

VERSIÓN: 001
FECHA DE APROBACIÓN: Enero de 2019

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2019**

**FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES
FONCEP**

Bogotá D.C., enero 2019

Equipo Directivo

RUBEN GUILLERMO JUNCA MEJIA
Director General

BEATRIZ HELENA ZAMORA GONZALEZ
Subdirectora Financiera y Administrativa

LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ
Responsable Área de Talento Humano

Equipo Técnico

ASTRID MUÑOZ BERNAL
Técnico Operativo
Área de Talento Humano

Comisión de personal

Rol	Nombre	CARGO
Principal	BEATRIZ HELENA ZAMORA GONZÁLEZ	Subdirectora Financiera y Administrativa
Principal	JULIO MARIO SALAZAR RESTREPO	Jefe Oficina Asesora de Planeación
Principal	JULIÁN ALEXIS DIAZ OROZCO	Profesional Universitario
Principal	MARIA LUCY REINOSO MARIN	Profesional Universitario
Suplente	ZULMA CONSTANZA GUAUQUE BECERRA	Subdirectora de Prestaciones Económicas
Suplente	CARLOS ALBERTO LA ROTA GARCÍA	Gerente de Pensiones
Suplente	LUIS EDUARDO PEÑA	Técnico Operativo
Suplente	SALVADOR ABELLA PAEZ	Técnico Operativo



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
HACIENDA
Fondo de Prestaciones Económicas
Presupuesto de Ingresos

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCION	4
2.	ASPECTOS NORMATIVOS.....	4
3.	OBJETIVO GENERAL DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	4
3.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	5
3.2	Misión.....	5
3.3	Visión.....	5
4.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	5
5.	METODOLOGIA	5
5.1.	Diagrama I 360° perspectiva funcionarios Foncep.	6
5.2.	Diagrama II. Fases del proyecto.	7
5.3.	Diagrama III. Estado CEM.	8
	* Fischman, David. Motivación 360°. Editorial: Penguin Random House Grupo Editorial Chile 2014.	8
6.	ACTIVIDADES	8
7.	INDICADORES.....	8

1. INTRODUCCION

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

2. ASPECTOS NORMATIVOS

- **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.” (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- **Ley 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos):
Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

3. OBJETIVO GENERAL DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Atraer y retener Capital Humano, que satisfaga las competencias requeridas por la entidad; impulsando un óptimo ambiente laboral, que promueva servidores felices y comprometidos, para el cumplimiento de las metas definidas; en ámbitos de legalidad e integridad. Por medio de los diferentes planes del área para el 2019 incentivando en los funcionarios la calidez humana en la prestación de los servicios y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a terceros, enfocados en los valores resaltados en FONCEP.

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar a los funcionarios Foncep desde una perspectiva de 360°, que permita proyectar sus fortalezas y desarrollar sus puntos de mejora tanto a nivel personal como profesional, buscando el cierre de brechas en las competencias comportamentales y funcionales, generando el logro de altos niveles de productividad y calidad como equipo.

3.2 Misión

Desarrollar de forma integral a los funcionarios Foncep acorde a las competencias requeridas por la entidad; impulsando un óptimo ambiente laboral, que promueva servidores felices y comprometidos.

3.3 Visión

Ser un área que incentiva la consolidación de un equipo de funcionarios de alto desempeño, que trascienden de forma personal y profesional, generando como sello de identidad el estar comprometidos, motivados y felices, en el cumplimiento de las metas definidas en su desarrollo integral.

4. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano se construyeron a partir de la participación de los funcionarios en encuestas que indagaban sobre sus intereses y necesidades en capacitación y bienestar social e incentivos.

En seguridad y salud en el trabajo, se tomaron como referentes los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos, los resultados de la encuesta de riesgo sicosocial y el estado de avance del sistema de seguridad y salud en el trabajo a 2018.

De igual manera, se tomó el resultado del autodiagnóstico de MIPG de talento humano.

Se tomaron los resultados del entrenamiento de Líderes realizado en el 2018, se identifica la necesidad de fortalecer el modelo de liderazgo en Foncep. Por lo tanto se inicia para el 2019 con la perspectiva de trabajar la teoría motivacional de 360°, viendo a nuestros funcionarios desde una óptica integral. Área personal, familiar, laboral y social.

