

Planes de Acción Institucionales

Vigencia 2025-2026

Contenido

Contenido	2
1. Introducción.....	4
2. Objetivo	4
3. Alcance.....	4
4. Marco Legal.....	5
4.1. Marco Legal Externo	5
4.2. Marco Legal Interno.....	14
5. Antecedentes.....	17
5.1. Componentes de Direccionamiento Estratégicos FNA.....	17
5.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	18
5.3. Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 – 2026	19
5.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión	20
5.5. Integración de planes en el plan de acción	26
5.5.1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR	28
5.5.2. Plan Anual de Adquisiciones.....	29
5.5.3. Plan Estratégico de Talento Humano.....	29
5.5.4. Plan Institucional de Capacitación.....	30
5.5.5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	30
5.5.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	31
5.5.7. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	31
5.5.8. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI	33
5.5.9. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información....	33
5.5.10. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	33
5.5.11. Planes Adicionales	34
5.5.11.1. Plan de Acción Estratégico.....	34
5.5.11.2. Plan Institucional de Gestión Ambiental	34
5.5.11.3. Plan Estadístico	34
5.5.11.4. Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación	35
5.5.11.5. Plan de Control Interno	35
6. Formulación Planes de Acción 2025-2026	36

7. Aprobación del Plan de Acción 2025-2026.....	40
8. Bibliografía	40

1. Introducción

En la constante búsqueda de fortalecer y optimizar el desempeño institucional del Fondo Nacional del Ahorro, se diseñan estrategias efectivas que guíen el actuar de las entidades públicas en sintonía con los principios de eficiencia, transparencia y sostenibilidad. En este contexto, el Decreto 612 de 2018 emerge como un marco normativo fundamental, proporcionando directrices claras que dan lineamientos a la gestión integral de las entidades gubernamentales.

En este documento, establece las bases para la planificación estratégica y la implementación de acciones concretas que permitan alcanzar los objetivos institucionales, alineados con los preceptos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan nacional de desarrollo (PND), el Plan estratégico Institucional (PEI) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La formulación de planes institucionales se convierte así en un proceso estratégico y participativo, enfocado en la mejora continua y en la consecución de resultados que impacten de manera positiva en la sociedad. Adicional a lo mencionado anteriormente, el documento presenta acciones detalladas para la formulación de diversos planes institucionales, abordando la formulación, los lineamientos para esto, los tiempos establecidos para cada acción entre otros. Cada plan se concibe como una pieza clave en el rompecabezas de la gestión pública, contribuyendo de manera integral al logro de los objetivos estratégicos trazados.

En este contexto, la formulación de planes no se concibe como un mero requisito normativo, sino como una oportunidad para catalizar el cambio, fomentar la eficacia administrativa y avanzar hacia una gestión pública moderna, ágil y alineada con los retos y demandas de la sociedad actual. A través de la implementación de estos planes, se busca no solo cumplir con obligaciones legales, sino también generar un impacto positivo y sostenible en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

2. Objetivo

Exponer la metodología para la formulación de los planes institucionales del Decreto 612 del 2018, alineándolos a las Dimensiones y Políticas de MIPG, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Bases del Plan de desarrollo 2023 - 2026

3. Alcance

Este documento da cumplimiento al Decreto 612 del 2018, el cual establece que todas las entidades públicas deben integrar los 12 planes institucionales y estratégicos que se elaboran anualmente en este Plan de Acción.

4. Marco Legal

4.1. Marco Legal Externo

- **Ley 152 de 1994 “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”:**

“Artículo 1. Propósitos. La presente Ley tiene como propósito establecer los procedimientos y mecanismos para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los planes de desarrollo, así como la regulación de los demás aspectos contemplados por el artículo 342, y en general por el artículo 2 del Título XII de la constitución Política y demás normas constitucionales que se refieren al plan de desarrollo y la planificación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La Ley Orgánica del Plan de Desarrollo se aplicará a la Nación, las entidades territoriales y los organismos públicos de todo orden

...

Artículo 29. Evaluación. Corresponde al Departamento Nacional de Planeación, en su condición de entidad nacional de planeación, diseñar y organizar los sistemas de evaluación de gestión y de resultados de la administración, tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión, y señalar los responsables, términos y condiciones para realizar la evaluación. Dichos sistemas tendrán en cuenta el cumplimiento de las metas, la cobertura y calidad de los servicios y los costos unitarios, y establecerán los procedimientos y obligaciones para el suministro de la información por parte de las entidades.

Para los efectos previstos en este artículo todos los organismos de la administración pública nacional deberán elaborar, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de las funciones que le señale la ley, un plan indicativo cuatrienal con planes de acción anuales que se constituirá en la base para la posterior evaluación de resultados.

....” (Función Pública, 1994)

- **Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”:**

“ARTÍCULO 48. A partir de la vigencia de esta Ley todas las entidades públicas de la Rama Ejecutiva deberán establecer, a más tardar el treinta y uno (31) de diciembre de cada año, los objetivos a cumplir para el cabal desarrollo de sus funciones durante el año siguiente, así como los planes que incluyan los recursos presupuestados necesarios y las estrategias que habrán de seguir para el logro de esos objetivos, de

tal manera que los mismos puedan ser evaluados de acuerdo con los indicadores de eficiencia que se diseñen para cada caso, excepto los gobernadores y alcaldes a quienes en un todo se aplicará lo estipulado en la ley que reglamentó el artículo 259 de la Constitución Política referente a la institución del voto programático” (Función Pública, 1995)

- **Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”:**

“ARTÍCULO 74. Plan de acción de las entidades públicas. A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

A partir del año siguiente, el Plan de Acción deberá estar acompañado del informe de gestión del año inmediatamente anterior.

Igualmente publicarán por dicho medio su presupuesto debidamente desagregado, así como las modificaciones a este o a su desagregación.

PARÁGRAFO. Las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta estarán exentas de publicar la información relacionada con sus proyectos de inversión” (Función Pública, 2011)

- **Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”:**

“ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
...." (Función Pública, 2018)

- **Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”:**

“**ARTÍCULO 1. Objeto.** El objeto de la presente ley es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información” (Función Pública, 2014)

- **Decreto 1082 de 2015 Sector Administrativo de Planeación Nacional “Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector Administrativo de Planeación Nacional”:**

“**ARTÍCULO 1.1.1.1. Objetivos.** El Departamento Nacional de Planeación tiene como objetivos fundamentales la coordinación y diseño de políticas públicas y del presupuesto de los recursos de inversión, la articulación entre la planeación de las entidades del Gobierno Nacional y los demás niveles del gobierno; la preparación, el seguimiento de la ejecución y la evaluación de resultados de las políticas, planes, programas y proyectos del sector público, así como realizar en forma permanente el seguimiento de la economía nacional e internacional, proponer los estudios, planes,

programas y proyectos para avanzar en el desarrollo económico, social, institucional y ambiental, y promover la convergencia regional del país, participar en la planeación y el adecuado desempeño en la ejecución de los proyectos de inversión, en la administración del Sistema de Seguimiento, Evaluación y Control del SGR y el Banco de Proyectos de Inversión y apoyar al Presidente de la República en el ejercicio de su función de máximo orientador de la planeación nacional de corto, mediano y largo plazo” (Función Pública, 2015)

- **Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”:**

“**ARTÍCULO 3. Componentes del Sistema.** El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

...

e. Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación:

...

