

 <p>Alcaldía de Medellín Ciudad de Ciencia, Tecnología e Innovación</p> <p><b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p><b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p>Vigencia 2024</p>	<p>Código: GAH-PL04.V2</p>
		<p>Versión: 02</p>
		<p>Fecha de aprobación: enero 29 de 2024</p>

# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

**Vigencia 2024**

**Aprobado por  
Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

## 1. INTRODUCCIÓN

El Subproceso de Gestión Humana y del Conocimiento del proceso Administrativo del Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED, considera que el recurso humano es el capital más importante con el que cuenta la entidad, ya que son quienes ejecutan las políticas, prestan los servicios y aportan de manera directa al cumplimiento de los principios del Estado, como es la creación del valor público, pese a que se es consciente de la limitación que tiene la entidad por la naturaleza de su creación, Decreto 104 de 2007.

Este Plan se encuentra visionariamente enmarcado en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, de la Dimensión 1. Talento Humano, planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando contar con el principio del mérito en la provisión, el desarrollo de las competencias, la aplicación de estímulos y la implementación de estrategias que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral elevando el nivel de motivación y compromiso de los servidores públicos para dar respuesta a las demandas y necesidades de los ciudadanos.

El Plan estratégico de Talento Humano, pensado en el ser, contempla otros planes, en coherencia con el Departamento Administrativo de la Función Pública como son:

- Plan de Bienestar social e incentivos
- Plan Institucional de capacitación y formación
- Plan de Seguridad y salud en el trabajo
- Plan de vacantes y previsión del recurso humano, no aplica por la naturaleza de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

*“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018).*

## 2. OBJETIVO

Fortalecer la gestión del conocimiento e innovación del talento humano, del FONVALMED, a través de una cultura organizacional, alineada con las buenas prácticas para el logro de objetivos estratégicos, en función del cumplimiento de valores y proyección del valor público entregado, a través del mejoramiento del servicio, según la norma establecida.

### 2.1. Objetivo estratégico

El Plan Institucional se articula con la plataforma estratégica de la entidad a través del aporte que hace al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

- Implementar el plan de gestión del conocimiento institucional.
- Implementar el programa de gestión del talento humano.

**Nota:** Estos objetivos estratégicos son susceptibles de ajuste dentro del proceso de transición de los Gobiernos Territoriales.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano y Gestión del conocimiento del FONVALMED, inicia con el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, continua

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

con la identificación de necesidades, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo.

#### 4. DEFINICIONES

- **Dimensión del Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión del Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios, se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los servidores con derechos de carrea administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Programas de Inducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los servidores con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- **Programas de Reinducción:** Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que Requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Empleo Público:** Se considera como la estructura y la base de la función pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).
- **Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

## 5. MARCO NORMATIVO

- **Resolución de 104 del 4 de marzo de 2020,** “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

- **Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo:** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022.
- **Ley 1952 de 2019**, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

*Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*

*Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*
- **Ley 1960 del 27 de junio - 2019 del DAFP:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 51 de 2018**, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- **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”.
- **Circular No. 100.04 - 2018 del DAFP:** Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) bajo las siguientes directrices:



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

- «1. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales”.
- »2. Los gerentes públicos deben además tomar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana.
- »3. Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso».
- **Decreto 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
  - **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:
  - **Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014**: En relación con la inducción señaló que “Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se prestan sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación”.
  - **Ley 1064 de 2006**, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

- **Ley 909 de 2004**, “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”:
- **La Ley 909 del 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), Artículo 33:** en él se establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- **Constitución Política, artículo 54:** “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.
- **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”.
- **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”.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

