



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

PEIGCH 2019



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO



FONADE
Proyectos que *transforman* vidas

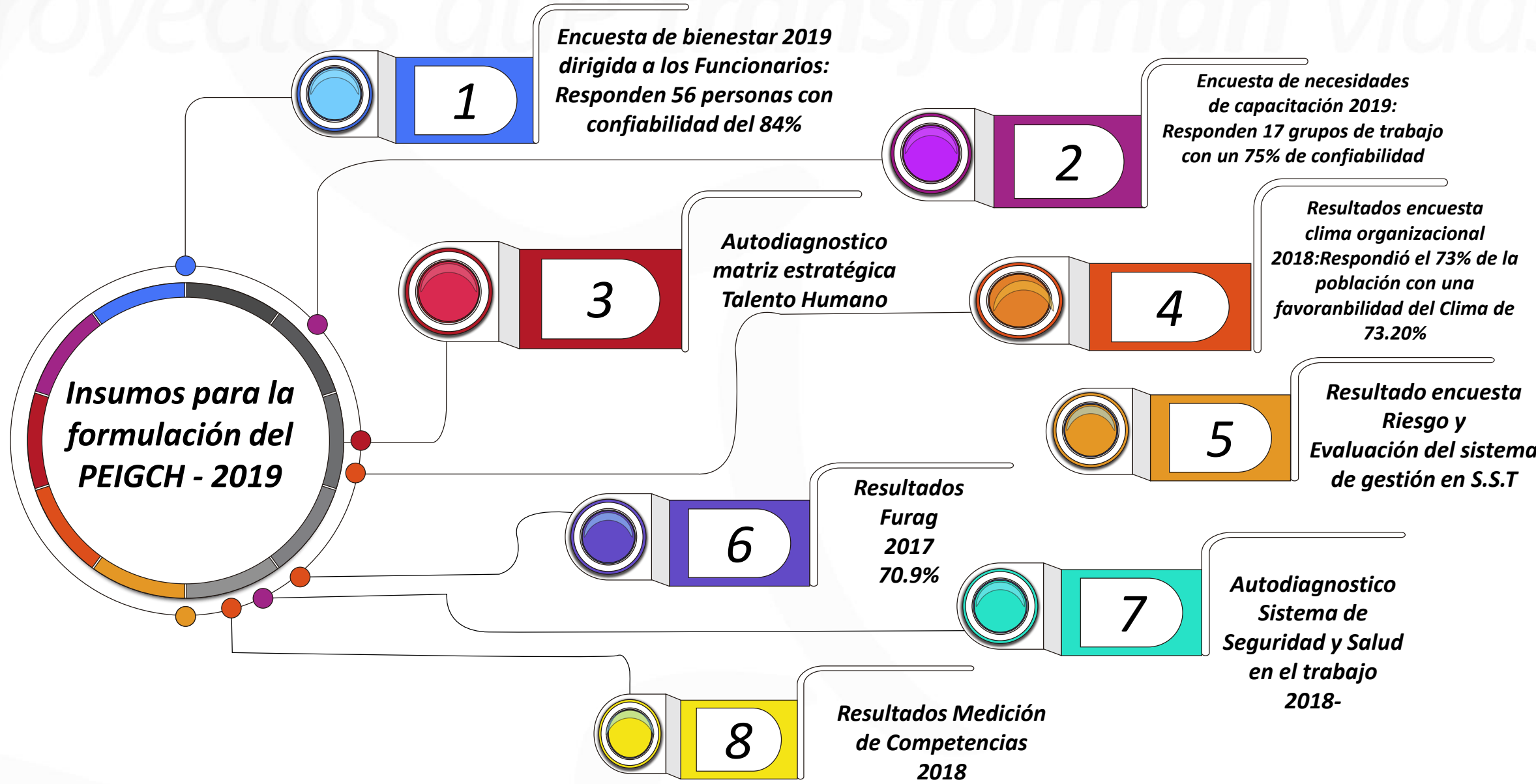
»» Objetivo General - PEIGCH

Generar Calidad de vida laboral desde la vinculación, la permanencia y el retiro de los funcionarios, promocionando el desarrollo, de la creatividad, productividad laboral y satisfacción de las personas en el entorno laboral.