3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos. ...” (Función Pública, 1998)

- **Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”:**

“**ARTÍCULO 73. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.** Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con el fin de promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad” (Función Pública, 2011)

- **Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”:**

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa

...” (Función Pública, 2015)

- **Decreto 454 de 2020 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con la incorporación de la política de gestión de la información estadística a las políticas de gestión y desempeño institucional”:**

“**ARTÍCULO 1.** Modifíquese el artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública", el cual tendrá un nuevo numeral con el siguiente texto:

"18. Gestión de la Información Estadística"" (Función Pública, 2020)

- **Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida”:**

“**ARTÍCULO 1. OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.** El Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que se expide por medio de la presente ley, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común” (Función Pública, 2023)

- **Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”:**

“**ARTÍCULO 1.- Objeto.** La presente Ley regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública” (Función Pública, 1998)

- **Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:**

“ARTÍCULO 1.1.1.1 Departamento Administrativo de la Función Pública. El Departamento Administrativo de la Función Pública es la cabeza del Sector de la Función Pública encargado de formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público” (Función Pública, 2015)

- **Decreto 124 de 2016 “Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”:**

“ARTÍCULO 1. Sustitúyase el título 4 de la parte 1 del libro 2 del Decreto 1081 de 2015”

...” (Función Pública, 2016)

- **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”:**

“ARTÍCULO 1. Sustituir el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 ...” (Función Pública, 2017)

- **Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”:**

“Artículo 1°. Ámbito de aplicación. El presente decreto se aplica en su integridad a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, organizados en los términos señalados en el artículo 42 de la Ley 489 de 1998.

El contenido del presente decreto les es aplicable a las entidades territoriales en los términos del inciso segundo del artículo 20 de la Ley 489 de 1998.

Así mismo, las entidades autónomas y las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional o legal, a través su máximo órgano de dirección, adoptarán las políticas de desarrollo administrativo establecidas en el artículo 3° del presente decreto.

Artículo 2°. Objeto. Adoptar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, el cual comprende:

- Referentes: Punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen las metas de Gobierno establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.
- Políticas de Desarrollo Administrativo: Conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos.
- Metodología: Esquema de planeación articulado que facilita la implementación de las políticas e iniciativas gubernamentales que estén orientadas a fortalecer el desempeño institucional, en procura del cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno para la prestación de un mejor servicio al ciudadano.
- Instancias: Responsables de liderar, coordinar y facilitar la implementación del modelo a nivel sectorial e institucional.
- Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión: Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Parágrafo. Para las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, el Sistema de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998 se entenderá implementado a través del presente Modelo.

Las entidades autónomas y territoriales y las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional podrán adoptar, en lo pertinente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión” (Función Pública, 2012)

- **Decreto 1599 de 2005 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”:**

“**Artículo 1.** Adoptase el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme al artículo 5 de la Ley 87 de 1993.

El Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005 es parte integrante del presente decreto” (Función Pública, 2005)

- **Ley 872 de 2003 “Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios”:**

“ARTÍCULO 1. Creación del sistema de gestión de la calidad. Créase el Sistema de Gestión de la calidad de las entidades del Estado, como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y de desarrollo de tales entidades. El sistema de gestión de la calidad adoptará en cada entidad un enfoque basado en los procesos que se surten al interior de ella y en las expectativas de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de sus funciones asignadas por el ordenamiento jurídico vigente” (Función Pública, 2003)

- **Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”:**

“ARTÍCULO 2. Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales:

- a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;
- b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional;
- c. Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad;
- d. Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional;
- e. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;
- f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;
- g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación;

h. Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características” (Función Pública, 1993)

- **Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo”:**

“**ARTÍCULO 1**-Ámbito de aplicación. El presente decreto se aplica a las entidades y organismos de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, organizados en los términos señalados en el artículo 42 de la Ley 489 de 1998, y en lo pertinente a las entidades autónomas y territoriales y a las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional” (Función Pública, 2001)

- **Decreto 4110 de 2004 “Por el cual se reglamenta la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública”:**

“**Artículo 1º.** Adóptese la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000:2004, la cual determina las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2º de la Ley 872 de 2003;

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000:2004 es parte integrante del presente decreto, de obligatoria aplicación y cumplimiento, con excepción de las notas que expresamente se identifican como de carácter informativo, las cuales se presentan a modo de orientación para la comprensión o clarificación del requisito correspondiente” (Función Pública, 2004)

- **Decreto 4485 de 2009 “Por medio de la cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública”:**

“**Artículo 1º.** Adóptese la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 Versión 2009, la cual establece las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2º de la Ley 872 de 2003.

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000 versión 2009 es parte integrante del presente decreto, de obligatoria aplicación y cumplimiento, con excepción de las notas y los recuadros de orientación los cuales expresamente se identifican como de carácter informativo” (Función Pública, 2009)

- **Decreto 2623 de 2009 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano”:**

“ARTÍCULO 2°. Articulación con otros sistemas. El Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano se complementa y articula con los Sistemas de Control Interno, Desarrollo Administrativo, de Gestión de Calidad y con la política de racionalización de trámites establecidos en las Leyes 87 de 1993, 489 de 1998, 872 de 2003 y 962 de 2005, respectivamente” (Función Pública, 2009)

- **Decreto 1299 de 2018 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional”**
- **Documento CONPES 3918 “Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en Colombia”:**

“Documento establece las metas y las estrategias para el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS en Colombia. Genera una hoja de ruta para cada una de las metas establecidas, incluyendo indicadores, entidades responsables y los recursos requeridos para llevarlas a buen término” (Departamento Nacional de Planeación, 2018)

4.2. Marco Legal Interno

- **Decreto 492 de 2020 “Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento del Fondo Nacional de Garantías y se dictan disposiciones en materia de recursos, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 417 de 2020”:**

“ARTÍCULO 1. Fortalecimiento patrimonial del grupo bicentenario S.A.S. A partir de la entrada en vigencia del presente Decreto, la propiedad de todas las empresas sujetas a la vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia o que desarrollen actividades conexas al servicio financiero, que hagan parte de la Rama Ejecutiva del orden nacional, y que estén registradas a nombre de Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades del orden nacional, quedarán registradas y vinculadas a nombre de la Nación - Ministerio de Hacienda y Crédito Público” (Función Pública, 2020)

- **Resolución 064 de 2023 “Por medio de la cual se expide una nueva reglamentación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo”**

“ ...