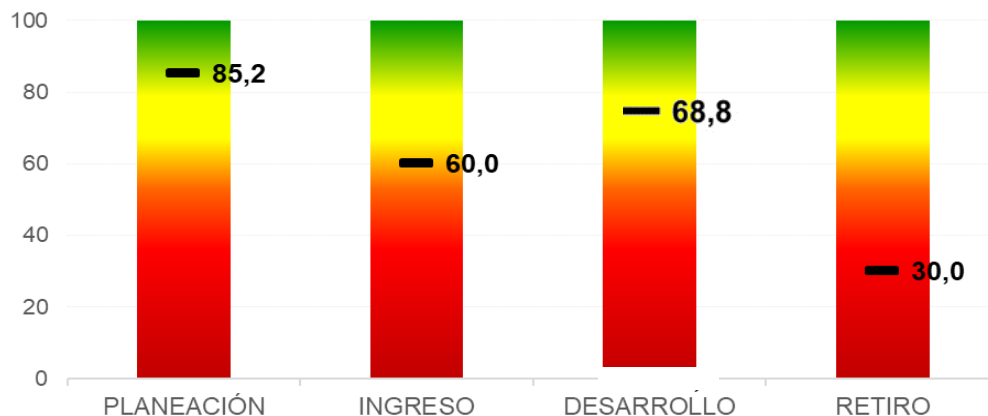
## 6. DIAGNÓSTICO

Para la definición de los componentes del presente Plan, se realiza el diligenciamiento del Autodiagnóstico de Talento Humano establecido por la Función Pública en el marco del MIPG, dado que la dimensión del talento humano tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

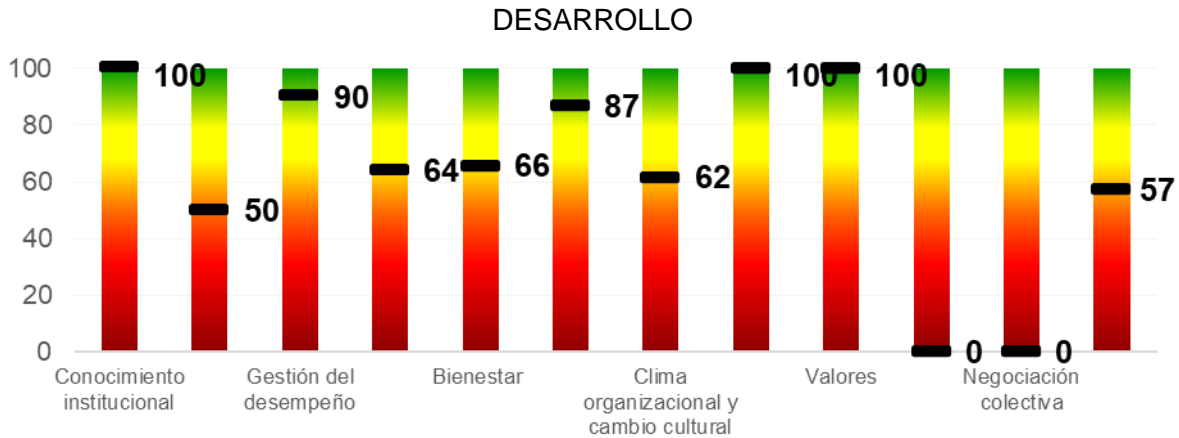
Una vez se obtiene la calificación de éste, se logra la orientación que permite identificar los campos de acción para alcanzar la optimización del ingreso y desarrollo de los servidores, encaminando acciones para garantizar el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos:

Calificación por componente



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024



Como se puede observar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, refleja un resultado de 71,6%; lo que ubica la entidad en una clasificación de básico operativo medio, lo que se explica por la naturaleza de la entidad donde solo cuenta con dos servidores públicos vinculados en el nivel directivo, modalidad de libre nombramiento y remoción, y 54 personas contratistas, según datos a diciembre 2023. Esta condición hace que la entidad sea atípica, dada que la entidad no cuenta con una planta de personal.

Partiendo de dicha evaluación, se establecerán las estrategias que se desarrollan en el marco de cada uno de los planes que configuran el Plan Estratégico de TH y que gestionan las deficiencias establecidas en los componentes de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de la política en mención.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Este plan articula los siguientes planes institucionales, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Formación y Capacitación, cada

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

plan corresponde con intervenciones sobre programas de gestión del talento humano disponibles para la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión Humano de FONVALMED, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). La implementación de este plan se enfoca en potencializar, fortalecer y/o mejorar los aspectos con menor calificación, obtenidos en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, inmersos en las rutas de valor, pese a contar con un número mínimo de servidores públicos.