Objetivos Específicos - PEIGCH

- * Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados de las entidades públicas.***
- * Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.***
- * Identificar, difundir y replicar las mejores prácticas de gestión pública.***
- * Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño de las entidades públicas.***



Componentes del Plan Estratégico Institucional de Gestión del Capital Humano



Acuerdos de Gestión

4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos de cada uno de los acuerdos de gestión



3. Seguimiento de avance de cada uno de los acuerdos de gestión



2. Acuerdos de gestión alineados con el plan de desarrollo nacional



1. Suscripción acuerdos de gestión Elaborados por los 4 subgerentes de la entidad



Objetivo
Establecer las actividades para la concertación, formalización, seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos adquiridos por el Gerente Público con el superior jerárquico

Alcance

Inicia con la fase de orientación, concertación y formalización de la suscripción del acuerdo de gestión, continúa con la fase de seguimiento y retroalimentación y finaliza con la evaluación y posterior calificación del avance de los compromisos adquiridos por el Gerente Público

CONDICIONES GENERALES

SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN.

Se realizarán seguimientos semestrales a los acuerdos de gestión suscritos entre el Gerente Público y su superior jerárquico con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados

FORMALIZACIÓN

El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el Gerente Público

EVALUACIÓN

El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de (3) meses después de finalizar la vigencia.

CONCERTACIÓN

Comienza con la inducción del Gerente Público para que conozca las orientaciones estratégicas, la misión, visión, los objetivos estratégicos, los planes, programas, proyectos, los procesos y la cultura institucional.

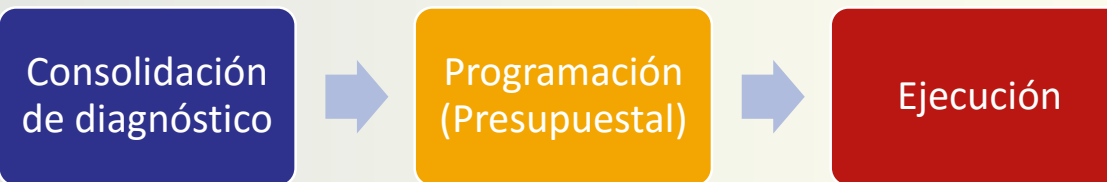
MODIFICACIONES

los acuerdos de gestión serán objeto de modificación solo cuando dentro de los compromisos gerenciales hayan actividades planteadas por el plan de acción institucional anual y que, surtiendo el proceso establecido en el PDI014 se modifique la actividad del plan de acción institucional con su soporte y aprobación de la directiva y se podrá solicitar la modificación de los compromiso gerenciales.

**Plan Institucional
de Capacitación -
Planeadas 75
Capacitaciones que van
Dirigidas a los Sigüientes
Ejes Temáticos**

- 01 Integración cultural
- 02 Planificación
- 03 Desarrollo territorial y nacional
- 04 Competitividad
- 05 Buen gobierno
- 06 Contratación pública
- 07 Cultura organizacional
- 08 Derechos humanos
- 09 Gestión administrativa
- 10 Gestión de las tecnologías de la información
- 11 Gestión documental
- 12 Gestión financiera
- 13 Gobierno digital
- 14 Innovación
- 15 Participación ciudadana
- 16 Servicio al ciudadano
- 17 Sostenibilidad ambiental
- 18 Derecho de acceso a la información
- 19 Necesidades específicas de capacitación

***Plan Institucional
de Capacitación
Formulado con base en las
solicitudes de los grupos
de trabajo y la oferta
institucional***



De las 75 capacitaciones programadas, se estima que al menos 50 temáticas pueden ser abordadas de manera gratuita en alianza con entidades públicas.

