



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Plan Estratégico de Talento Humano - Ley 909 de 2004.

TABLA DE CONTENIDO

1	PRELIMINARES	2
1.1	NORMATIVIDAD VIGENTE	2
1.2	ARTICULACIÓN CON LINEAMIENTOS INTERNOS Y EXTERNOS	4
2	DIAGNÓSTICO	5
2.1	SITUACIÓN ACTUAL.....	5
3	PLAN DE TRABAJO.....	6



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

1 PRELIMINARES

1.1 NORMATIVIDAD VIGENTE

- Ley 152 de 1994 “Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”
- 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”
- 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
- Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida
- CONPES 3918 “Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en Colombia”
- 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”
- Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control Constitución Política, artículos 209 y 269.
- Sistema de Control Interno – Ley 87 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"
- Sistema de Desarrollo Administrativo – Ley 489 "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."
- Sistema de Gestión de Calidad – Ley 872 "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".
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI – Decreto 1599 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.”



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Decreto 2482 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, actualizado: MIPG – Decreto 1499 “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”
- 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"
- 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”
- Decreto 4485 de 2009 “Por medio de la cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública”
- Decreto 2623 de 2009 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano.”
- Decreto 943 de 2014 “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”
- Ley 1753 de 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.
- Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017
- Acuerdo 2517 de 2023 “Por el cual se adopta una nueva versión del Código de Gobierno Corporativo e Integridad del Fondo Nacional del Ahorro”
- 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”
- Acuerdo 2517 de 2023 "Por el cual se adopta una nueva versión del Código de Gobierno Corporativo e Integridad del Fondo Nacional del Ahorro”
- Constitución Política de Colombia
- Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 171 de 2016 “Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”
- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”
- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
- Resolución 667 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”
- Circular 100-10 Función Pública de 2014 asunto: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

1.2 ARTICULACIÓN CON LINEAMIENTOS INTERNOS Y EXTERNOS

N°	Planes Decreto 612	Pilar Estratégico	MIPG Dimensiones	MIPG Política	Eje Transformacional PND	Objetivo ODS
1	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	Convergencia regional	ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

2 DIAGNÓSTICO

La Gerencia de Gestión Humana es la encargada de fomentar y trabajar en pro de la calidad de vida del Talento Humano del Fondo Nacional del Ahorro S.A, como elemento clave para impulsar el desarrollo profesional y personal de nuestros servidores públicos en todas las etapas del ciclo de vida laboral, promoviendo ambientes de trabajo saludables y seguros a través de la mejora continua en la planeación e implementación del sistema de gestión integrado. Se observa que la Gerencia cuenta con diferentes fortalezas que van desde el cumplimiento del procedimiento de vinculación del personal, pasando por una buena gestión del desarrollo, bienestar y crecimiento de los trabajadores, y finaliza con el acompañamiento en la desvinculación del mismo.

Durante la vigencia 2024 en la Gerencia de Gestión Humana se ejecutaron actividades importantes para la institución como la creación del programa los + notables, este espacio en donde los estudiantes de las diferentes universidades del país pudieron realizar procesos de ingreso para este programa; se amplió la cobertura de aprendices SENA, se amplió la cuota de personas de inclusión, los programas de bienestar a nivel nacional tuvieron un impacto y un alcance importante para el año en mención, los ascensos e ingresos a planta ha sido uno de los procesos más destacados y con mayor satisfacción para los empleados, seguridad y salud en el trabajo ha realizado actividades durante todo el año dando un acompañamiento contante y con presencia a nivel nacional, otro proceso importante en este periodo fue el inicio y la revisión de las cargas laborales a nivel entidad con el objetivo de profesionalizar la planta de personal.



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

GERENCIA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Sin embargo, el resultado del autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano de Función Pública, se evidenciaron algunas oportunidades de mejora las cuales serán fortalecidas para el año 2025 mediante la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano, algunas de ellas son: generar innovación con pasión con capacitaciones y campañas para fortalecer los procesos desde Gestión humana novedosos y de gran provecho para la sinergia institucional; implementar un liderazgo basado en valores, los cuales deben ser el pilar para el comportamiento institucional como lo son la honestidad, el compromiso, el respeto y a justicia, para el año 2025 se trabajara en este objetivo mediante campañas y actividades como la “tienda de valores”, así como también generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, cultura de la calidad y la integridad; e implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, la cual es factor importante y se tendrá en cuenta en el PETH en lo referente a la plataforma de reconocimiento y beneficios.

3. SITUACIÓN ACTUAL

El plan presenta un cumplimiento del 100%, para todo el año en curso. Durante el año 2024 se presentaron algunos inconvenientes en los primero dos trimestres, sin embargo, se subsanaron realizando la reprogramación de las actividades para los siguientes trimestres, dando espacio a la Gerencia de Contratación de dar cumplimiento a los procesos pendientes por gestionar.

3 PLAN DE TRABAJO

Las acciones que se programaron para la vigencia 2025, son el resultado generado por los autodiagnósticos y necesidades de la gestión del talento 2024. El objetivo de las acciones implementadas para el 2025 es generar estrategias de valor que impacten positivamente a la institución y a la consecución de su misión, todo esto ligado al PEI y a las políticas de MIPG. El plan para el 2025 está compuesto por 5 estrategias, las cuales de se detallan en el formato GE-PE-FO-015 FORMULACIÓN PLAN INSTITUCIONAL y su objetivo principal es cerrar las brechas enfocadas con acciones tales como: desarrollo de competencias, bienestar integral, gestión del desempeño y reconocimientos, innovación y transformación digital, diversidad e inclusión, ~~las cuales~~ estos se realizarán desde el mes de enero hasta el mes de noviembre 2025.