#### **7.1. Plan de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.**

El plan anual de vacantes en cumplimiento con lo estipulado en el **artículo 17 de la Ley 909 de 2004**, el direccionamiento que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, en carrera administrativa o libre nombramiento y remoción, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

Según el decreto 104 del 22 de enero de 2007, por el cual facultad al alcalde de Medellín, para la creación del fondo de valorización del municipio de Medellín, según artículo 1: “Creación y Naturaleza Jurídica. Crease el Fondo de Valorización del Municipio de Medellín – FONVALMED, como un fondo con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía presupuestal y financiera, sin estructura administrativa, ni planta de personal propia, sometido a las normas

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

presupuestales y fiscales del orden municipal, adscrito a la secretaria de Hacienda

**Artículo 4:** Dirección y Administración. La Dirección y administración del Fondo de Valoración del Municipio de Medellín- FONVAL- estará a cargo de un Consejo Directivo y un director ejecutivo.

Según resolución 2017-001 del 30 de octubre de 2017, se crea una (1) plaza de empleo para el cargo de **SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO de FONVALMED**. Nivel: directivo; código: 069; grado:2; régimen del empleo: Libre nombramiento y remoción.

Por lo anterior, se concluye que, de acuerdo con la naturaleza y creación de FONVALMED, **el plan de vacantes y el plan de previsión del recurso humano no aplica**, puesto que es una entidad creada para el cumplimiento específico del proyecto "Valorización El Poblado", la cual contenía la ejecución de 23 obras viales con las que se mejoró la movilidad y el espacio público en el sur de la ciudad, el cual está en su etapa final de ejecución y se creó sin planta de cargo, como se cita en el artículo 1, del decreto 104 del 22 de enero de 2007 y en el artículo 4, refiere que para su administración y dirección se nombran un cargo directivos en la modalidad de libre nombramiento y remoción, apoyado más adelante por otro cargo directivo de subdirector, con la misma modalidad del anterior, donde para el cumplimiento del objeto del proyecto, se apoya de la prestación de servicios de contratistas.

Además de lo expuesto anteriormente, no se desconoce que, al no contar con una planta de cargos, no es posible reportar ante la Oferta Pública de Empleos

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

(OPE) y la Comisión Nacional del Servicio Civil, de manera que se pueda dar inicio a un concurso de méritos que cubra las vacantes que se puedan establecer en su momento, según la necesidad de la entidad.

## 7.2. Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 de FONVALMED, esta formulado de acuerdo con los lineamientos establecidos por la función pública y los resultados obtenidos en la evaluación de necesidades detectadas a comienzos del presente año, con el fin de implementar acciones de promoción y prevención que permitan la disminución de factores psicosociales.

Este Plan está enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y fomentando el sentido de pertenencia y motivación, lo que genera mayor productividad del servidor público.

De acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024, también buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Por lo anterior, para FONVALMED, su talento humano, es el eje y prioridad fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Las actividades de bienestar tienen como objetivo fomentar el desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Por todo lo anterior las acciones del presente plan, están direccionadas por el Programa Nacional de Bienestar; Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, bajo el cumplimiento de cinco ejes fundamentales para el logro del objetivo del plan (Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianza, Transformación Digital).

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 se desarrollará siguiendo los siguientes pasos:

- Aplicar la encuesta de necesidades y expectativas.
- Diagnóstico de Necesidades.
- Elaborar el Plan de acuerdo con los cinco ejes que describe la Función pública.
- Dar a conocer el plan de bienestar social e incentivos año 2024 entre el personal de la entidad.
- Implementar y evaluar el impacto plan de bienestar social e Incentivos.

### **7.3. Plan Institucional de Capacitación y Formación**

Para FONVALMED, es de suma importancia, contar con un talento humano cualificado, a partir de adecuadas competencias laborales y personales, que se



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

revertan en el aprendizaje institucional permanente y el crecimiento Institucional.

Por lo anterior el talento humano, es posicionado como el imperativo a abordar, brindando las herramientas necesarias para desarrollar las competencias laborales y personales requeridas, para que sea el factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de objetivos y metas de la entidad.