5. METODOLOGIA

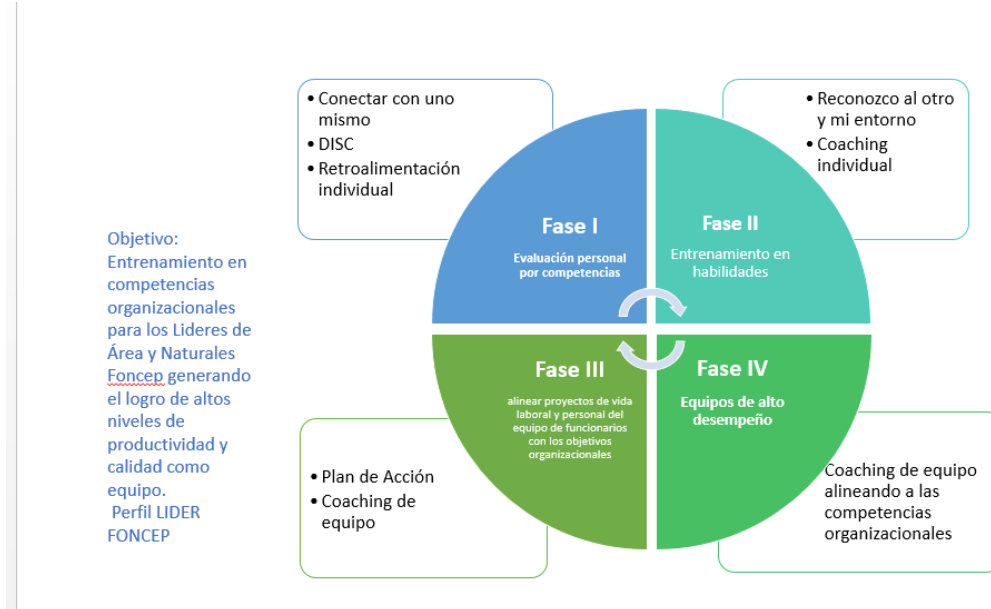
Desde la perspectiva de la teoría 360° de DAVID FISCHMAN, nos enfocaremos en la evaluación personalizada del equipo de trabajo, con el fin de lograr un autoconocimiento, reconociendo competencias comportamentales, como aceleradores de la automotivación y los efectos de las mismas en los diferentes roles que realizan nuestros funcionarios.



5.1. Diagrama I 360° perspectiva funcionarios Foncep.

Iniciaremos con la evaluación por competencias, retroalimentación individualizada, para luego identificar las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de nuestros funcionarios para proyectar la automotivación en el importante papel que ejercen dentro de Foncep.

El proyecto se trabajará en IV fases de la siguiente manera:



5.2. Diagrama II. Fases del proyecto.

La fase I, nos dará el insumo para identificar las competencias comportamentales a nivel individual.

La fase II, identificaremos las competencias comportamentales a desarrollar dentro del equipo y así como a resaltar las fortalezas, reconociéndose a sí mismo y su impacto dentro del entorno donde se desenvuelve.

La Fase III, se impulsará el trabajo en equipo, por medio de sesiones indoor y outdoor, que lleven a reforzar la cultura de Foncep como equipo orientado a resultados y metas comunes.

La fase IV, se realizarán sesiones de coaching de equipo, alineando competencias comportamentales del equipo a las competencias organizacionales.

Con este programa buscamos fortalecer de forma integral a nuestros colaboradores Foncep durante el 2019, identificando los motivadores intrínsecos en cada uno de ellos, para lograr un estado CEM (Comprometido, Esperanzado y Motivado) al interior y exterior de nuestra entidad, acorde al perfil de nuestro líder Foncep.



5.3. Diagrama III. Estado CEM.

* Fischman, David. Motivación 360°. Editorial: Penguin Random House Grupo Editorial Chile 2014.

6. ACTIVIDADES

Las actividades del plan estratégico están contenidas en los planes de:

Plan Institucional de Capacitación.
 Plan de bienestar Social e incentivos.
 Plan de seguridad y salud en el trabajo.
 Plan Anual de Vacantes.
 Plan de Integridad.
 Plan de Previsión de recursos humanos.

7. INDICADORES

El Plan Estratégico de Talento humano será medido con los indicadores del Proceso de Gestión de Talento Humano que aparecen en la herramienta visión.