ARTÍCULO TERCERO: Funciones de Comité: El Comité Institucional de Gestión y Desempeño cumplirá con las siguientes funciones:

1. Funciones transversales con la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

1.1. Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos 1 (una) vez cada trimestre, de las acciones y estrategias adoptadas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

1.2. Articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodologías y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

1.3. Proponer al Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional, iniciativas que contribuyan al mejoramiento en la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

1.4. Presentar los informes que el Comité Sectorial de Gestión y el Desempeño Institucional y los organismos de control requieran sobre la gestión y el desempeño de la entidad.

1.5. Adelantar y promover acciones permanentes de autodiagnóstico para facilitar la valoración interna de la gestión.

1.6. Las demás que tengan relación directa con la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo.

...

ARTÍCULO OCTAVO: POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL: El FNA adopta las siguientes políticas de Gestión y Desempeño institucional contempladas en el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de 2017, se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias; éstas se fortalecerán de forma articulada en el Comité Institucional y Desempeño con el propósito de permitir que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG logre sus objetivos, las cuales son señaladas a continuación:

- 1.Planeación Institucional
- 2.Compras y Contratación Pública
- 3.Integridad
- 4.Talento humano

5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de Procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la Gestión Pública
9. Racionalización de Trámites
10. Gestión documental
11. Gestión de la información estadística
12. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
13. Seguridad Digital
14. Defensa Jurídica
15. Gestión del Conocimiento y la innovación
16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
17. Control Interno” (Fondo Nacional del Ahorro, 2023)

- **Decreto 154 de 2022 “Por el cual se modifica la estructura del Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, y se determinan las funciones de sus dependencias”:**

“ARTÍCULO 1. Estructura. La estructura del Fondo Nacional del Ahorro será la siguiente:

1. Junta Directiva
2. Presidencia
 - 2.1. Oficina de Control Interno
 - 2.2. Dirección de Planeación
 - 2.3. Dirección de Transparencia y Cumplimiento
3. Secretaría General
4. Vicepresidencia Empresarial
5. Vicepresidencia de Redes
6. Vicepresidencia de Crédito
7. Vicepresidencia de Operaciones
8. Vicepresidencia Jurídica
9. Vicepresidencia Financiera
10. Vicepresidencia de Riesgos
11. Vicepresidencia de Tecnología y Transformación Digital
12. Vicepresidencia de Gestión Humana y Administrativa
13. Órganos de Asesoría y Control
 - 13.1 Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno” (Fondo Nacional del Ahorro, 2022)

- **Decreto 1962 de 2023 “Por el cual se homogeneizan las disposiciones que regulan la gobernanza y los regímenes de las entidades públicas de servicios financieros”:**

“...Que para maximizar las sinergias entre las entidades públicas de servicios financieros, se hace necesario integrar al Fondo Nacional del Ahorro y la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial al Grupo Bicentenario, con el fin de establecer políticas que permitan la actuación conjunta de las entidades en cabeza de una misma matriz

....

ARTÍCULO 7. Homogeneización del Régimen del Fondo Nacional del Ahorro. A partir de la expedición del presente Decreto, transfórmese el Fondo Nacional del Ahorro Carlos Lleras Restrepo, en una sociedad por acciones. del tipo de las anónimas, cuya razón social será Fondo Nacional del Ahorro S.A., la cual formará una persona jurídica distinta de sus accionistas, será una sociedad de economía mixta vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, organizada como un establecimiento de crédito, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D.C., de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

PARÁGRAFO: Para efectos tributarios, el Fondo Nacional del Ahorro S.A. continuará rigiéndose por lo dispuesto en el parágrafo del artículo 1 de la Ley 432 de 1998” (Función Pública, 2023)

5. Antecedentes

5.1. Componentes de Direccionamiento Estratégicos FNA

Durante el periodo comprendido entre 2022 y 2026, el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) se comprometerá a respaldar los ejes transformacionales delineados por el Gobierno Nacional, según lo establecido en la Ley 2291 de 2023 "Plan Nacional de Desarrollo 2023-2026". En este marco, el FNA asumirá desafíos significativos, tales como el fortalecimiento de la Educación e Inclusión Financiera, así como la provisión de productos y servicios que sean de fácil y rápido acceso para la población.

Estas iniciativas se alinean estrechamente con la cultura corporativa del FNA, las cuales son:
Misión: Contribuir al bienestar de los colombianos, convirtiendo su ahorro en vivienda (Fondo Nacional del Ahorro, s.f.)

Visión: Ser una entidad eficiente y sostenible que garantice productos y servicios de calidad, contribuyendo al bienestar de sus afiliados (Fondo Nacional del Ahorro, s.f.)

Valores corporativos:

- | | |
|--------------|--------------|
| ✓ Honestidad | ✓ Justicia |
| ✓ Respeto | ✓ Diligencia |
| ✓ Compromiso | |

Pilares Estratégicos:

- ✓ Contribuir en el cierre de la brecha habitacional y mejorar la calidad de vida del afiliado: Contribuir en la reducción del déficit habitacional en las diferentes regiones del país con productos y servicios diferenciados.
- ✓ Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado: Procesos ágiles para el cumplimiento en los tiempos de respuestas. Contar con un gobierno corporativo fortalecido.
- ✓ Contar con tecnología y datos para la toma de decisiones estratégicas: Actualizar e integrar las plataformas tecnológicas para ser competitivos a nivel país; desarrollar la capacidad analítica de datos.
- ✓ Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado: Reposicionar la imagen mediante el desarrollo y fidelización en el talento humano; y la construcción de la cultura de excelencia en el servicio.

5.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

“Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, s.f.) Los objetivos son los siguientes:

Ilustración 1: ODS



Fuente: Naciones Unidas, 2023

Para Colombia la implementación de los ODS en la nación está sustentada en el CONPES 3918, donde en el documento propone “un esquema de seguimiento con indicadores nacionales, metas cuantificables, responsabilidades institucionales y un ejercicio de priorización y regionalización, mediante un conjunto de “metas trazadoras” con la capacidad de impulsar avances en las demás metas de cada ODS. Incorpora también un plan de

fortalecimiento estadístico y una estrategia territorial, buscando maximizar la apropiación y utilidad de los ODS, respetando la autonomía y prioridades definidas por los gobiernos territoriales. Por último, comprende una estrategia de interlocución y promoción de alianzas con actores no gubernamentales, con el objetivo de institucionalizar el diálogo y consolidar la Agenda 2030 como un propósito de país” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020)

5.3. Bases del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 – 2026

“El propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (PND 2022-2026) Colombia, potencia mundial de la vida, es sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza” (Departamento Nacional de Planeación, 2023)

Para la integración de los Planes de Acción Institucionales y el Plan Institucional Estratégico de la vigencia 2023-2026 tengan una efectiva articulación con el Plan Nacional de Desarrollo, estos se alinean con el eje transformacional 5 Convergencia Regional, el cual tiene como ideas claves las siguientes:

“1. Hoy no se garantiza de manera equitativa el acceso a oportunidades, y la provisión de bienes y servicios públicos. Son notorias las brechas territoriales y socioeconómicas que fragmentan el tejido social. Avanzar hacia la convergencia regional fortalecerá los vínculos entre los territorios, el Estado y los ciudadanos.

