Humana en el nivel estratégico en el que el centro son los colaboradores y su calidad de vida.

- **Fortalecimiento de procedimiento de selección y manual de funciones**

Esta iniciativa busca mejorar el proceso, actualizar y afinar el proceso para ajustarse al diseño de los empleos anclado a la necesidad del servicio. Lo cual permitirá emprender acciones de mejora a los demás procesos que se ocupan del desarrollo del servidor en la entidad.

- **Vinculación personal en condición de discapacidad:**

Propuesta que establecerá un mecanismo que permite el acceso de las personas en condición de discapacidad al equipo de la entidad, desarrollando una política institucional basada en principios de transparencia y equidad para esta población.

6.2. Estrategia Incentivos

La generación de nuevas políticas de gestión de la División de Gestión Humana es una iniciativa compuesta por las temáticas abordadas a continuación y que consisten en:

- **Teletrabajo:** Adoptar la modalidad, analizando y verificando las actuaciones para desarrollar la política.
- **Horarios flexibles:** Propuesta para implementará horarios que beneficien a servidores con condiciones especiales y que requieran el apoyo de la entidad para equilibrar su vida familiar y laboral en pro de mejorar su calidad de vida.
- **Equidad de género:** Una política que permitirá a la entidad evidenciar sus buenas prácticas frente a la participación y contribución como una forma de garantizar el principio de igualdad y no discriminación.
- **Generar reconocimiento y sentido de pertenencia:** desde esta iniciativa la división de gestión humana busca generar alternativas gestadas desde el concepto de salario emocional, las cuales serán una ventana para mostrar el servicio de doble vía que se establece entre colaboradores y entidad como un reconocimiento a la importancia del talento humano como eje del servicio y creador de valor.



6.3. Estrategia del desempeño

Mejoramiento del sistema de evaluación del desempeño; el mejoramiento del modelo de evaluación está orientado a implementar principios de complementariedad, eficacia y oportunidad para el desarrollo de los colaboradores y de la entidad.

Implementar iniciativas emitidas por el Gobierno Nacional en materia de Talento Humano, esta iniciativa hace parte de la adopción de buenas prácticas de estado para mejorar procesos que sean más eficientes y efectivos agregando valor al servicio.

Gestionar el Clima Laboral, durante la vigencia 2020 con el fin de ser un insumo que nos permita mejorar el ambiente laboral de los trabajadores proporcionando el mejoramiento de la calidad de vida del funcionario y sus familias.

Reingeniería Programa de inducción y reinducción, en el ejercicio de identificación de brechas en los procesos de formación y acompañamiento de las diferentes áreas de la entidad, se pudo detectar la necesidad de evaluar las oportunidades de mejora y fortalecer los programas que se adelantan para el ingreso y alineación de nuevos servidores a la entidad como también la manera de realizar las actualizaciones en los temas que así lo requieran con nuevas metodologías de transferencia que afiancen el conocimiento y aumente el nivel de efectividad del proceso.

6.4. Estrategia de Desarrollo

Reingeniería plan de capacitación, como parte del alineamiento a las mejores prácticas de la administración pública la entidad se ha dado vida a la iniciativa de reestructuración de la forma de planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, considerando la capacitación como un tema de alta importancia en el desarrollo de los servidores y parte fundamental en el logro de los objetivos institucionales.

FNA Bilingüe, la vinculación al programa de bilingüismo liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Sena, es la estrategia que permitirá contribuir al desarrollo y potencialización de las competencias en idiomas de los colaboradores del FNA.

Evaluación e informes de eficacia en los procesos de desarrollo y bienestar, el objetivo de posicionar la división de gestión humana como área estratégica de la entidad consiste en dar valor a la gestión e información del talento humano, convirtiéndola en elementos de valor e insumo para la toma de decisiones del nivel directivo de la entidad. Conocer el estado de cada área desde las diferentes dimensiones administradas por gestión humana serán ejes fundamentales que darán origen a nuevas iniciativas, requerimientos y formas de acompañar a los servidores en su ciclo de vida en la entidad.



6.5. Estrategia Salud Y Seguridad en el trabajo

Diseñar y Ejecutar el Plan de Trabajo del SGSST, para el FNA brindar cuidar y proteger a sus colaboradores es un principio fundamental, por ello se avanza en la implementación de nuevas formas de gestionar y hacer seguimiento a las actividades propias del sistema, en tomar elementos del análisis de mejores prácticas que permitan que el sistema alcance nuevos niveles de efectividad.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los mecanismos establecidos por la División de Gestión Humana para realizar el seguimiento hacen parte integral de cada proceso del área y se describen a continuación.

MECANISMO DE EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO	RESPONSABLE
Plan de acción por área	Mensual	Of. Planeación/líder funcional
Seguimiento de indicadores de proceso	Mensual, trimestral, semestral, anual.	Líderes procesos
FURAG II Formato único de reporte y avance de la gestión	Anual	Of. planeación/líderes de las áreas



DIVISIÓN DE GESTIÓN HUMANA



PLAN ESTRATEGICO

2020 - GESTIÓN HUMANA

