



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



1. INTRODUCCION

El plan de talento humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, con el personal que la compone, siendo los empleados de la organización la representación de la misma ante cualquier evento presentado.

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

La planeación es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos en el mediano y largo plazo. De esta manera se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

Si bien es importante conocer hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del FCPAPC.

El presente Plan está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se encuentra dentro de las dimensiones operativas de “ Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, plan de inducción y reinducción, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, plan de evaluación de desempeño, plan de seguridad y salud en el trabajo.

Los procedimientos, proyectos y prácticas del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad, plan de desarrollo interno y plan de desarrollo del gobierno nacional vigente.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

1. Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
2. Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
3. Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos.

www.fcpapc.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



Por lo anterior se propone un objetivo general que comprenda el mejoramiento de los aspectos importantes del personal, como el desarrollo y bienestar.

4. OBJETIVO

Desarrollar y mejorar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida laboral y personal.

Este plan se enmarca en los lineamientos que propone el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la creación de planes de talento humano y dentro de estos, se recomienda tener un marco conceptual para contextualizar la importancia de contar con una gestión del talento humano que aporte valor a la entidad.

Objetivos estratégicos del Fondo Para la Consolidación del Patrimonio Autónomo Pensional de Cartago.

1. Consolidar el FCPAPC, con la eficiente Administración de los recursos obtenidos por la explotación, venta o legalización de los activos recibidos a fin de trasladarlos oportunamente y sin detrimento alguno a la constitución del patrimonio autónomo pensional de Cartago.
2. Satisfacer las demandas de servicios de los jubilados, garantizándoles eficiencia y oportuna solución de estos; concordantes con las normas y disposiciones reglamentarias del FCPAPC.
3. Dinamizar el proceso de reclamación y recuperación de los bienes inmuebles públicos, fiscales y ejidos que le pertenezcan al Municipio de Cartago para consolidar el patrimonio autónomo pensional de Cartago, de conformidad con las disposiciones legales reglamentarias relacionadas con este tema.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



5. Contribuir al crecimiento de los recursos del FCPAPC, con la explotación económica de los activos no líquidos y bienes inmuebles recuperados, y/o adelantar el proceso de venta, conforme las disposiciones legales y las autorizaciones del COMFIS, con el fin de generar recursos que permitan el cumplimiento efectivo de su objeto.

5. Realizar el cálculo, liquidación y ordenar la cancelación de bonos pensionales, cuotas partes de bonos y cuotas partes pensionales.

6. Fomentar la adopción y aplicación de las leyes, normas de control, como es el Modelo Estándar de control Interno MECI: 1000 y sus normas reglamentarias.

7. Recoger la cartera por pagar por concepto de Cuotas partes pensionales, bonos pensionales y cuotas partes de bonos.

8. Representar al Municipio de Cartago y al Fondo para la Consolidación del Patrimonio Autónomo Pensional del Municipio de Cartago en los procesos jurídicos y administrativos en materia pensional y pasivo pensional en los cuales sea parte.

6. ALCANCE

El alcance de las acciones descritas estará a cargo del personal del área de talento humano y gerencia quienes definen a quien aplica el presente plan, tomando en cuenta los recursos humanos y logísticos para dicha realización.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



7. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Para la formulación y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se tiene como marco de referencia conceptual y normativa los siguientes fundamentos legales:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público. La carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación

8. REFERENCIAS

Página web del DAFP: <http://www.funcionpublica.gov.co/>

Plan de Acción 2019

<https://www.fcpap.gov.co/quienes-somos/objetivos-institucionales/>

9. RESPONSABLES

Gerencia y líder de talento humano

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



**ESCONTIGO
CARTAGO**
VICTOR ALBERTO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



10. TERMINOS Y DEFINICIONES

La Planeación del Recurso Humano funciona como un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación del Recurso Humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, valores, planes, programas y proyectos). Por consiguiente se debe contar con los siguientes subsistemas que según el DAFP todo plan de talento humano debe contener:

1. Planificación
2. Organización del trabajo
3. Gestión del empleo
4. Gestión del rendimiento
5. Gestión de la compensación
6. Gestión del desarrollo
7. Gestión de las relaciones humanas

Eje estratégico gestión del rendimiento. Dentro del plan de talento humano este eje estratégico trata de la evaluación del desempeño que la entidad implementa a cada empleado, con la finalidad de hacer seguimiento a la gestión del rendimiento y encontrar oportunidades de mejora a las que haya lugar, en la mayoría de los casos esta evaluación la efectúa un ente externo.

