

---

# GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

---

## AVISO LEGAL

Este informe fue preparada por la Financiera de Desarrollo Nacional (“FDN”); salvo que se indique lo contrario, la fuente de las cifras y de los cálculos incluidos en este informe son de la FDN. Igualmente, parte de la información y cifras están contenidas en el informe de gestión 2020 y tienen corte a diciembre 31 de 2020.

La información representa un resumen de algunos antecedentes acerca de la FDN, por lo que, no se hace declaración alguna con respecto a la exactitud o certeza de la información contenida en este. De igual manera, este informe contiene ciertas declaraciones e información a futuro que se basan en el conocimiento de hechos presentes, expectativas y proyecciones, circunstancias y suposiciones de eventos futuros, las cuales involucran elementos significativos de juicio subjetivo y de análisis que reflejan varios supuestos con respecto al desempeño de varios factores. Debido a que los juicios, análisis y supuestos están sujetos a riesgos relacionados con incertidumbres en el negocio, incertidumbres económicas y competitivas más allá del control de la fuente, no puede garantizarse que los resultados serán de acuerdo con las proyecciones y expectativas futuras. La FDN no asume obligación alguna de actualizar o corregir la información contenida en este informe.

01

Gestión del Talento Humano. Pag 4

02

Estructura Organizacional. Pag 5

03

Gestión de la Planta de Colaboradores. Pag 6

04

Cultura y Clima Organizacional. Pag 7

05

Políticas Talento Humano. Pag 9

06

Calidad y Capacitación de Colaboradores. Pag 10

# CONTENIDO



## Estrategia de la Gestión del Talento Humano

La FDN sigue avanzando en el fortalecimiento de uno de los pilares fundamentales que es el capital humano, concentrando sus esfuerzos en mantener un ambiente saludable, donde exista un tejido social que impacte la confianza, camaradería y respeto; con una cultura que facilite el cumplimiento de la estrategia organizacional. Apalancándonos en los líderes y atrayendo, identificando y desarrollando talentos en todos nuestros procesos para lograr experiencias memorables entre nuestros colaboradores, buscando obtener resultados de calidad e impacto para nuestro país.

Este fue un año de retos, donde nuestro foco fue consolidar un equipo comprometido, fortaleciendo capacidades como la responsabilidad, el trabajo en equipo y la resiliencia, con el fin de poder adaptarnos a las dinámicas propias del trabajo en casa derivadas de la pandemia.

## Comités de Apoyo Talento Humano

La Junta Directiva de la FDN cuenta con un comité cuyo propósito es asesorar y brindar apoyo al área de talento humano. A continuación conozca su objetivo y los integrantes de la junta directiva que lo integran.

### COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO, REMUNERACIÓN Y NOMBRAMIENTOS

Contribuir al mejoramiento del manejo del recurso humano y de las políticas de selección, vinculación, evaluación y compensación; y asistir a la Junta Directiva en sus funciones relacionadas con las propuestas y la supervisión de las medidas de Gobierno Corporativo adoptadas por la FDN