2. La baja relación que existe entre territorios y poblaciones impide que las oportunidades y beneficios de las regiones de mayor desarrollo social y económico, se irradien a todo el país. Es necesario fortalecer vínculos intraurbanos, urbano-rurales y subregionales, a través del aprovechamiento de la ciudad construida, de la implementación de modelos de desarrollo supramunicipal y de la consolidación de un hábitat integral.

3. La falta de conectividad física, digital y de comunicaciones entre los territorios contribuye a las disparidades en productividad y competitividad. Se requiere fortalecer los vínculos interregionales, a partir de sistemas de productividad, conectividad, competitividad e innovación, que permitan el desarrollo incluyente y los encadenamientos entre el campo, las ciudades y el mundo.

4. Las instituciones del orden nacional y territorial tienen que modernizarse bajo un modelo de gobernanza descentralizado, que promueva transformaciones encaminadas a establecer marcos normativos y arreglos institucionales, sistemas de gestión de recursos, que sean

eficaces y transparentes. Es importante, además, promover el desarrollo de capacidades para la toma de decisiones.

5. La exclusión y deterioro del capital social ha impedido que las comunidades se conviertan en agentes promotores de su propio desarrollo. Se pondrán en marcha políticas públicas para recuperar la confianza entre las personas, a partir del diálogo, la memoria y la reconciliación, el acceso efectivo de las víctimas del conflicto a las medidas de reparación integral, y la integración de personas que dejan las armas y se incorporan a la vida civil. Se apostará por la integración socioeconómica y el cierre de brechas entre migrantes, el retorno seguro de colombianos en el exterior, y la adecuada atención de estos en el extranjero” (Departamento Nacional de Planeación, 2023)

5.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

“Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio” (Función Pública, 2023)

Así mismo MIPG se entiende como:

Ilustración 2: Esquema MIPG

MIPG se entiende como un: Marco de referencia que le facilita a las entidades públicas:



Fuente: Función Pública, 2023

Ilustración 3: Objetivos MIPG



Integridad, Legalidad y Cambio Cultural: motores de la generación de resultados

Ilustración 4Fuente: Función Pública

Para la correcta alineación de los Planes Institucionales con las Dimensiones y Políticas de MIPG, estas se integran con las siguientes:

“1ª. Dimensión Talento Humano: MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos” (Función Pública, 2023)

Dentro de esta dimensión están las políticas de:

“Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral” (Función Pública, 2023)

“Política de Integridad: La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- la apropiación de los valores del servicio público;
- fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía” (Función Pública, 2023)

Esta dimensión y políticas se articulan con los planes de:

- **Plan Estratégico de Talento Humano**
- **Plan Institucional de Capacitación**
- **Plan de Incentivos Institucionales**
- **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

2ª. Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación: MIPG tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo que le permita definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, así como fortalecer su confianza y legitimidad. En torno a la satisfacción de las necesidades ciudadanas, las entidades focalizan sus procesos y el uso de sus recursos (Función Pública, 2023)

Dentro de esta dimensión están las políticas de:

“Política de Planeación institucional: El propósito de esta política es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

Política de Compras y Contratación Pública: El propósito de esta política es permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición” (Función Pública, 2023)

Esta dimensión y políticas se articulan con los planes de:

- **Plan Anual de Adquisiciones**
- **Plan de Acción Estratégico**

“3ª. Dimensión Gestión con valores para resultados: MIPG facilita que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de resultados en el marco de la integridad. Para esto, pone en marcha los cursos de acción o trayectorias de implementación definidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y contando con el talento humano disponible en la entidad” (Función Pública, 2023)

Dentro de la dimensión, esta está distribuida en dos enfoques el primero es ventanilla hacia afuera, donde incluyen las siguientes políticas:

“Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos: El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

Política Gobierno Digital: La Política de Gobierno Digital es la política del Gobierno Nacional que propende por la transformación digital pública. Con esta política pública se busca fortalecer la relación Ciudadano - Estado, mejorando la prestación de servicios por parte de las entidades, y generando confianza en las instituciones que conforman la administración pública y el Estado en general, a través del uso y aprovechamiento de las TIC. Hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se integra con las políticas de Gestión y Desempeño Institucional

Política de Seguridad Digital: En materia de Seguridad Digital, el Documento CONPES 3854 de 2016 incorpora la Política Nacional de Seguridad Digital coordinada por la Presidencia de la República, para orientar y dar los lineamientos respectivos a las entidades” (Función Pública, 2023)

El otro enfoque es Relación Estado Ciudadano la cual incluye las siguientes políticas:

“**Política de servicio al ciudadano:** La política de servicio al ciudadano tiene como propósito garantizar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.

Política de Simplificación, Racionalización y Estandarización de trámites: La política de Simplificación, racionalización y estandarización de trámites tiene como propósito facilitar a los ciudadanos el acceso a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones de manera ágil y efectiva, reduciendo costos, tiempos, documentos y procesos en su interacción con el Estado, esto se logra mediante:

- La simplificación, estandarización, eliminación, optimización y automatización de trámites, entendidos como el conjunto de requisitos, pasos o acciones que deben efectuar los ciudadanos, usuarios o grupos de interés ante la entidad para hacer efectivo un derecho, ejercer una actividad o cumplir con una obligación prevista o autorizada por la ley.
- La simplificación, estandarización, eliminación, optimización y automatización de otros procedimientos administrativos (OPAS), que son el conjunto de requisitos, pasos o acciones que determina la entidad para permitir el acceso gratuito de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés a los beneficios derivados de programas o estrategias.
- La implementación de consultas de acceso a información pública, es decir, la disposición de información relacionada con trámites u otros procedimientos administrativos (OPAS) a la cual puede acceder la ciudadanía de manera digital, inmediata y gratuita para el ejercicio de un derecho, una actividad u obligación.

Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública: La política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública tiene como propósito orientar a las entidades para que garanticen la incidencia y contribución efectiva de la ciudadanía y sus organizaciones en los procesos de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana, contribuyendo al logro de los resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades y derechos de la ciudadanía y grupos de valor” (Función Pública, 2023)

Para esta dimensión, se articulan con los siguientes planes:

- **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano**
- **Plan de Acción Estratégico**

- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

“4ª. Dimensión Evaluación de Resultados: Para MIPG es importante que las entidades conozcan de manera permanente los avances en su gestión y los logros de los resultados y metas propuestas, en los tiempos y recursos previstos y si general los efectos deseados para la sociedad; de igual manera, esto le permite introducir mejoras en la gestión” (Función Pública, 2023)

Dentro de esta dimensión se encuentra el plan:

- Plan de Acción Estratégico

“5ª Dimensión Información y Comunicación: MIPG define la Información y Comunicación como una dimensión articuladora de las demás, puesto que permite a las entidades vincularse con su entorno y facilitar la ejecución de sus operaciones a través de todo el ciclo de gestión” (Función Pública, 2023)

Dentro de esta dimensión están las políticas de:

“Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: Esta política le permite a la entidad articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de en los procesos de la gestión administrativa y misional de las entidades públicas, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.