Eje estratégico gestión de la compensación. Con la gestión de la compensación se trata de darle un aspecto legal al plan de talento humano en cuanto a la normatividad vigente de los pagos salariales y las prestaciones sociales, está claro que cada fuerza laboral empleada por cada individuo dentro de la entidad conlleva un reconocimiento significativo, por esta razón la legalidad del trabajo dentro de un plan de talento humano toma mayor importancia.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



Eje estratégico gestión del desarrollo. Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados es la razón de ser de un plan de talento humano, por lo anterior es importante contar con programas que permitan este desarrollo, la principal herramienta es la capacitación que al corto plazo reflejará un mejoramiento directo en el puesto de trabajo.

Eje estratégico de las relaciones humanas. Un plan de talento humano debe propender por mejorar las competencias tanto individuales como grupales, es precisamente que una buena gestión de las relaciones humanas potencia el ambiente de trabajo, con un plan de incentivos y bienestar los empleados perciben un mayor compromiso por parte de la entidad que después estará retribuido en las contribuciones que cada día los trabajadores de la entidad pueden otorgar.

Donde cada subsistema consta de una serie de acciones o actividades que se deben cumplir.

De igual forma se deben tener en cuenta, valores, políticas, estructura organizacional, misión y visión las cuales se mencionan a continuación:

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



Misión: EL FONDO PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PATRIMONIO AUTÓNOMO PENSIONAL DE CARTAGO – FCPAPC, es un Establecimiento Público del nivel municipal, creado con el fin de configurar, contratar, coordinar, supervisar un Patrimonio Autónomo Pensional dirigido a la cancelación del pasivo pensional de los servidores y ex servidores públicos del Municipio de Cartago y de sus Entidades Descentralizadas; Actúa bajo la observación de los principios constitucionales de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley de la seguridad social, con arreglo a la normatividad vigente respectiva y a través de procesos y procedimientos controlados apoyados en una adecuada Gestión del Talento.

Visión: EN el 2021 el FONDO PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PATRIMONIO AUTÓNOMO PENSIONAL DE CARTAGO – FCPAPC – será un Establecimiento Público del nivel municipal, con un Patrimonio Autónomo Pensional Consolidado, mediante el cual se garantice el pago de la totalidad del pasivo pensional del Municipio de Cartago, con sus entidades descentralizadas. Desarrollará políticas que propendan por un ambiente sano, digno, renovador, coordinado y de absoluto apoyo a las necesidades y requerimientos de los jubilados.

Valores

Eficiencia. Virtud y facultad de lograr un efecto determinado. Capacidad de acción para lograr un propósito con el menor uso de energía o de recursos.

Cumplimiento. Acción y efecto de llevar a cabo. Hacer lo que se debe o lo que se está obligado en los términos previstos.

Colaboración. Acción y efecto de trabajar en común con otra persona u otras personas. Contribuir para el logro de un fin. Ayudar a otra u otras personas en su trabajo o en el logro de sus fines.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



Valores Éticos del Servidor Público MIPG

Honestidad: Yo Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Yo reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Yo cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Yo actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Transparencia: Yo soy genuino, mostrándome tal cual soy, aceptando mis debilidades y fortaleza, dejando que la verdad brille.

Políticas

1. Política de humanización:

El FCPAPC, se compromete a diseñar e implementar procesos administrativos centrados en el usuario, que aseguren un trato cálido y afectivo en el acompañamiento al usuario en todo el proceso de atención, reconociendo la dignidad humana, fortaleciendo la comunicación, el buen trato y el respeto por sus derechos, para generar cultura de humanización.

2. Política de calidad:

El FCPAPC, garantiza la satisfacción de las necesidades de los pensionados, los entes de control, proveedores y comunidad, mediante el seguimiento, mejoramiento continuo y estandarización de nuestros procesos en cumplimiento al marco legal vigente y fortaleciendo el aprendizaje organizacional.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ES CONTIGO
CARTAGO

VICTOR ALBERTO ALVAREZ ALCALDE



**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



3. Política de confidencialidad:

El FCPAPC, se compromete a garantizar estrategias, para que la información de carácter confidencial sea custodiada y con accesos, solo en condiciones esenciales para la prestación de un servicio o en beneficio del dueño de la información.