Mauricio Cabrera

---

Luisa Fernanda Lafaurie

---

Juan Emilio Posada

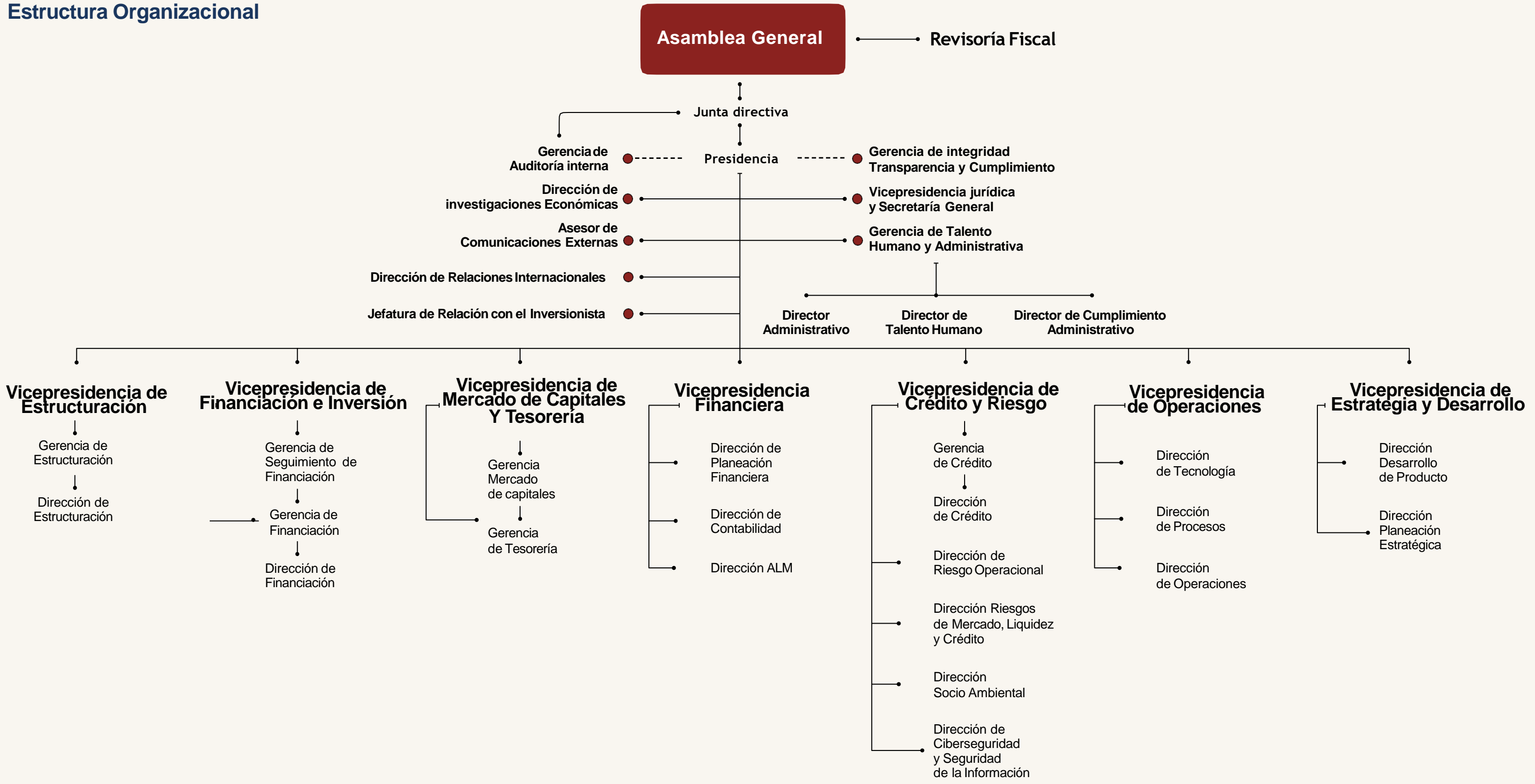
---

Rodrigo Galarza

---

Germán Quintero

# Estructura Organizacional



**EN LOS ÚLTIMOS AÑOS HEMOS VENIDO CONSOLIDANDO LOS EQUIPOS DE LA FDN CON BASE EN NUESTROS LINEAMIENTOS ORGANIZACIONALES Y BUSCANDO ATRAER EL MEJOR TALENTO.**

**Talento humano**

**Gestión de planta**

En los últimos años hemos venido consolidando los equipos de la FDN, teniendo en cuenta los lineamientos organizacionales, buscando atraer el mejor talento y fortaleciendo la diversidad de género para lograr mejores resultados. Al cierre de 2020 contamos con 173 personas en nuestra planta de personal. La evolución desde 2018 se refleja en la siguiente tabla.