Política Gestión Documental (Política de Archivos y Gestión Documental): El propósito de la política es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos para: propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado; recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la nación en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural; promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública; fomentar la modernización de los archivos a través de la generación de estrategias que propicien el uso de tecnologías y proyectos de innovación; impulsar en los servidores públicos, la cultura archivística y el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer las capacidades para el adecuado manejo y tratamiento de los archivos; así como velar por la recuperación, protección y custodia de los Archivos de los Derechos Humanos, grupos étnicos, comunidades indígenas y población vulnerable.

Política de Gestión de la Información Estadística: Esta política busca que las Entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial generen y dispongan información estadística y fortalezcan sus registros administrativos de acuerdo con los lineamientos, normas y estándares estadísticos definidos por el líder de política. Garantizando una continua disponibilidad de información de calidad para la política pública y toma de decisiones basadas en evidencias, fomentando el dialogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político, fiscal, administrativo y social que permita transparencia en las soluciones del estado” (Función Pública, 2023)

Para esta dimensión, se articulan con los siguientes planes:

- **Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano**
- **Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR**
- **Plan Estadístico**

6ª Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación: La gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG en tanto busca que las entidades públicas analicen las formas en las que genera, captura, evalúa y distribuye el conocimiento, de manera que estas puedan aprender de sí mismas y de su entorno, con el objetivo de mejorar su gestión.

- **Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación**

Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación: La gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

Esta dimensión se articula con el plan:

- **Plan Estratégico de Talento Humano**

7ª. Dimensión Control Interno: MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

Esta dimensión se articula con el plan:

- **Plan de Control Interno**

5.5. Integración de planes en el plan de acción

N°	Planes Decreto 612	Pilar Estratégico	MIPG Dimensiones	MIPG Política	Eje Transformacional PND	Objetivo ODS
1	Plan Institucional de Archivos de la Entidad - PINAR	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Información y Comunicación	Gestión Documental (Política de Archivos y Gestión Documental)	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
2	Plan Anual de Adquisiciones	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Compras y Contratación Pública	Convergencia Regional	ODS 12: Producción y consumo responsables sostenibles
3	Plan Estratégico de Talento Humano	Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Talento Humano	- Gestión Estratégica del Talento Humano - Integridad	Convergencia Regional	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
4	Plan Institucional de Capacitación	Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convergencia Regional	ODS 4: Educación de calidad
5	Plan de Incentivos Institucionales	Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convergencia Regional	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
6	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convergencia Regional	ODS 3: Salud y bienestar

N°	Planes Decreto 612	Pilar Estratégico	MIPG Dimensiones	MIPG Política	Eje Transformacional PND	Objetivo ODS
7	Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	• Gestión con valores para resultados • Información y Comunicación	• Servicio al ciudadano • Simplificación, Racionalización y Estandarización de trámites • Participación Ciudadana en la Gestión Pública • Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
8	Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI	Contar con tecnología y datos para la toma de decisiones estratégicas	Gestión con valores para resultados	Gobierno Digital	Convergencia Regional	ODS 9: Industria, innovación e infraestructura
9	Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Contar con tecnología y datos para la toma de decisiones estratégicas	Gestión con valores para resultados	Seguridad Digital	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
10	Plan de Seguridad y Privacidad	Contar con tecnología y datos para la toma de	Gestión con valores para resultados	Seguridad Digital	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

N°	Planes Decreto 612	Pilar Estratégico	MIPG Dimensiones	MIPG Política	Eje Transformacional PND	Objetivo ODS
	de la Información	decisiones estratégicas				
11	Plan de Acción Estratégico	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	- Direccionamiento Estratégico y Planeación - Gestión con valores para resultados - Evaluación de Resultados	- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - Planeación institucional - Seguimiento y Evaluación Desempeño Institucional	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
12	Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Gestión con valores para resultados	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Convergencia Regional	ODS 13: Acción por el clima
13	Plan Estadístico	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Información y Comunicación	Gestión de la Información Estadística	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
14	Plan de Control Interno	Fortalecimiento gerencial, táctico y operativo centrado en el afiliado	Control Interno	Control Interno	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
15	Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado	Gestión del conocimiento	Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Convergencia Regional	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

5.5.1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

En cumplimiento con lo reglamentado en la Ley 594 de 2000. “Ley General de Archivos”, el Decreto 1080 del 26 de mayo de 2015, artículo artículo 2.8.2.5.8.: “Instrumentos Archivísticos para la Gestión Documental”; se formula el Plan Institucional de Archivos – PINAR, el cual sirve de base e instrumento para la planeación de la función archivística, y en consecuencia se articula con los demás planes y proyectos estratégicos y de acción de la entidad, y a su vez con los instrumentos complementarios como el Programa de Gestión Documental (PGD), Sistema Integrado de Conservación, Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las Políticas de Gestión Documental, contruidos de manera simultánea en esta oportunidad por el FNA. Las acciones establecidas en el Plan Institucional de Archivos deben ser permanente periodo tras periodo con el fin de fijar los elementos que permiten la Planeación Estratégica para el proceso de Gestión Documental, generando así un cumplimiento a la normatividad archivística vigente con el fin de estar a la vanguardia frente a otras entidades del estado, especialmente frente al sector hacienda

5.5.2. Plan Anual de Adquisiciones

El Plan Anual de Adquisiciones - PAA es el instrumento de planeación de la actividad de compras para (i) facilitar a las Entidades Estatales identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios, y (ii) diseñar estrategias de contratación basadas en agregación de la demanda que permitan incrementar la eficiencia del proceso de contratación, donde se detallan los bienes y servicios que se pretenden adquirir durante la vigencia. El PAA tiene naturaleza informativa y las adquisiciones incluidas, son estimaciones que pueden ser revisadas, modificadas o canceladas. Esta información no representa compromiso u obligación alguna por parte del Fondo Nacional del Ahorro - FNA, ni lo compromete a adquirir los bienes, obras y servicios en él señalados; sin embargo, el Plan Anual de Adquisiciones busca comunicar información útil y temprana a los proveedores potenciales de las Entidades Estatales, para que éstos participen de las adquisiciones que hace el Estado. La contratación del FNA, debe responder a una debida y oportuna planeación, por lo que el PAA, constituye un mecanismo de planeación efectiva, de conformidad con las normas que regulan la metería, y de carácter obligatorio en cuanto a su elaborar y publicación dentro de los términos de ley establecimos.

5.5.3. Plan Estratégico de Talento Humano

EL FNA reconoce la importancia de desarrollar integralmente en sus colaboradores las habilidades que le permitan alcanzar dichos objetivos y lograr mediante su activo más importante, su capital humano, la sostenibilidad, sustentabilidad y competitividad de la entidad conforme a la misión de la entidad. El FNA 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 organizacional basada en el crecimiento, productividad y desempeño. El plan estratégico del talento humano tiene como objetivo promover el desarrollo de los trabajadores y sus familias implementando una cultura organizacional basada en el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, dando cumplimiento a las exigencias de las rutas dispuestas por MIPG.