Sistema de Estímulos



Monetarios

No monetarios

Total de Actividades (1)

Concurso Mejores equipos de trabajo

Total de Actividades (12)

- 1 Día compensatorio por Cumpleaños
- Celebración día de la secretaria
- Reconocimiento por día de Madre y Padre
- Reconocimiento a servidores públicos por día del servidor público.
- Reconocimiento por día de amor y amistad
- Commemoración Día Prevención Cáncer de seno
- Reconocimiento por días de descanso festividades fin de año y Semana Santa



Protección y Servicios Sociales

Total de Actividades (31)

Calidad de Vida Laboral

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Formación en artes o artesanías
- Promoción y prevención en salud
- Promoción programas de vivienda
- Educación formal / Pacto colectivo

- Intervención clima organizacional
- Adaptación al cambio organizacional
- Desvinculación asistida y prepensionados
- Cultura organizacional
- Competencias comportamentales

SISTEMA DE ESTIMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR - INTERVENCIÓN EN CLIMA ORGANIZACIONAL

- Se aplica encuesta a 667 participantes donde se intervienen a funcionarios y contratistas para medir el clima y ambiente laboral.
- Se tienen en cuenta para la medición, las siguientes dimensiones: ***Funcionamiento, Condiciones de trabajo, Estimulo al desarrollo, liderazgo transaccional, participación, Solución de conflictos y Trabajo en equipo.***
- El resultado obtenido fue de 73.20 %en promedio, donde se indico que nos encontramos 7 puntos por debajo del clima ideal con una oportunidad de mejora especialmente en la dimensión de comportamiento organizacional.
- Con base en los resultados de la encuesta aplicada por COMPENSAR en el año 2018, para la Medición de Clima Organizacional, se recomienda :
- Las dimensiones que presentan menores puntuaciones son relaciones interpersonales y liderazgo transformacional, por lo tanto es necesario trabajar estos dos puntos transversalmente en la entidad.
- En general las áreas con puntuaciones más bajas hacen parte de la subgerencia técnica, donde sería importante fortalecer la comunicación, las relaciones interpersonales y el liderazgo
- En los ítems con puntuaciones más bajas hay tres temas presentes: la falta de reconocimiento dentro de la entidad, una baja comunicación entre las áreas o subgerencias y el desconocimiento del plan estratégico de la entidad.

Por lo anteriormente mencionado, se elaborará para la vigencia 2019 un Plan de Trabajo Interventivo para los diferentes grupos de trabajo. (Ver Plan de trabajo-Sistema de Estímulos 2019)

Medición de Competencias

El procedimiento PAP-614 Evaluación de Competencias indica:

** “La evaluación de competencias se debe realizar cada dos años a partir del GAP601 Guía de competencias laborales, organizacionales y comportamentales de empleados públicos y trabajadores oficiales”*

** Al siguiente año de realizar la evaluación de competencias, se debe realizar la implementación de las competencias a fortalecer o mejorar.*

A

Con base en resultados de medición de competencias realizadas en 2018 por caja de compensación familiar compensar.

B

Se creará un plan de trabajo individual. (Marzo 2019)

C

Se realizará seguimiento y asesoría personal para reforzar competencias a nivel organizacional, comportamental, técnico y /o asistencial. (Mar - Dic 2019)

Contextualizar- A-RESULTADOS - MEDICIÓN DE COMPETENCIAS 2018

- Se realizó la Medición de competencias con COMPENSAR en el mes de julio del año 2018.
- Se aplicó de la siguiente manera: Escala: 1 a 100.
- Base esperada por competencia: >70.
- Competencias evaluadas con base en guía GAP 611: *Comunicación, conocimiento del entorno, Dirección Planeación, y desarrollo de personal, excelencia en el trabajo, liderazgo, Orientación a resultados, Relaciones interpersonales, Toma de decisiones, Trabajo en equipo, transparencia, Aprendizaje continuo, comunicación, Adaptación al cambio, Colaboración, Manejo de la información.*
- Niveles Evaluados: Directores, Profesionales, Técnicos y asistenciales
- Población: 29 Directores, 21 Profesionales, 12 Técnicos y 2 Asistenciales. Total 64 Evaluados.
- Se realizaron 168 Encuestas (Presencial, 100%).
- Se cumplió 97% del árbol evaluador.
- Donde los resultados fueron:
 - **A nivel directivo: 77.65 %** ponderación estimada de competencias favorables
 - **A nivel Profesional: 85.39%** ponderación estimada de competencias favorables
 - **A nivel técnico: 85.53%** ponderación estimada de competencias favorables
 - **A nivel asistencial: 83.2%**