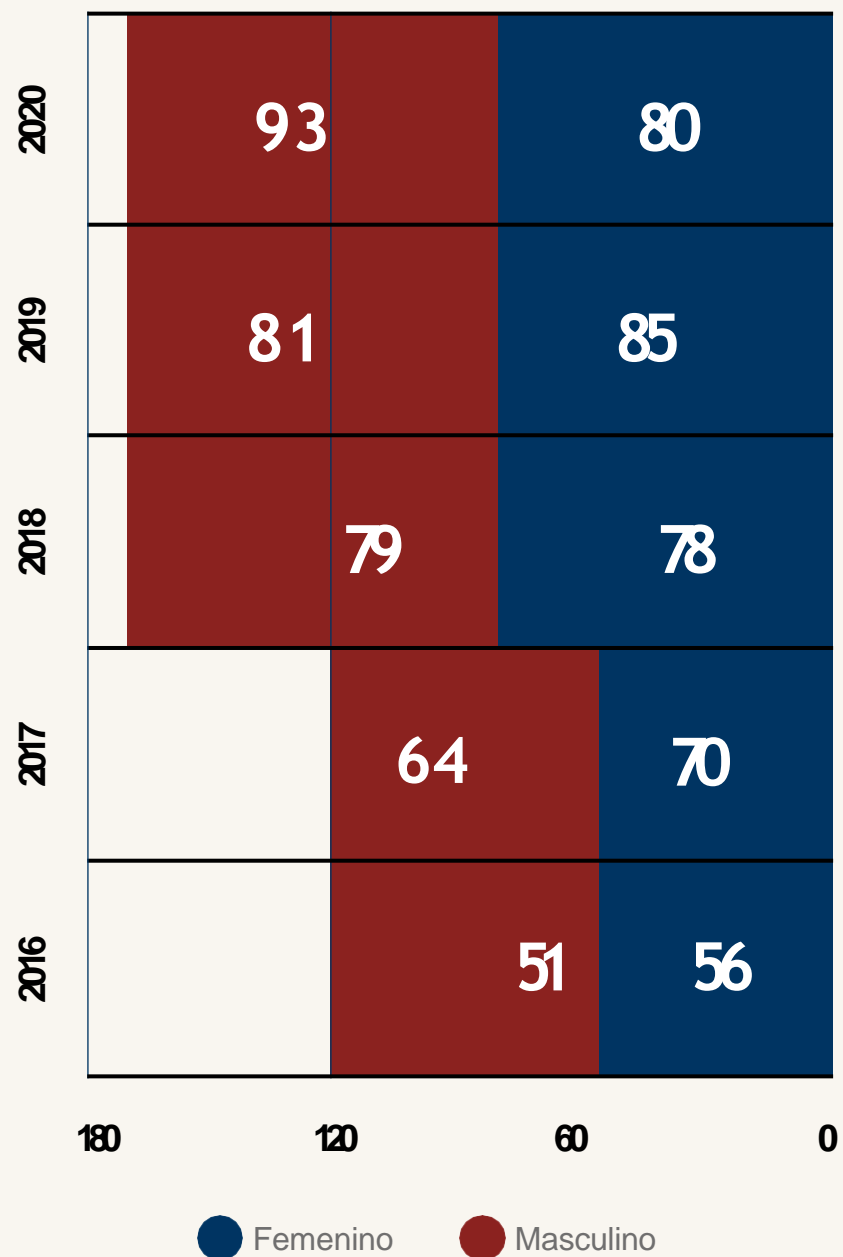
**Tabla 1. Evolución de la planta de la FDN**