De acuerdo con lo anterior y alineado con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, en la Resolución 390 del año 2017, “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo de la Profesionalización del Servidor Público”; FONVALMED, elabora el Plan Institucional de Formación y Capacitación, para la vigencia 2024, articulado con los objetivos estratégicos y el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Dimensión 1 Talento Humano.

El interés de la entidad con la prioridad en la formación y capacitación es ofrecer de acuerdo con las necesidades previamente identificadas de sus servidores, procesos de formación y capacitación, enfocados en la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, mediante el desarrollo de competencias laborales.

Las estrategias para implementar son las siguientes:

- Divulgar el PIC entre todo el personal de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

- Aplicar la encuesta de necesidades de capacitación.
- Identificar las temáticas a desarrollar.
- Implementar la ejecución del plan de capacitación.
- Realizar las capacitaciones de inducción y reinducción de sus colaboradores.
- Evaluar el plan

#### **7.4. Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo es uno de los documentos indispensables dentro del SG-SST definido en el Decreto 1072 de 2015 y alineado al cumplimiento de uno de los estándares mínimos del SG-SST, que están definidos en la resolución 0312 de 2019.

El Plan anual, identifica las prioridades a intervenir en materia del riesgo laboral y concretan las medidas de prevención y control que mitiguen la materialización de posibles eventos de riesgos. La fuente para priorizar y determinar las actividades de este plan parten del objetivo propuesto para el sistema, “Promover, mantener y/o mejorar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades laborales, a través de la identificación de los peligros, evaluación y control de los riesgos ocupacionales y acciones de promoción, prevención y protección de la salud”, los resultados de la accidentalidad, enfermedad laboral, la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la medición de riesgo psicosocial, mediciones de higiene y planes mejora, entre otros; que serán medidos con el mantenimiento y/o mejora del nivel de cumplimiento de los estándares mínimos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

Este sistema 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 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 de los servidores públicos y contratistas de la Administración.

Este plan de trabajo hace parte del plan de Talento Humano, entre las estrategias a implementar están:

- La divulgación del plan de trabajo
- La divulgación de la política, objetivos y reglamento de higiene
- La implementación del plan de trabajo propuesto
- La realización de capacitaciones en pro de la prevención de la salud.
- La evaluación del plan de trabajo

## **8. OTROS COMPONENTES QUE TRABAJA EL PLAN**

### **8.1. Acuerdos de gestión**

Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la entidad; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de metas y cumplimiento de acuerdos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

En las entidades del orden territorial no se consideran gerentes públicos a los directores, gerentes o rectores de instituciones de educación superior distintas a los entes universitarios autónomos, o los encargo en situación de vacancia definitiva. Según el Art. 47, Ley 909 de 2004), por lo que no están obligados a concertar acuerdos de gestión.

Los acuerdos de gestión deben pactarse para una vigencia anual que coincida con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Así mismo, habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público (Art. 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015).

En FONVALMED se realiza la evaluación del desempeño, con una vigencia anual, pero con retroalimentaciones de seguimiento permanentes, para el cargo de subdirector, quien está en la modalidad de libre nombramiento y remoción, según el procedimiento de acuerdos de gestión.

## 8.2. Código de Integridad

Mediante el Decreto 0599 del 1 de junio de 2020 se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público, con los cinco (5) valores generales honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, instituidos por el DAFP.

El componente de cultura organizacional promueve el afianzamiento de los valores institucionales enmarcados en el Código de Integridad de la entidad y

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

la promoción de la transparencia en el actuar de todos sus colaboradores, fomentando así la implementación de la política de integridad.

El Código de Integridad fue construido teniendo en mente a todas las personas que trabajan al servicio del país, la rama ejecutiva del Estado, los maestros, policías, soldados, diplomáticos, servidores de planta temporal, contratistas del Estado, pasantes, etc., porque lo que se busca es que se apropiación de este Código y lo introyecten en su estilo de vida y le den aplicabilidad.