5.5.4. Plan Institucional de Capacitación

EL FNA reconoce la importancia de desarrollar integralmente en sus colaboradores las habilidades que le permitan alcanzar dichos objetivos y lograr mediante su activo más importante, su capital humano, la sostenibilidad, sustentabilidad y competitividad de la entidad conforme a la misión de la entidad. A través del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025, el FNA busca potencializar las competencias de sus colaboradores (su conocimiento técnico (SABER-SABER), su conocimiento práctico (SABER-HACER) y su conocimiento de sí mismo (SABER-SER y SABER ESTAR)), permitiéndoles mejorar su desempeño y multiplicar sus capacidades en pro de un aprendizaje integral de los mismos y un retorno de la formación representado en el cumplimiento de los objetivos institucionales. El PIC 2025 se encuentra articulado a los lineamientos con MIPG, el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (PNFC) con el fin de fortalecer las capacidades institucionales para el cumplimiento de la estrategia de la entidad a través de modelos de calidad y control. Así mismo, el PIC 2025 responde a las necesidades derivadas del diagnóstico de necesidades de los procesos, la evaluación de desempeño, auditorías internas y los lineamientos estratégicos del FNA.

5.5.5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

Para el FNA su talento humano es lo más importante es su capital intangible, por tanto, se encuentra comprometido con su gestión enfocado en la calidad de vida lo cual se ha convertido en uno de sus principales desafíos. El modelo integrado de planeación y gestión – MIPG “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” Bajo esta concepción la Gerencia de Gestión Humana presenta el plan institucional de estímulos y bienestar e incentivos 2025 dirigido a todo el personal del FNA con el ánimo de promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, se fomente su productividad social gracias a la motivación y al reconocimiento por el buen desempeño y, a su vez, incrementar el sentido de pertenencia y motivación de los mismos siguiendo los lineamientos contemplados en la guía de estímulo para los servidores públicos DAFP dando cumplimiento a la normatividad vigente.

5.5.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. El Plan de seguridad y salud en el trabajo 2025, se enmarca en tres ejes fundamentales:

Eje Transformación digital y cibercultura, este está en pro de culturizar a los actores viales que se identifican dentro del FNA, con el fin de dar cumplimiento normativo y así contribuir con la mitigación de posibles accidentes de trabajo viales.

Eje Equilibrio Psicosocial, este está enfocado en la activación de una política que permita tener un equilibrio trabajo vida personal y así contribuir con la disminución de factores de riesgo psicosociales intralaborales

Eje Salud mental, este se enfoca en la identificación y mitigación de los factores de riesgo psicosociales que pueden afectar el normal desarrollo de las labores de los trabajadores, así como brindar herramientas con el fin de hacer de los espacios de trabajo seguros en términos psicológicos, donde por medio de la conciencia y actuación consciente disminuir las incapacidades y/o diagnósticos asociados a la salud mental disminuyan. En atención a lo expuesto el plan de trabajo pretende tener una generalidad más amplia de factores de riesgo no tangibles, mitigando la materialización de riesgos, así como, la implementación de un Plan estratégico de seguridad vial que nos permita tener a nuestros colaboradores actualizados en normativa, importancia de las normas de seguridad y capacitados ante cualquier novedad que surja durante sus recorridos a casa.

5.5.7. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Gestión del Riesgo de Corrupción Mapa de Riesgos de Corrupción y Mecanismos para la Transparencia y Acceso a la Información

El PAAC de la entidad está concebido para afianzar la cultura de la transparencia y la materialización de su política en los procesos de la entidad a través de acciones orientadas a capacitar y sensibilizar al personal en temas de transparencia e implementando las herramientas de control que permitan hacer un seguimiento de cumplimiento adecuado. Para ello se proyectó crear un manual de transparencia que establezca las principales directrices y realizar su respectiva divulgación; también el seguimiento a la matriz de riesgos de corrupción de las distintas áreas; se incluye un ciclo de capacitación y formación en ley de transparencia y en normativa ISO 37001 con el fin de afianzar el conocimiento y sensibilización en los temas de Fraude y Corrupción con el objeto de afianzar la cultura de

la transparencia en la mentalidad de los colaboradores con el objetivo de lograr una mayor efectividad y nivel de conciencia

Mecanismos para mejorar la Atención al Ciudadano

Este plan de acción contribuye a logro de las metas institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional – PEI, en el pilar de Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado, el cual tiene como objetivo “Actualizar modelo de servicio para mejorar la "experiencia del cliente - afiliado”.

Con este plan de acción se busca impactar el proceso de gestión de los consumidores financieros desde su vinculación, atención oportuna a sus requerimientos y disponibilidad de diferentes canales de atención (presenciales y no presenciales) para satisfacer sus necesidades e identificar las oportunidades de mejora para el cierre de brechas identificadas en las distintas mediciones de satisfacción.

Rendición de Cuentas

El componente de rendición de cuentas del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) y la estrategia participación ciudadana, hacen parte de la política participación ciudadana en la gestión pública del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), toda vez que sus lineamientos contemplan la adopción de mecanismos que permitan involucrar a los grupos de interés y de valor en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas, así como, la garantía del derecho de los ciudadanos para pedir información, explicaciones y retroalimentar a las instituciones públicas, con evaluaciones y propuestas de mejora. Así mismo, se articula con el eje pilar estratégico Equipo comprometido con la entidad y con la excelencia en el servicio al afiliado, teniendo en cuenta que las estrategias de relacionamiento con el ciudadano, le permite a la entidad e identificar oportunidades de mejora en los procesos, brindándoles una experiencia superior de servicio.

Racionalización De Trámites

La política de racionalización de trámites tiene como objetivo facilitar al consumidor financiero el acceso a los trámites y otros procedimientos administrativos que brinda el FNA, por lo que se requiere implementar acciones normativas, administrativas o tecnológicas que tiendan a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites. Adicional para el plan se identificaron los trámites con mayor cantidad de quejas, reclamos, y denuncias de los ciudadanos con el fin de buscar implementar un desarrollo tecnológico que permita unificar las certificaciones de Cesantías, Crédito Hipotecario y AVC que se generan por los diferentes canales, permitiéndole a la entidad simplificar y agilizar este trámite, mejorando la eficiencia, ahorrando recursos y reduciendo los tiempos de espera para los consumidores financieros brindando un mejor servicio.

Nota: Para la vigencia 2025 este plan será reemplazado por el Programa de Transparencia y Ética Pública 2025

5.5.8. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI

El Plan estratégico de tecnologías de la Información – PETI, es el instrumento que estratégicamente apalanca la transformación digital del FNA, con el fin de mejorar la experiencia del usuario interno y externo al relacionarse con la oferta de servicios y productos de la Entidad, consolida las iniciativas y proyectos de tecnología que deben desarrollarse para aportar al cumplimiento de los objetivos misionales y las metas institucionales; con una visión holística, el PETI incluye los motivadores estratégicos para un entendimiento del hoy y define la estrategia TI futura, alineada con el Plan Estratégico Institucional - PEI, el Plan Sectorial y el Plan Nacional de Desarrollo, involucra catalizadores de inclusión, democratización, igualdad, acceso, uso y aprovechamiento de los datos para una transformación Social.