	2016	2017	2018	2019	2020
PLANTA	107	134	157	166	173



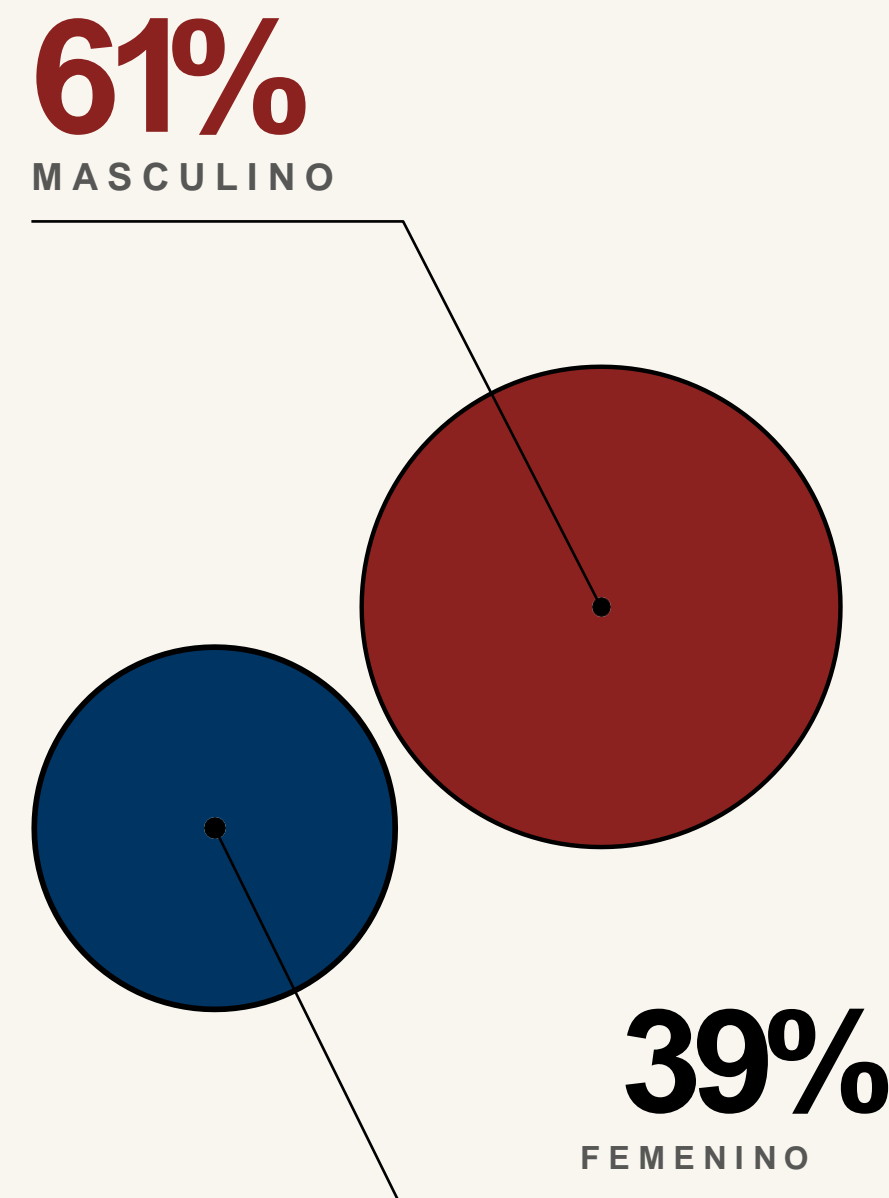
La planta total mantuvo el equilibrio de género dentro de la compañía, de acuerdo con los lineamientos organizacionales.

**Gráfico 1. Distribución de planta por género**



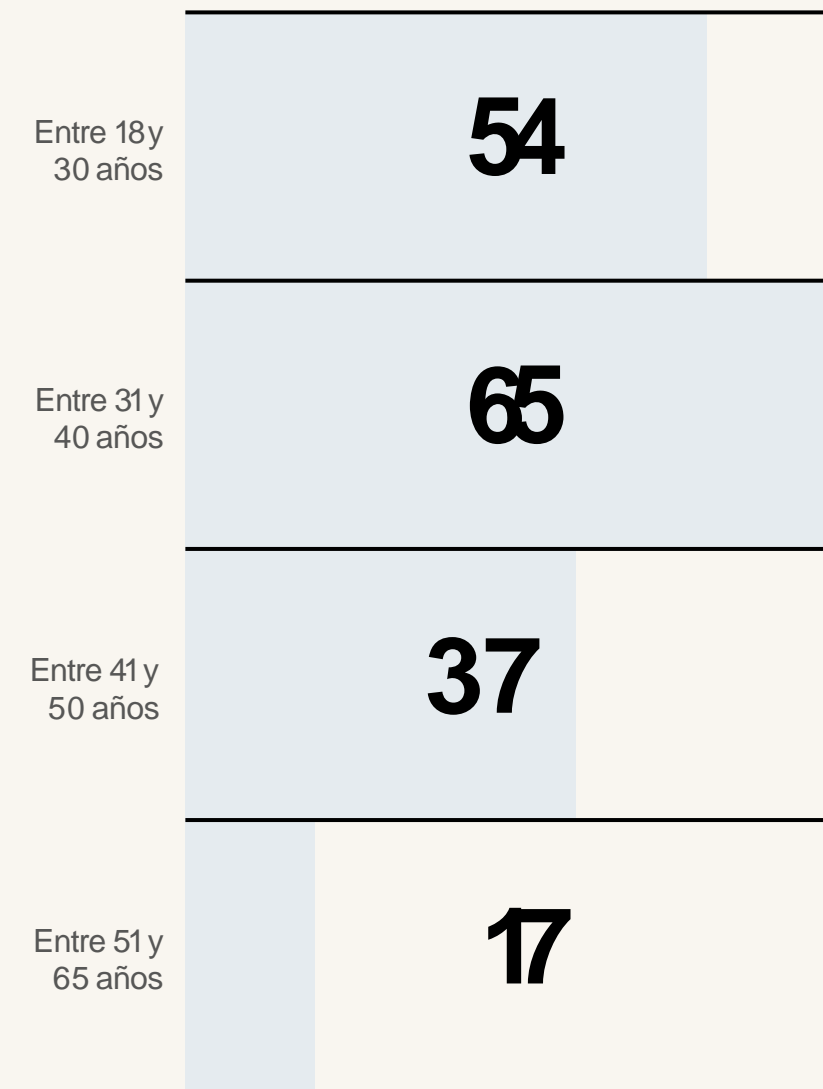
Por su parte, en las posiciones de liderazgo la distribución por género es de la siguiente manera:

**Gráfico 2. División por género posiciones de liderazgo, 2020**



En cuanto a la distribución por rangos de edad, en la FDN tenemos una mayor representatividad en el rango de 31-40 años; sin embargo, en los demás rangos hay una participación importante que no evidencia grandes desviaciones según la naturaleza de los cargos de la entidad.

**Gráfico 3.** Distribución de planta por edad

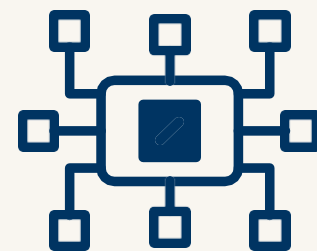


## SE DESARROLLARON HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN VIRTUAL PARA TODOS LOS COLABORADORES COMO UNA FORMA DE CAPITALIZAR EL CONOCIMIENTO Y CONTINUAR FORTALECIENDO NUESTRA HERRAMIENTA DE E-LEARNING.

En la siguiente tabla se presenta la distribución del personal con respecto a los diferentes niveles de la estructura, que se concentra de manera importante en analistas que ejecutan y desarrollan los procesos organizacionales y apoyan a los directivos en el cumplimiento de las metas corporativas.

**Tabla 2.** Segmentación de la población en la FDN

NIVELES	2018	2019	2020
Presidente	1	1	1
Vicepresidente	8	6	6
Gerente	8	10	10
Director	41	43	44
Jefe	0	0	1
Analista	75	81	86
Asistencial	24	25	25
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>166</b>	<b>173</b>



### Cultura

La FDN es consciente de la importancia de gestionar la cultura, porque esta facilita el cumplimiento de la estrategia. Desde 2017 se identifica y gestiona su cultura y año a año se realiza la medición para identificar las brechas y realizar los ajustes que se requieran.

Para el plan de negocios 2016 -2020, se plantearon los atributos que buscaban trabajar en conjunto para alcanzar las metas.

A continuación los atributos:

IMPACTO  
EQUIPO  
MISTICA  
INNOVACIÓN

Para 2021 se analizó la cultura requerida, teniendo en cuenta los cambios en el entorno, los retos de la compañía y la estrategia definida para 2021-2024. De esta forma, los nuevos atributos de la cultura FDN serán:

CONFIANZA  
TRABAJO EN EQUIPO  
INNOVACIÓN  
COMPROMISO

### Clima organizacional

La medición de clima organizacional es para la FDN un instrumento relevante para gestionar el talento humano, ya que existe el convencimiento de que con un buen ambiente laboral facilitará la atracción, retención del capital humano y el cumplimiento de los objetivos planteados.



El resultado general del ambiente laboral, teniendo una participación del 94% de los empleados de la FDN fue del 82% de satisfacción.