Entre las acciones a desarrollar en la implementación del Código de Integridad 2024 se encuentran:

- Estrategia de divulgación, promoción y sensibilización
- Interiorizar el Código de integridad en los procesos de inducción y reinducción.
- Código de integridad (trabajando un valor por mes) desde la conceptualización y aplicabilidad en la vida laboral y personal.
- Evento social vivencial en valores
- Realización de un video institucional, “vivencian en valores reconocida”

### **8.3. Cuenta de Cobro.**

El procedimiento de recepción mensual de cuentas de cobro es el trámite estipulado por FONVALMED, para proceder con el pago de los honorarios, de su grupo de contratistas, quienes representa un porcentaje alto en la entidad,

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

dada la naturaleza de su creación (sin planta de cargo), luego de verificar y aprobar el cumplimiento de sus obligaciones con el objeto contractual.

Este procedimiento tiene por objetivo garantizar la realización de las actividades de recepción, revisión, verificación y control de las cuentas por pagar de los contratistas de conformidad con los requisitos y controles establecidos para garantizar el pago oportuno de las obligaciones contraídas en el cumplimiento del objeto misional.

Para el pago de los honorarios por el cumplimiento del objeto del contrato cuenta con los siguientes controles:

- La certificación de la afiliación a la EPS y a un fondo de pensiones, en el proceso precontractual.
- El cumplimiento de requisitos del procedimiento estipulado por la entidad, la declaración juramentada, el informe de actividades, la cuenta de cobro y el requisito de ley, que está dentro del procedimiento institucional como es la verificación del pago de la planilla al Sistema General de Seguridad Social de acuerdo con el IBC para cada contratista.
- La validación con los operadores de los pagos reportados.
- El reportar en el SECOP II, los documentos validados, causados por el área contable y programados para el pago por tesorería, en retribución al objeto contrato.

**Nota:** Todo el proceso de recepción, verificación, trámite y pago, cuenta con el apoyo de mecanismos electrónicos.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

#### 8.4. Riesgos laborales

El profesional de Talento Humano debe afiliar al contratista a la administradora de riesgo, relacionando la entidad, a través del código de actividad económica de la entidad.

El riesgo laboral lo asigna la Administradora de Riesgos, de acuerdo a la actividad económica que realiza el contratista, los que están ubicados en riesgo (4 y 5), sus aportes económicos mensuales son asumidos por la entidad, a través del operador ARUS, así como el reporte de sus diversas novedades, a través del aplicativo, son responsabilidad de la entidad.

La afiliación se debe hacer un día antes a la iniciación del contrato por prestación de servicios en la entidad, obteniendo como evidencia el certificado de afiliación.

Si la desafiliación a la ARL se puede realizar de manera Automáticamente, programando la fecha de culminación del contrato por prestación de servicios, excepto si esta se da por terminación anticipada que se debe de realizar de manera Manual por el aplicativo.

Cada mes se valida el debido y oportuno pago a la ARL de acuerdo con el IBC de cada contratista, dando a conocer la inconsistencia sen los casos que se identifiquen.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

En la matriz de indicadores de la entidad se deben reportar las novedades identificadas por inasistencias, incapacidades, enfermedades profesionales o casos de accidentes que se presentan como eventualidades.

## 8.5. Inducción y Reinducción

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, estos programas de aprendizaje apoyan la gestión del talento humano durante el ciclo de vida del colaborador que inicia con la inducción y se fortalece permanentemente con la reinducción.

De igual manera facilitan la integración con la cultura organizacional, además le permite al colaborador mantenerse actualizado en conocimientos de la función pública, de la Entidad, del proceso y procedimientos que ejecuta, los valores y cultura institucional entre otros temas; estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

En la presente anualidad 2024, se realizará la Inducción semestral ó, en la medida ingresan nuevos contratistas y la reinducción con una frecuencia anual.

Para el desarrollo de estas capacitaciones está estipulado unos aspectos a capacitar y cursos virtuales establecidos por la Función Pública, dando alcance



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

a la normativa aplicable vigente para este tema y unas mediciones a implementar a través de las evaluaciones.

## **8.6. Actualización de la Información y Monitoreo en el SIGEP II**

El SIGEP es el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de las entidades públicas y de los ciudadanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, todo servidor público de la entidad tiene la obligatoriedad de realizar la actualización anual de la “Declaración de Bienes y Rentas” y la “Hoja de Vida de la Función Pública”, en la plataforma llamada SIGEP, definida en el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 numeral 2.2.5.1.9 y la Circular 017 de noviembre de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación.