4. Política de información:

Garantizar el manejo adecuado y organizado de la información interna y externa, mediante la identificación de las necesidades de información de los grupos de interés, su debida gestión, control

y seguimiento, para que fluya de manera responsable, oportuna, segura, accesible y confidencial constituyéndose en un instrumento válido en la toma de decisiones.

5. Política de comunicación:

El FCPAPC, busca garantizar el manejo de los canales adecuados y pertinentes para la transmisión de información de una manera suficiente, veraz y oportuna, que permita fortalecer las relaciones de diálogo, colaboración e instruir a los grupos de interés con información que genere valor.

6. Política de ambiente físico:

El FCPAPC, brinda y mantiene un ambiente funcional, ergonómico, amigable y seguro de la infraestructura, que responda a las necesidades de los grupos de interés, facilitando la gestión de los procesos institucionales y la protección del medio ambiente.

7. Política de recurso humano:

El FCPAPC, se compromete a mantener un adecuado equilibrio entre los valores institucionales y el desarrollo humano y organizacional, garantizando personal suficiente e idóneo, mejorando sus competencias, el desempeño laboral y fortaleciendo estrategias para la satisfacción del cliente interno y la transformación cultural.

Los procesos de inducción se realizan de manera oportuna, ágil y bajo los parámetros de calidad, ajustados a la normatividad vigente; involucrando los jefes y compañeros de cada

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



proceso, para garantizar la correcta incorporación de los servidores públicos a cada uno de ellos.

Nuestro Programa de Inducción nos permite fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la Gobernación del Valle y así los empleados toman conciencia de los logros alcanzados en los que ellos han participado y pueden proyectar las acciones, planes y programas que hacen posible la implementación de políticas gubernamentales.

8. Política de responsabilidad social:

El FCPAPC, asegura estabilidad salarial a los colaboradores, el respeto al medio ambiente, el compromiso con los pensionados y sustitutos, que genere progreso social y desarrollo sostenible.

9. Política de gestión de la tecnología:

FCPAPC, genera innovación y actualización de la tecnología, a través de la adquisición, renovación y reposición de equipos de Cómputo, software que garantiza la seguridad en la atención de los servicios ofertados en la institución.

10. Política de gestión del riesgo:

El FCPAPC, asegura la correcta detección de los posibles riesgos a los que está expuesta la institución para adoptar las medidas oportunas, que garanticen evitar, reducir, compartir y asumir los riesgos que pueden afectar a las personas y el patrimonio institucional.

11. Política ambiental y sanitaria:

El FCPAPC, en su compromiso de mantener un alto nivel de cuidado ambiental y ha establecido como prioridad cumplir con la política de cero papel, reciclaje y así realizar el manejo de los residuos en forma segura.

Estructura organizacional

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

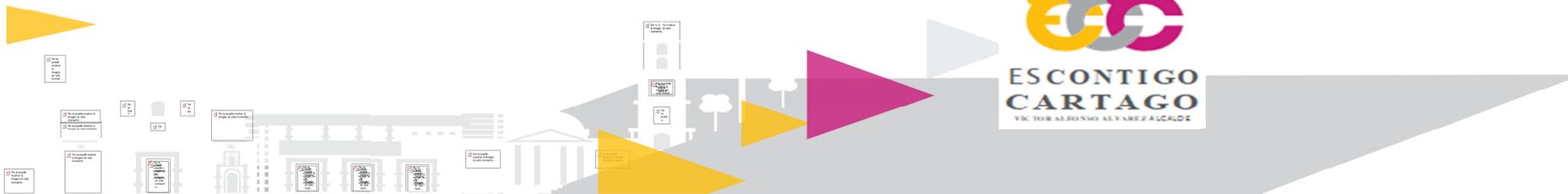
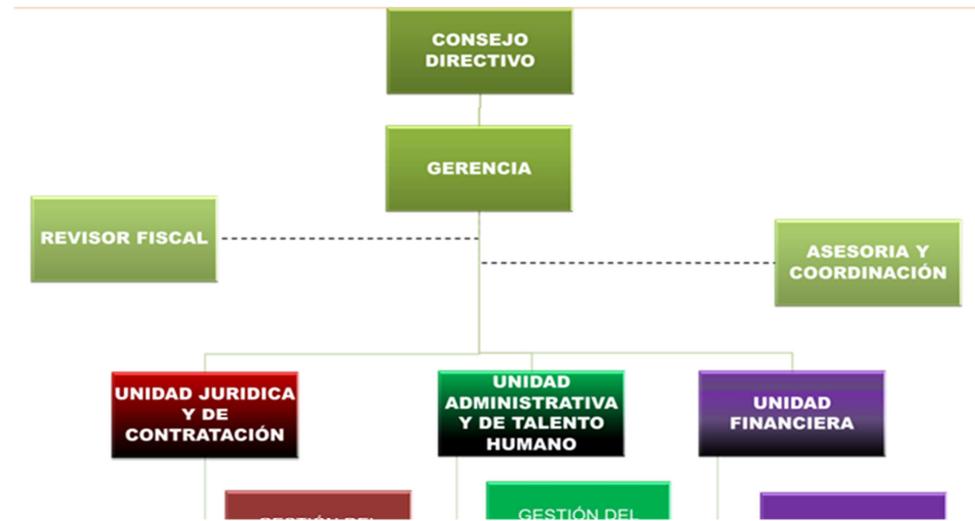
Código Postal: 762021





**FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO**
PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03 VERSIÓN: 2 FECHA 21/12/2020 TRD: 920 15 05





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



6.1 Los procesos del área de Talento Humano, son:

1. Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión del FCPAPC.
2. Proceso de fortalecimiento de competencias/plan de capacitaciones: Tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y fortaleciendo su área personal.
3. Proceso de Bienestar e Incentivos: Tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de estos.
4. Proceso de Evaluación del Desempeño: Tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes, en la institución se desarrolla bajo los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública realizando así un plan de mejoramiento continuo para el Fondo y el personal evaluado.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



5. Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad Y Salud en el Trabajo para la vigencia 2020, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la SST.

Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos. (Resolución 267 de 2016).

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla los siguientes enfoques, los cuales dan cubrimiento a las necesidades de la Gobernación en lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Liderazgo y Compromiso Gerencial: En el cual se realiza la actualización de política objetivos y se definen los recursos humanos técnicos y financieros.
- Planeación diseño y administración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprende la administración de la documentación, funciones y responsabilidades en el sistema, capacitación y entrenamiento, requisitos legales, comunicación, participación y consulta.
- Administración de los riesgos. Comprende la identificación de peligros y valoración de los riesgos, gestión del cambio y evaluación de accidentalidad.
- Contratistas. Hace referencia a la socialización de todos los temas inherentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ES CONTIGO
CARTAGO
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



- ✓ Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo. Comprende Sistemas de Vigilancia epidemiológica de riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular y Riesgo Psicosocial, condiciones de salud dentro de la cual es de suma importancia mencionar las evaluaciones médicas ocupacionales y actividades de promoción y prevención.
 - ✓ Subprograma de Higiene Industrial. Comprende tareas de alto riesgo, programa de inspecciones, programas de seguridad vial, programa de orden y aseo, elementos de protección personal y actos y condiciones inseguras.
 - ✓ Emergencias. Comprende el plan de emergencias socialización simulacros, y actividades de prevención y promoción
 - ✓ Evaluación y Monitoreo: Comprende las investigaciones de accidente, revisión por la alta dirección, auditorias e indicadores.
 - ✓ Mejoramiento Continuo. Comprende las acciones preventivas, correctivas y oportunidades de mejora.
6. Planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores
7. Proceso de vacantes: El plan de vacantes es el instrumento que permite a la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.
8. Procesos de Inducción y re inducción: El programa de inducción tiene como objetivo desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios del fondo, desde su vinculación, facilitándole y fortaleciendo su integración a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el aprendizaje, la igual que el desarrollo individual y organizacional.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO
CARTAGO
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



9. Proceso de implementación plataforma y hojas de vida SIGEP: Tiene como objetivo hacer seguimiento y monitoreo a las hojas de vida de los funcionarios públicos que laboren o ingresen al FCPAPC, implementándose esta al momento de realizar la contratación.

10. Proceso clima organizacional: Tiene como objetivo la medición de la percepción positiva o negativa del personal en relación con factores, comportamientos o condiciones externos a la persona, que se encuentra en el Fondo para desempeñar su trabajo y se mide con el fin de anticipar focos de preocupación, detectar problemas y posibles focos de conflicto interno, proponiendo acciones concretas para solucionarlos.

