PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FONCOLOMBIA
FONDO MIXTO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA GESTIÓN SOCIAL DE COLOMBIA

VIGENCIA 2024

FONCOLOMBIA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. MARCO NORMATIVO 4

4. DEFINICIONES: 4

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL 5

6. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS 5

7. DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN 5

8. PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 5

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 6

ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 7

SEGUIMIENTO 8

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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[1].

La planeación estratégica del talento humano forma parte del proceso de planeación organizacional, en el cual a través de las diferentes actividades que la entidad va a desarrollar fortalece el recurso humano y mejora de las relaciones humanas en su interior.

El presente documento establece las estrategias que permitirán a FONCOLOMBIA contar con un talento humano idóneo, comprometido y transparente y de esta manera contribuir al logro de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de los procesos internos.

1. OBJETIVO

Fortalecer la Gestión del Talento Humano con las diferentes estrategias que permitan contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los trabajadores de FONCOLOMBIA.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Está dirigido a todo el personal que labora en la entidad.

[1] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-marzo 2023

3. MARCO NORMATIVO

Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

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 MIPG.

Decreto 612 de 2018, Por la cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades.

Resolución 0312 de 2019, "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

4. DEFINICIONES:

Recurso Humano: conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía.

Capacitación: Serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST): debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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 la salud en el trabajo.

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Mediante acuerdo de la Junta Directiva No. 003 del 29 de noviembre de 2023, FONCOLOMBIA - FONDO MIXTO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA GESTION SOCIAL DE COLOMBIA, quedó conformada por: veintiún (21) cargos clasificados en los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial.

6. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS

Directivo: 6
Profesional: 12
Técnico: 2
Asistencial: 1

7. DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN

Tipo	No. empleos
Libre Nombramiento y remoción	**1**
Termino Indefinido	**5**
Termino fijo inferior a un año	**15**
TOTAL	**21**

8. PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La caracterización de los empleos de FONCOLOMBIA, se visualiza a través de la siguiente planta de personal relacionada a continuación:

Nivel del cargo	No. de empleados
Nivel Directivo	**6**
Nivel Profesional	**12**
Nivel Técnico	**2**
Nivel Asistencial	**1**
TOTAL	**21**

FONCOLOMBIA

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El 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.

La planeación estratégica es el instrumento en el cual se identifica y planea las diferentes actividades a realizar con respecto al desarrollo integral del trabajador y su impacto en el desempeño de sus labores.

Componentes del Plan Estratégico de talento humano:

- **Plan Institucional de Capacitación**

El Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los trabajadores de la Entidad, a través de las diferentes capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

- **Plan Institucional de Bienestar e Incentivos**

El plan Institucional de Bienestar e Incentivos permite generar estrategias de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los trabajadores y de sus grupos familiares, mediante actividades de carácter lúdico, deportivo, de integración, reconocimiento y recreativo para los servidores y su grupo familiar.

- **Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Llevar a cabo las actividades correspondientes a garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades que desempeñan los trabajadores en la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos, la promoción y prevención de la salud, evitando de esta manera la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales entre otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los trabajadores.

- **Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como objetivo la actualización de la información sobre cargos vacantes, con el fin de que la entidad pueda programar la provisión de dichos empleos.

- **Plan de previsión de Recursos Humanos**

El plan de previsión determinará las necesidades de personal e implementar estrategias de previsión de empleos, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las áreas.

ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

De acuerdo al MIPG la Gestión de Talento Humano se enmarca en rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas, dichas rutas conducen a la creación del valor público a través del fortalecimiento del talento humano, por lo anterior cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán de tal manera que permitan el fortalecimiento de las rutas de creación de valor.

Rutas de creación de Valor	Relación con el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad (La felicidad nos hace productivos)	▪ Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. ▪ Plan Institucional de Capacitación
Ruta del Crecimiento (Liderando talento)	▪ Plan Institucional de Capacitación
Ruta del Servicio (Al servicio de los ciudadanos)	▪ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. ▪ Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad (La cultura de hacer las cosas bien)	▪ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. ▪ Plan Institucional de Capacitación ▪ Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del análisis de datos (Conociendo el talento)	▪ Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ▪ Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. ▪ Plan Institucional de Capacitación

SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento al plan estratégico de talento humano a través del cumplimiento de cada uno de los planes institucionales de la vigencia 2024.

Original firmado
JHON JAIRO MENESES QUINTERO
Director Ejecutivo
FONCOLOMBIA

Elaboro: Zully Sanmiguel Ochoa
Jefe de Recurso Humano