Para hacer dicho reporte, la entidad tramita ante la función pública el usuario y contraseña de cada colaborador a fin de surtir el debido proceso ante la plataforma.

Es importante mencionar que desde la entidad se asegura que se cumple con dicho requisito de obligatorio cumplimiento.

La hoja de vida del formato de la función pública se debe actualizar cada que se renueva un contrato y cuando se cambios de teléfono, dirección, correo electrónico, se tiene un nuevo estudio de educación superior.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

El SIGEP es a su vez, una herramienta para las instituciones públicas, que permite adelantar con base en la información que allí se consigna, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño y programas de bienestar social e incentivos.

La entidad debe garantizar la actualización anual de las hojas de vida en el SIGEP II y de la declaración juramentada de bienes rentas actualizadas, para lo cual promueve la divulgación de una circular que emite motivando al cumplimiento de este requerimiento según el Decreto Nacional 484 de 2017.

Para FONVALMED, este requerimiento se mantiene actualizado por la modalidad rotativa de la renovación de los contratos por prestación de servicios.

FONVALMED, también debe garantizar la activación o relación de la prestación de los servicios con la entidad cada que ingresa una persona a la entidad, así como la desactivación cuando se retira.

## 8.7. Certificaciones

Tiene como objetivo emitir los certificados que se solicitan por prestación de servicios, los cuales pueden ser por prestación de servicios personales, solicitando certificado general o de vigencia de contrato actual, por contratos de bienes y servicios o por contrato de obra, donde se dé constancia del contrato, el tiempo, el valor y las funciones desarrolladas.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

El procedimiento de certificaciones parte de la solicitud del contratista, a través de una PQRS por el Software de gestión documental de FONVALMED, (BPMS).

Si la solicitud es para certificación de prestación de servicios personales, esta se escala a gestión documental, solicitando la información requerida a nivel de los contratos realizados (tiempo de ejecución, objeto contratado, las funciones, los honorarios cancelados, lo que reposa en la minuta del contrato, el acta de inicio y el acta de cierre), información con la cual se realiza el certificado de acuerdo con la necesidad del contratista, formato TH-FO3.v04 ó TH-FO4.v02, según el procedimiento de certificaciones.

Si el certificado es de bienes y servicios el software (BPMS) de la entidad, lo direcciona al subproceso de bienes y servicios, donde realizan el certificado y si es por obras ejecutada, va al líder del proceso de obras, quien se encarga de su diligenciamiento, para todo tipo de certificado se parte de los tres documentos fundamentales minuta del contrato, acta de inicio y acta de cierre.

Una vez elaborado el certificado se pasa a contratación para revisión y firma, posteriormente al subdirector para el mismo proceso y finalmente se direcciona hacia el área jurídica de la dirección, para culminar con la firma de la directora.

Una vez devuelto el certificado a gestión humana en PDF, listo para ser entregado al contratista, se finaliza la solicitud en el software de acuerdo con el número de radicado, adjuntado el documento y se continua con la debida trazabilidad enviando un correo a la notificadora con el adjunto, para que haga entrega del producto final, el certificado solicitado.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

Decreto 1082 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, dispone: “ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales

#### **8.8. Evaluación de desempeño**

FONVALMED cuenta con 2 personas vinculadas contratados bajo la modalidad de “libre nombramiento y remoción”, por lo tanto, su desempeño es evaluado bajo el instrumento de Acuerdo de gestión por ser considerados “Gerentes públicos”.

Los equipos de trabajo que apoyan a la dirección y a la subdirección administrativa y financiera, son contratados mediante prestación de servicios, por ende, no aplica evaluación de desempeño como servidor público sino como proveedores.

Las evidencias de lo anterior reposan en el área de TH

### **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

El plan Estratégico de Talento Humano tendrá seguimiento trimestral alineado con los controles del direccionamiento institucional y el proceso de planeación institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es transversal a otros mecanismos de control y cumplimiento trimestrales institucionales como es Cola, el Plan de Austeridad y gestión Ambiental y el Plan de Anticorrupción institucional

## 10. INDICADORES

Se cuenta con un (1) indicador del proceso Gestión Integral del Talento Humano - GETH; más los indicadores en función de cada plan y sus respectivas actividades y tareas, para determinar la incidencia de las intervenciones en la gestión estratégica del talento humano.