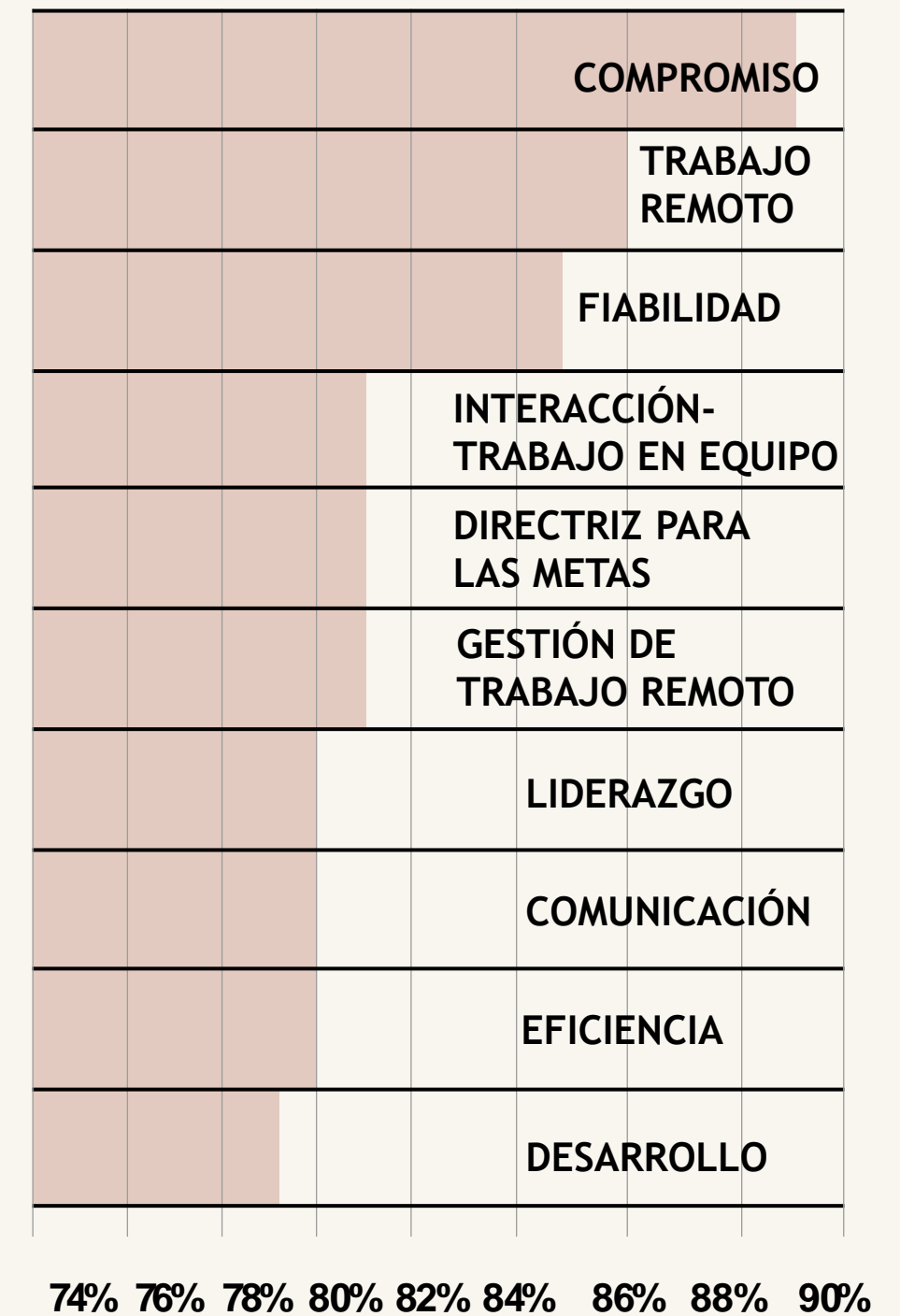
Las fortalezas identificadas fueron:

- 1. Compromiso:** el 90% de los encuestados consideró que la FDN es un buen lugar para trabajar. Siente que su contribución aporta para el éxito de la organización y está feliz de formar parte de ella.
- 2. Resultados del trabajo remoto:** el resultado consolidado sobre trabajo remoto arrojó que el 85,6% de las personas disfruta esta forma de trabajo y ve positivo el reto que implica organizar, priorizar y realizar las tareas de manera autónoma, centrada en los objetivos y en el cumplimiento de las entregas acordadas.
- 3. Fiabilidad:** el 91,8% de los encuestados consideró que estamos preparados para hacer esfuerzos adicionales, de ser necesario.

### EN EL PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO 2020 SE PLANTEARON SEIS ACCIONES ENCAMINADAS A FORTALECER LA INTERACCIÓN CON LA CIUDADANÍA

Las oportunidades de mejora y en las cuales nos concentraremos en 2021 corresponden a las perspectivas de desarrollo, eficiencia y comunicación que tuvieron resultados de 79%, 79,6% y 79,8% respectivamente.