B -PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL

- *Se realizo retroalimentación, y se entrego un PTI (Plan de trabajo Individual)*
- *Se realizará seguimiento, con cada uno de los funcionarios con matriz de tareas diligenciada, a partir del mes de marzo.*
- *Se intervendrá con apoyo personalizado y capacitación con base en las necesidades de los funcionarios (marzo a noviembre de 2019)*

C - SEGUIMIENTO

- *Se medirá el alcance y los cambios generados en este plan interventivo individual.(diciembre 2019)*

Plan de Vacantes

Plan de Vacantes Empleados Públicos – Trabajadores Oficiales

La formulación del Plan Anual de Vacantes – PAV, es una obligación de las unidades de personal de los organismos y entidades a las cuales les aplica la Ley 909 de 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Considerando que la planta de personal de FONADE no contempla empleos pertenecientes al sistema de carrera administrativa estipulado en la mencionada ley, no es sujeto de dicha obligación.

FONADE cuenta con la apropiación presupuestal respectiva en la vigencia 2019 en cada uno de los rubros de nómina por conceptos salariales, prestacionales y beneficios de pacto colectivo, y la provisión de vacantes se realizará conforme a lo establecido en el procedimiento PAP604 - Selección de Trabajadores Oficiales, de acuerdo con los requerimientos y perfiles definidos por el Gerente General para cada una de las dependencias.

Plan de Previsión del Recurso Humano

Con el fin de prever las vacancias definitivas que se puedan generar durante la vigencia 2019, de acuerdo con la información estadística de la planta de personal, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 1. Terminación del contrato por parte del empleador*
- 2. Terminación del contrato de manera voluntaria por parte del funcionario*
- 3. Factores relacionados con el cumplimiento de los requisitos de pensión, se tienen en cuenta, los siguientes criterios. (semanas cotizadas y edad)*
- 4. Factores como, calamidad, Enfermedad y/o Muerte*

Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo

2019

El plan de trabajo 2019 contempla 69 actividades que dan cumplimiento a los requisitos mínimos en materia de implementación y seguimiento del SG SST definido por la Norma

Generar los planes de mejora con el fin de contribuir a la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad

Comprobar por medio de auditorias internas, autoevaluaciones y seguimiento permanente por parte de la gerencia el cumplimiento de las actividades incluidas en el Plan de implementación del SST