5.5.9. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

Este plan tiene como principal objetivo establecer un marco estratégico integral que permita identificar, evaluar y mitigar los riesgos asociados al manejo de la información al interior de la Entidad, este plan busca integrar procesos sistemáticos y estructurados para analizar las amenazas potenciales, evaluar su impacto y probabilidad, y desarrollar estrategias efectivas de respuesta, este plan corresponde a un instrumento clave para alinear la gestión de riesgos con los objetivos organizacionales y las metas estratégicas, contribuyendo así a la toma de decisiones informadas. Además, busca establecer un ciclo continuo de mejora, adaptándose a los cambios en el entorno operativo y tecnológico, buscando mantener la sostenibilidad de las medidas implementadas. Al involucrar a los diferentes niveles y actores dentro de la Entidad, este plan fomenta una cultura de gestión de riesgos, promoviendo la conciencia y responsabilidad compartida en la salvaguarda de la información.

5.5.10. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Este plan tiene como objetivo principal establecer una estructura estratégica en busca de proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información manejada por la Entidad, este plan busca integrar de manera coherente las políticas, procesos y tecnologías necesarias para salvaguardar la información, además, se orienta a identificar y evaluar los riesgos de seguridad de la información, permitiendo la implementación de medidas de seguridad apropiadas y la gestión efectiva de incidentes. En el marco del modelo institucional, el plan se concibe como un componente esencial de la gestión de riesgos, promoviendo la adaptabilidad y resiliencia frente a amenazas emergentes, asimismo, busca involucrar a todos los niveles de la organización, fomentando una cultura de responsabilidad y conciencia en torno a la importancia de la seguridad de la información. Al alinearse con

los objetivos estratégicos y valores institucionales, este plan contribuye a la construcción de la confianza tanto interna como externamente, fortaleciendo la reputación y el cumplimiento de estándares éticos y regulatorios en el manejo de la información

5.5.11. Planes Adicionales

5.5.11.1. Plan de Acción Estratégico

El Plan Estratégico, es aquel que está conformado por cuatro políticas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que son, la política de Planeación Institucional, la política de Seguimiento y evaluación de desempeño institucional, la política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos y la política de Control Interno. Este plan es liderado por planeación y coadyuvado por diferentes áreas, que permite realizar un soporte transversal a la entidad. Se concentra en cuatro dimensiones y en una ruta de soporte estratégico amplio para la entidad que alinea desde la planeación estratégica institucional que define el mapa de acción, prosigue con búsqueda de la ejecución y gestión que conlleven a lograr los objetivos propuestos y a llevar a cabo las decisiones tomadas en sus diferentes planes e instancias institucionales. De igual manera el Plan Estratégico busca fortalecer las actividades de seguimiento y gestión de cumplimiento, promoviendo la claridad de los resultados esperados, el alcance, los tiempos, recursos y herramientas necesarios para lograr lo planeado de forma estratégica. Finalmente, en el marco del soporte transversal, el plan también contiene todas las políticas con relación a Control Interno, vista desde la óptima de promover e implementar las buenas prácticas a través de lineamientos de control interno

5.5.11.2. Plan Institucional de Gestión Ambiental

El Fondo Nacional del Ahorro en su calidad de empresa comercial e industrial del Estado, es consciente de su responsabilidad en la protección del medio ambiente a través de la promoción de la Gestión Ambiental, con el fin de prevenir, controlar y mitigar los impactos generados por sus actividades institucionales. Por ello se busca la construcción de El Plan Institucional de Gestión Ambiental como instrumento de planeación interne del FNA, con el fin de orientar los programas y actividades de gestión ambiental con el fin de aportar al cuidado del medio ambiente, realizar un uso sostenible de los recursos y la disminución de los efectos ambientales generados por su funcionamiento. Adicionalmente incluir el marco legal aplicable, al FNA en materia ambiental propendiendo por el buen uso de los recursos, involucrando la gestión ambiental en la entidad con el compromiso del logro del cuidado del medio ambiente.

5.5.11.3. Plan Estadístico

Este plan tiene como objetivo generar información estadística y registros administrativos para mejorar el diseño de planes y programas, la construcción participativa de las soluciones sociales, las acciones de control político y social, la transparencia de las actuaciones del

Estado y la coordinación del SEN. La información estadística es un activo fundamental para los procesos de toma de decisiones de las entidades públicas, por lo cual se incluye dentro de la quinta dimensión del MIPG (información y comunicación) con la finalidad de generar y disponer información estadística para mejorar la efectividad de la gestión y planeación basada en evidencias por medio de mecanismos como: Planeación estadística, fortalecimiento de registros administrativos y calidad estadística. El SEN y Función Pública disponen instrumentos, herramientas y documentación de carácter técnico para que las entidades los acojan y ajusten de acuerdo con sus capacidades y a su contexto institucional.

5.5.11.4. Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación

El Plan de Gestión del Conocimiento y la Innovación se enfocará en diseñar y establecer bases sólidas para la innovación en el FNA S.A. que incluirá, la implementación del Hub de Innovación que permitirá crear espacios de co-creación y el diseño de mecanismos para la adopción de uso y apropiación de iniciativas de innovación que buscarán la optimización de los procesos internos, la mejora continua, reforzar las competencias de los colaboradores y fortalecer la gestión del conocimiento. Así mismo, buscará establecer alianzas estratégicas internas y externas que permitirán materializar las iniciativas planteadas, beneficiando de forma transversal la Planeación Institucional y permitiendo a la Sociedad adaptarse a los cambios y la evolución del entorno.

5.5.11.5. Plan de Control Interno

El Plan Institucional de Control Interno es un plan que propende por el mejoramiento continuo, es un instrumento fundamental para el Fondo Nacional del Ahorro S.A., que busca promover la eficiencia y la transparencia en los procesos. Su principal objetivo es garantizar que las actividades, operaciones y recursos de la institución se gestionen de manera efectiva, cumpliendo con la normativa vigente y los objetivos estratégicos establecidos. La política de control interno en el Fondo Nacional del Ahorro S.A. para la vigencia 2025 se centrará en los tres subsistemas que contienen los cinco componentes del Sistema Institucional de Control Interno, así como se enuncian a continuación, Subsistema de Control Estratégico- SICI (ambiente de control y Gestión del Riesgo), Subsistema de Control de Gestión (Actividades de Control, Información y comunicación) y Subsistema de Evaluación a la Gestión (Evaluación y Autoevaluaciones). De igual manera las actividades se centrarán en el fortalecimiento del modelo de las líneas de defensa.

El Plan de Control Interno también contribuye al fortalecimiento de la confianza en los diferentes grupos de interés, como usuarios, colaboradores, directivos y la sociedad en general. Al asegurar que las acciones de la institución se llevan a cabo con eficacia, ética y responsabilidad, se refuerza su legitimidad y sostenibilidad a largo plazo.