Gráfico 4. Resultados de las variables de medición de clima organizacional, 2020





### Política de Atracción

La FDN, consciente que un pilar fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización es el capital humano, se establecen lineamientos para asegurar experiencias que generen valor, a través de estrategias enfocadas a:

- Proceso selección transparente, abierto, cercano y objetivo.
- Mantener un clima laboral productivo.
- Política de compensación competitiva.
- Trabajo digno, sin discriminación por sexo, condición social, religión, entre otros.
- Programas de desarrollo que permitan un crecimiento profesional y personal.

### Atracción, selección y retención

Aprovechamos aún más los canales de comunicación externa de la FDN con el fin de ampliar el alcance de nuestras búsquedas de talento. Con ello procuramos una mayor participación de candidatos y garantizamos la no discriminación, la equidad de género, atención a poblaciones vulnerables y en estado de discapacidad, entre otros.

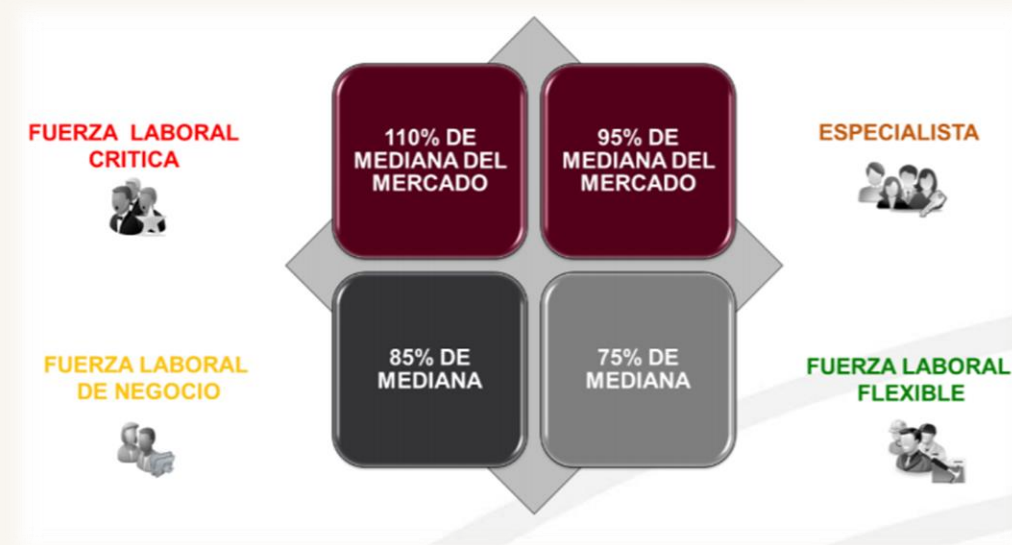
En selección establecimos un proceso que permitió evaluar, entre otros, las diferentes aptitudes, actitudes, motivaciones de los candidatos, de manera virtual; al mismo tiempo que se les proporcionó una grata experiencia, que genera mayor compromiso e identificación con la FDN.

En retención, seguimos trabajando con los líderes en herramientas que les faciliten gestionar el talento y ampliamos el portafolio de beneficios con el fin de impactar a todas los empleados y sus familias de la FDN.

Durante 2020 por medio de ascensos, nombramientos o movimientos horizontales, logramos el desarrollo de 20 personas en la organización, que representa el 12% del total de la planta de la FDN.

El índice de rotación de la FDN ese mismo año fue del 15%, disminuyendo con respecto a 2019.

### Política de Remuneración



### Brecha Salarial de Género

La FDN trabajando por el desarrollo de su capital humano posee una política de compensación competitiva, la cual ofrece las mismas oportunidades para todos los colaboradores, sin diferenciar por género.

Las escalas salariales de la FDN son definidas para los perfiles del cargo, buscando competitividad y productividad en nuestro talento humano.



### Calidad de vida (Bienestar y SG-SST)

El trabajo a distancia adquirió un protagonismo indiscutible. Fueron muchos los desafíos a los que nos enfrentamos para conseguir la conectividad, personas eficaces y competitivas, pero, sobre todo, colaboradores comprometidos. Una de las acciones más relevantes consistió en garantizar la continuidad del trabajo, proveyendo los recursos, herramientas y protocolos necesarios para no perder la conectividad ni el relacionamiento, y acompañando de cerca al capital humano, preocupándonos por el bienestar mental y físico, mientras cumplíamos con las metas del negocio.