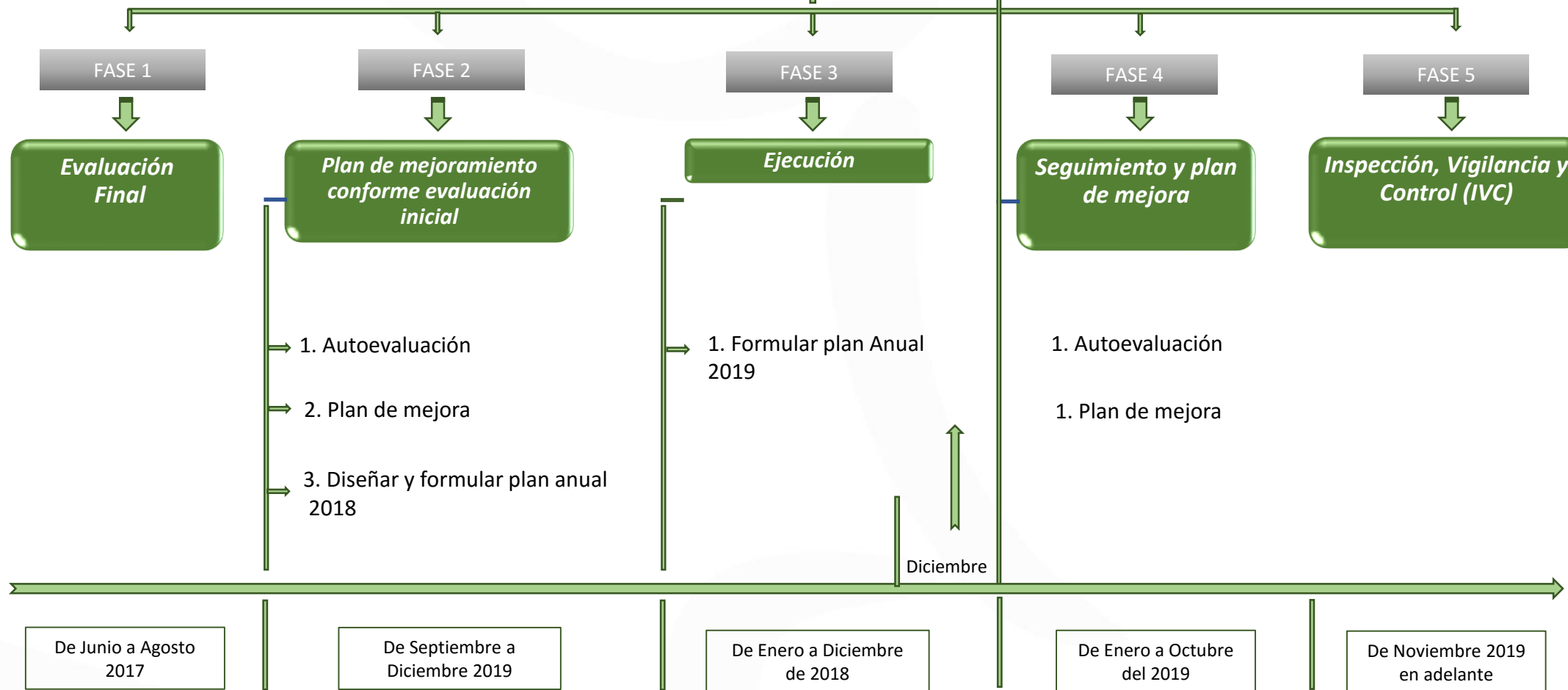


Atender los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y las resoluciones, Resolución 1111 de 2017 y 312 de 2019 Diseñar la documentación exigida por la norma Planificar las actividades que componen la implementación del sistema

Implementar las actividades que se plantean en los diferentes programas y procedimientos.

FASES DE ADECUACIÓN TRANSICIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ESTÁNDARES MÍNIMOS

Gestión 2019



Otros Componentes

- 1. Programa de inducción**
- 2. Programa de Reinducción**

1. Jornada trimestral de capacitación para nuevos colaboradores que incluya temas relacionadas con:

- *Código de Integridad*
- *Políticas integrales*
- *Proyectos de la Entidad*
- *Plataformas y requisitos de contratación*
- *Información de interés*

Lineamientos para la Supervisión de Proyectos *Lineamientos generales para la Dirección de Proyectos* *Direccionamiento Estratégico*

- *Inducción al puesto de trabajo: cada líder debe dar a conocer procedimiento, normativas, y claridad de ejecución de obligaciones específicas de los contratos.*
- *Recorrido a instalaciones físicas*

2. Se debe realizar a los funcionarios y colaboradores cada año, donde se enfatice en los cambios organizacionales, nuevos procedimientos, nuevas políticas, y cualquier cambio a nivel organizacional.

Evaluación y Seguimiento PEIGCH

- *Se realiza seguimiento y verificación mensual del cumplimiento de cada una de las actividades planteadas en los planes que compone el PEIGCH – 2019*
- *El Grupo de Planeación y Gestión del Riesgo verifica el desarrollo de las actividades por medio de diferentes soportes y evidencias entregados por partes del Grupo Gestión del Talento Humano*