Nota: en el link <https://www.fna.gov.co/sobre-el-fna/conocenos/planes-y-programas> se detalla la información de cada plan.

6. Formulación Planes de Acción 2025-2026

Para la formulación de los planes se va a llevar a cabo bajo 3 fases que son:

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
1	Preliminares	Es la fase en la cual cada responsable de los planes, identificar la naturaleza del plan en cuanto a objetivos y requerimientos y normativas vigentes y su articulación con MIPG y el Plan Estratégico Institucional. Adicional a lo anterior se realizarán las siguientes actividades: ▪ Consultar normatividad vigente referente al plan de acción. ▪ Alinear los planes con el Decreto 612 de 2018, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con la Planeación Estratégica	Líder (es) de Proceso	• DOFA • Auto diagnóstico MIPG o algún equivalente que ayude a identificar las brechas

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
		Institucional vigente. ▪ Identificar y analizar los requerimientos de la normatividad de MIPG. ▪ Revisar y analizar las metas del PEI. ▪ Elaborar documento Plan de Acción señalando la Normatividad vigente para la programación del Plan Acción vigencia 2025-2026, la articulación con MIGP y el PEI.		
2	Diagnóstico	Para esta fase el responsable debe Identificar necesidades, problemáticas a partir de resultados de los ejercicios anteriores y requerimientos de la normatividad vigente Para llevar a cabo este diagnóstico se deben realizar las siguientes actividades:	Líder (es) de Proceso	• Documento de resumen del plan máximo 20 palabras

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
		▪ Revisar y analizar la información de entrada (Resultados Plan de Acción vigencia 2023, Resultados FURAG evaluación en vigencia 2022., Autodiagnósticos vigencia 2023.) ▪ Informes de auditorías internas y externas. ▪ Elaborar en el Documento Contexto Plan de Acción la situación actual. Se debe utilizar algunas de las herramientas de diagnóstico. (DOFA y Autodiagnóstico) ▪ Incorporar en el Documento Plan de Acción los aspectos críticos de acuerdo con el análisis del diagnóstico. (necesidades, problemas o causas donde puede enfocar los esfuerzos).		
3	Construcción	El responsable del plan debe Construir el plan de acción a	Líder (es) de Proceso	Formato Formulación

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
		partir del capítulo de preliminares y diagnóstico identificando las acciones que se llevaran a cabo para la vigencia 2023. Para esto se realizarán las siguientes acciones: ▪ Diligenciar la ficha del Plan de Acción en el Formato Formulación del Plan Institucional. ▪ Crear el Plan de trabajo, donde las Iniciativas cuenten con Indicadores clave del proceso. ▪ Realizar la programación de las actividades definiendo las fechas de ejecución de cada una de las actividades, teniendo en cuenta que la fecha de la programación de las actividades comienza desde febrero hasta y finalizara en noviembre.		

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
		- Revisar que el Plan de Acción construido responda con las necesidades identificadas. - Enviar el Plan de Acción (Formato de Formulación del Plan Institucional) a la Gerencia de Planeación Estratégica en la fecha definida.		

7. Aprobación del Plan de Acción 2025-2026

Los planes de acción se someterán a aprobación durante el primer Comité de Gestión y Evaluación del desempeño.

No.	Fase	Descripción	Responsable	Entregable
1	Aprobación	Los planes de acción para cada vigencia (anual) deben ser presentados en el Comité de Gestión y Desempeño para ser aprobados y divulgados en la página web	Gerencia de Planeación Estratégica	Acta comité de Gestión de Desempeño

8. Bibliografía

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (06 de Enero de 2020). *observatorioplanificacion.cepal.org*. Obtenido de *observatorioplanificacion.cepal.org*:

- <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/modalidades/documento-conpes-3918-estrategia-para-la-implementacion-de-los-objetivos-de-desarrollo>
Departamento Nacional de Planeación. (18 de Marzo de 2018). *colaboracion.dnp.gov.co*.
Obtenido de *colaboracion.dnp.gov.co*:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (03 de Mayo de 2023). *colaboracion.dnp.gov.co*.
Obtenido de *colaboracion.dnp.gov.co*:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (23 de Mayo de 2023). *dnp*. Obtenido de *dnp*:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>
- Fondo Nacional del Ahorro. (28 de Enero de 2022). *fna*. Obtenido de *fna*:
<https://www.fna.gov.co/sobre-el-fna/normatividad/Institucional%20Decretos/DECRETO%20154%20DEL%2028%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf>
- Fondo Nacional del Ahorro. (01 de Noviembre de 2023). *fna*. Obtenido de *fna*:
<https://www.fna.gov.co/sobre-el-fna/normatividad/Institucional%20Resoluciones/RESOLUCION%20064.pdf>
- Fondo Nacional del Ahorro. (s.f. de s.f. de s.f.). *fna.gov.co*. Obtenido de *fna.gov.co*:
<https://www.fna.gov.co/sobre-el-fna/conocenos>
- Función Pública. (29 de Noviembre de 1993). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>
- Función Pública. (15 de Julio de 1994). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=327>
- Función Pública. (05 de Junio de 1995). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321>
- Función Pública. (05 de Agosto de 1998). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Función Pública. (29 de Diciembre de 1998). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>
- Función Pública. (20 de Diciembre de 2001). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6055>
- Función Pública. (30 de Diciembre de 2003). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=11232>
- Función Pública. (9 de Diciembre de 2004). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=15423>
- Función Pública. (20 de Mayo de 2005). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16547>
- Función Pública. (18 de Noviembre de 2009). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37853>
- Función Pública. (13 de Julio de 2009). *funcionpublica*. Obtenido de *funcionpublica*:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=36842>

- Función Pública. (12 de Julio de 2011). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>
- Función Pública. (12 de Julio de 2011). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>
- Función Pública. (3 de Diciembre de 2012). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=50803>
- Función Pública. (06 de Marzo de 2014). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56882>
- Función Pública. (26 de Mayo de 2015). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77653>
- Función Pública. (26 de Mayo de 2015). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Función Pública. (26 de Mayo de 2015). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Función Pública. (26 de Enero de 2016). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67541>
- Función Pública. (11 de Septiembre de 2017). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>
- Función Pública. (04 de Abril de 2018). *funcionpublica*. Obtenido de funiconpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>
- Función Pública. (21 de Marzo de 2020). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110634>
- Función Pública. (28 de Marzo de 2020). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111115>
- Función Pública. (19 de Mayo de 2023). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>
- Función Pública. (15 de Noviembre de 2023). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=224050>
- Función Pública. (s.f. de Marzo de 2023). *funcionpublica*. Obtenido de funcionpublica:
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732
- Función Pública. (s.f. de Marzo de 2023). *funiconpublica*. Obtenido de funcionpublica:
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732
- Naciones Unidas. (s.f. de s.f. de s.f.). *un*. Obtenido de un:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f. de s.f. de s.f.). *undp*. Obtenido de undp: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>