11. MATRIZ DOFA

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO
CARTAGO
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO



CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05

FORTALEZAS

1. Personal altamente calificado y competente.
2. Cumplimiento de los pagos correspondientes a los pensionados.
3. Cumplimiento de pagos laborales
4. Procesos y procedimientos definidos
5. Software institucionales efectivos
6. Niveles altos de remuneración
7. Buenos canales de comunicación internos
8. Uso de planes estratégicos.
9. Compromiso de la gerencia con el cumplimiento de la normatividad vigente.

DEBILIDADES

10. Pocas actividades de bienestar laboral
11. No se cuenta con un plan de incentivos
12. No se cuenta con capacitaciones externas

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO
CARTAGO
VICTOR ALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



OPORTUNIDADES

13. Facilidad de acceso a las tecnologías.
14. Procesos definidos.
15. Los lineamientos de MIPG, para la mejora continua
16. Oportunidad de acceder a programas de capacitación a bajo costo

AMENAZAS

17. Normatividad cambiante donde no se tienen en cuenta a las pequeñas empresas
18. Posible retrasos las transferencias por parte las empresas aliadas (Empresas y Municipio)
19. El no pago de las cuentas que quedaron en pre- toma después de la intervención de Emcartago
20. El no cumplimiento del acuerdo 026 de 2009 por parte de Emcartago y Municipio de Cartago.

Con estos elementos y con los otorgados por el DAFP se puede formular el plan de talento humano, además es preciso mencionar que el presente documento no contiene los recursos financieros y un cronograma establecido, ya que la entidad deberá complementar este ítem.

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

De igual forma, las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021





FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

21. DESARROLLO

A continuación se describirá de carácter general el plan estratégico de la gestión de talento humano, se adjuntara de igual forma cronograma de actividades en cuanto a plan de SG-SST, plan de capacitación, plan de inducción y re inducción, plan de bienestar social, con el fin de trabajar en el clima laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos del FCPAPC

- Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

- Plan de Capacitación: Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano del FCPAPC, que contribuyen al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida.

Este Plan se elaboró dando respuesta a las necesidades de capacitación evidenciadas en las encuestas de necesidades de capacitación, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, del resultado de las auditorías internas y externas entre otros.

- Fortalecer el Proceso de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor del Fondo y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales; se realizaran anualmente los nuevos compromisos y se evaluarán semestralmente de acuerdo a la normatividad de la CNSC.

- Fortalecer el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ES CONTIGO
CARTAGO
VIC. TORALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

1. Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
2. Continuar con las actividades de socialización de los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Realizar eventos de capacitación y promoción y prevención en temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Fortalecer los estándares de seguridad que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como proteger la salud de los trabajadores mediante la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
5. Realizar inducción en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Actualización del Plan de Emergencias • Simulacro de Evacuación
7. Formación a la Brigada de Emergencia
8. Intervención del Riesgo Psicosocial a través de actividades
9. Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
10. Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

- Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 una herramienta estratégica al interior del FCPAPC, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

1. Protección y servicios Sociales

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021



ESCONTIGO
CARTAGO
VIC. TOR. ALFONSO ALVAREZ ALCALDE



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO PENSIONAL DE
CARTAGO

PLAN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-OD-03

VERSIÓN: 2

FECHA 21/12/2020

TRD: 920 15 05



2. Deportivos y Recreativos
3. Actividades de Integración Sociales y Culturales
4. Calidad de vida laboral
5. Programa de Estímulos e Incentivos

5.6 Plan de Vacantes: Es el instrumento que le permite al FCPAPC a la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

5.7 plan de inducción y re inducción: Se realizará la orientación y ubicación al cargo a todo personal que ingrese en diferentes fechas de la contratación masiva (semestral), la cual los líderes de proceso y/o personal idóneo direccionará a nuevos puestos de trabajo o rotaciones de puestos; las fechas programadas para inducciones generales

RECOMENDACIONES Las responsabilidades las designa el personal encargado del área de talento humano y la administración de la entidad se encargará de aprobar cualquier programa que conlleve recursos para la ejecución del plan de talento humano.

6. **Observaciones** se anexa plan inducción y re inducción, cronograma de capacitaciones, plan de capacitaciones, plan seguridad y salud en el trabajo.

www.fcpap.gov.co

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO

Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929

Código Postal: 762021