Indicador de cumplimiento de GETH

**Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana

$$\frac{\text{Actividades planeadas}}{\text{Actividades ejecutadas}} = 100 \%$$

**Indicadores del PIC**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

➤ **Ejecución de Plan de Capacitaciones:**

**Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de ejecución del Plan Anual de Capacitación de FONVALMED.

No. de capacitaciones ejecutadas =  $\frac{\quad}{\quad} * 100$

No. de capacitaciones programadas

**Interpretación:** Mientras más capacitaciones se realicen más se acerca el resultado a la meta.

**Medición:** Trimestral.

➤ **Indicador de efectividad o cobertura**

**Objetivo:** Evaluar la cobertura de servidores atendido con la ejecución del Plan Anual de Capacitación

No. de personas(vinculados-contratistas) que asisten =  $\frac{\quad}{\quad} * 100$

No. de personas (vinculados o contratistas) invitados a la capacitación

**Interpretación:** Mientras más servidores asistan, mayor será el resultado a la meta.

**Medición:** Trimestral

**Indicadores del Plan del SG-SST**

- **Indicador de cumplimiento del Plan del SGSST.**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

No. Actividades ejecutadas

$$\frac{\text{No. Actividades ejecutadas}}{\text{No. Actividades planeadas}} * 100$$

No. Actividades planeadas

- **Investigación de accidentes e incidentes de trabajo:** Determinar el cumplimiento de ejecución de las investigaciones a los accidentes y/o incidentes de trabajo reportados.

No. Accidentes e incidentes de Trabajo investigados

$$\frac{\text{No. Accidentes e incidentes de Trabajo investigados}}{\text{No. De accidentes e incidentes reportados}} = * 100$$

No. De accidentes e incidentes reportados

- **Nivel de riesgo psicosocial:** Medir la cobertura de la evaluación del riesgo Psicosocial de los colaboradores de FONVALMED.

No. Personas colaboradoras evaluadas

$$\frac{\text{No. Personas colaboradoras evaluadas}}{\text{No. De personas del equipo humano de FONVALMED}} = * 10$$

No. De personas del equipo humano de FONVALMED

- **Simulacro de evacuaciones:** Establecer el número de simulacros de evacuación realizados.

No. Simulacros realizados

$$\frac{\text{No. Simulacros realizados}}{\text{No. De simulacros programados}} = * 100$$

No. De simulacros programados

- **Frecuencia de la Accidentalidad:** Medir el número de accidentes de trabajo (AT) ocurridos durante el mes en FONVALMED, por cada 100 trabajadores de

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

tiempo completo, se tendrá en cuenta, tanto los accidentes de trabajo ocurridos al personal vinculado como contratista.

$$\frac{\text{No. Accidentes de Trabajo por mes}}{\text{No. Colaboradores}} * 100 \}$$

- **Proporción de Accidentes Mortales:** Establecer el porcentaje real de mortalidad por accidentes de trabajo, su frecuencia de cálculo es anual:

$$\frac{\text{Nº de Accidentes de Trabajo mortales que se presentan en el año}}{\text{Nº total de accidentes de trabajo que se presentan en el año}} * 100$$

- **Prevalencia de enfermedad laboral**

$$\frac{\text{(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo)}}{\text{(Número de colaboradores de Fonvalmed)}} = * 100.000$$

### Indicador de cumplimiento al Plan de Bienestar Social- MIPG

**Objetivo:** Evaluar el cumplimiento de ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Fonvalmed

$$\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. de actividades programadas}} * 100$$



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>  Vigencia 2024	Código: GAH-PL04.V2
		Versión: 02
		Fecha de aprobación: enero 29 de 2024

**Interpretación:** A más actividades realizadas mayor el resultado del indicador

**Medición:** Trimestral

## 11. ANEXOS

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Adoptado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño  
Medellín, 29 de enero de 2024.**