La seguridad y la salud en el trabajo buscó la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las nuevas condiciones laborales, y la protección y promoción de la salud de los colaboradores teniendo en cuenta un enfoque de bienestar y salud mental. Se aplicaron encuestas y se hicieron recomendaciones con el objeto de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo de los colaboradores en casa.

De acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, la FDN ha logrado la implementación del 94,25% de los requisitos mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar estos aspectos.

## EN 2020 IMPLEMENTAMOS EL 94,25% DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Indicador de ausentismo e Incapacidades

El ausentismo por causas médica se redujo en un 50% con respecto al año anterior. En 2020 se registraron 148 días de incapacidad médica por enfermedad común, lo que corresponde en promedio al 4,39% días perdidos de trabajo, con relación a los días de trabajo programados al año.

### Indicador de accidentalidad

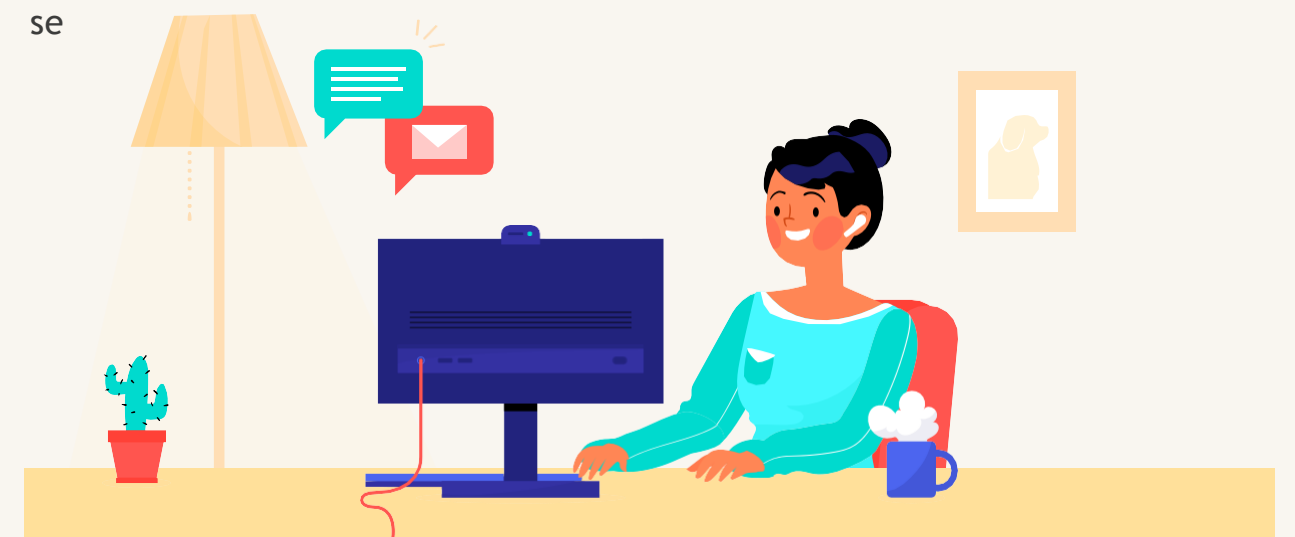
En el 2020, se presentó un (1) accidente laboral leve, el cual no generó incapacidad laboral. El indicador de frecuencia de accidentalidad fue de 0,60, lo que quiere decir que por cada 100 trabajadores que laboraron en el 2020 se presentaron 0,6 accidentes de trabajo.

### Plan de Capacitación

En 2020 se distribuyó el presupuesto de capacitación en temas regulatorios, técnicos, organizacionales y asignación de recursos para que las áreas atendieran sus necesidades internas de formación.

Por otro lado, continuamos con el fortalecimiento de las competencias de comunicación asertiva con el fin de potenciar las habilidades blandas o sociales de comunicación y por tanto las de negociación, con el fin de desarrollar la capacidad de comunicar y conectar con un público asertivamente.

Finalmente, se desarrollaron herramientas de formación virtual para todos los colaboradores como una forma de capitalizar el conocimiento y continuar fortaleciendo nuestra herramienta de *e-learning*.



**CONTACTO:**

**OFICINA DE RELACIÓN CON INVERSIONISTAS**

**[ir@fdn.com.co](mailto:ir@fdn.com.co)**